

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Pendidikan dapat menjadi suatu ujung tombak dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul sehingga dapat berkembang secara kompetitif dalam persaingan yang semakin ketat di berbagai aktivitas kehidupan. Sumber daya pendidikan yang berupa manusia mempunyai peran sebagai perencana, pelaksana, pengendali, serta penentu terwujudnya tujuan pendidikan. Tujuan tersebut tidak akan tercipta apabila sumber daya manusia tidak kompeten. “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu” Hasibuan (2012: 1).

Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan (Depdikbud, 1994: 63). Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Guru mempunyai peran yang penting untuk tujuan kepentingan negara pada bidang pendidikan. Keberhasilan dalam hal pendidikan disuatu sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, guru merupakan pusat gagasan dalam pembelajaran serta pendukung adanya pembelajaran interaktif terhadap siswa. Salah satu hal yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru dapat mendukung adanya proses pembelajaran yang mendidik terhadap peserta didiknya

serta membangun disiplin dan menentukan ukuran hasil belajar siswa. Maka dari itu, guru yang memiliki kinerja baik akan dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik.

Menurut Sudarmanto (2009) banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh faktor individu antara lain, motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen organisasi, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi yang memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja. Terry mengemukakan dalam Riduwan (2002) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Tindakan setiap guru memiliki motivasi yang berbeda satu dengan yang lainnya sehingga dapat menjadi suatu persoalan terhadap organisasi atau instansi. Peningkatan motivasi pegawai merupakan faktor untuk mengoptimalkan kinerja, yang akhirnya untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi. Pelaksanaan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas, akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan dalam bekerja.

Seorang guru yang dapat bekerja secara profesional jika dirinya memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi tinggi dapat dimiliki guru jika melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, gigih dan kerja keras. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya jika

mereka kinerjanya rendah maka disebabkan motivasi yang rendah. Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru terbukti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja telah dilakukan oleh Mulyani dan Soliha (2014), Wahyuni dkk (2014), Malik dan Hutomo (2017) dan Setyowati dkk (2019). Hasil tersebut berbeda dengan temuan peneliti lainnya, bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dilakukan oleh Raharjo dan Sutomo (2016).

Seorang guru yang professional harus memiliki standar kompetensi yang dapat menjadikan tolok ukur keberhasilan guru dalam mengajar. Menurut McAshan (1981: 45) dalam Sudarmanto (2009) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki atau dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Kompetensi sangat penting bagi organisasi untuk kinerjanya. Kompetensi dan kinerja sumber daya manusia merupakan kunci pencapaian organisasi yang optimal. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja telah dilaksanakan oleh Rusmaningsih dan Soliha (2014), Ningsih (2016), Malik dan Hutomo (2017) dan Amalia dan Saraswati (2018). Hasil tersebut berbeda dengan temuan peneliti lainnya, bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja merupakan hasil penelitian Asyhar dan Suhari (2016).

Faktor lain dalam keberhasilan pembelajaran harus didukung dengan komitmen organisasional yang kuat dari guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Komitmen dapat didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan untuk mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979) dalam Sutrisno (2010). Dalam peningkatan organisasi didukung dengan adanya komitmen yang kuat yang dimiliki guru agar dapat tercapai visi dan misi pembelajaran sehingga mengakibatkan perilaku positif. Komitmen organisasional mampu menjadikan seorang individu memiliki organisasinya serta dapat meningkatkan terhadap kinerja gurunya. Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan dilakukan oleh Mulyani dan Soliha (2014), Rusmaningsih dan Soliha (2014), Wahyuni dkk (2014), Ningsih (2016) dan Malik dan Hutomo (2017). Hasil tersebut berbeda dengan temuan peneliti lainnya, bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dilakukan oleh Sunarno dan Liana.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tugu Semarang beberapa kegiatan belum mencapai target. Adanya kegiatan belum mencapai target dapat dilihat dari tabel tingkat realisasi kinerja guru di bawah ini:

Tabel 1. 1

## Tingkat Realisasi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tugu Semarang

No.	Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)													Rata-rata
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
1.	Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi Pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran	100	87	87	87	86	86	87	87	87	87	84	85	86	87	86,38
2.	Menjadi pengawas ujian sekolah	100	86	88	85	85	85	87	87	86	87	85	87	84	87	86,07
3.	Menyusun silabus pembelajaran	100	87	87	86	86	85	87	86	86	86	83	85	84	88	85,84
4.	Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya	100	87	87	87	85	85	87	87	86	86	83	85	85	87	85,92
5.	Menjadi anggota organisasi profesi	100	86	88	87	87	86	86	88	86	87	87	85	84	87	86,46
6.	Mengikuti kolektif kelompok kerja guru	100	86	88	87	87	86	86	87	87	87	86	85	85	87	86,46
7.	Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran	100	87	87	86	86	86	87	87	86	86	84	85	84	87	86
8.	Mengikuti diklat fungsional	100	86	87	87	87	85	86	90	86	86	90	86	84	88	86,76

Sumber: Data yang diolah, 2019

**KETERANGAN:**

A= SDN KARANGNYAR 01  
 B= SDN KARANGANYAR 02  
 C= SDN MANGKANG WETAN 01  
 D= SDN MANGKANG WETAN 02  
 E= SDN MANGKAN WETAN 03

**KETERANGAN:**

F= SDN MANGKANG KULON 01  
 G= SDN MANGKANG KULON 02  
 H= SDN MANGKANG KULON 03  
 I= SDN TUGUREJO 01

**KETERANGAN:**

J= SDN TUGUREJO 02  
 K= SDN TUGUREJO 03  
 L= SDN MANGUNGHARJO TUGU  
 M= SDN RANDUGARUT

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat realisasi kinerja guru di beberapa Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tugu Semarang bahwa beberapa kegiatan yang dilaksanakan belum mencapai hasil yang optimal dikarenakan belum mencapai target yang diharapkan.

Kurang optimalnya kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tugu Semarang merupakan permasalahan yang harus diatasi. Guru dapat menerapkan berbagai strategi pembelajaran, menganalisis kelemahan dan kekuatan dalam proses pembelajaran, memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum dan memahami konsep antar mata pelajaran yang terkait. Motivasi guru dalam mengajar harus ditingkatkan. Peningkatan kompetensi mengajar harus ditingkatkan serta komitmen yang kuat harus diciptakan dan diupayakan sehingga diperoleh kinerja yang semakin tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu adanya penelitian guna meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tugu Semarang. Oleh karena itu penulis ingin meneliti pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tugu Semarang).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan ringkasan riset gap dan fenomena disebutkan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen organisasional dapat mempengaruhi kinerja guru. Mengacu pada riset gap dan fenomena tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional di Sekolah DasarNegeri Se-Kecamatan Tugu Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional di Sekolah DasarNegeri Se-Kecamatan Tugu Semarang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Tugu Semarang?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Tugu Semarang?
5. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Tugu Semarang?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional mengintervening motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Tugu Semarang?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional mengintervening kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Tugu Semarang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat luasnya cakupan masalah, keterbatasan waktu dan dana, maka penulis akan membatasi masalah pada penelitian ini yaitu tentang motivasi, kompetensi, komitmen organisasional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tugu Semarang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional di Sekolah DasarNegeri Se-Kecamatan Tugu Semarang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Tugu Semarang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional di Sekolah DasarNegeri Se-Kecamatan Tugu Semarang.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Tugu Semarang.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru di Sekolah DasarNegeri Se-Kecamatan Tugu Semarang.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional mengintervening motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Tugu Semarang.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional mengintervening kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Tugu Semarang.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperoleh informasi untuk lebih memahami mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, komitmen organisasional terhadap kinerja guru.



## 2. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini bisa membantu organisasi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti dan membantu pemerintah membuat kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tugu Semarang.

## 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan terhadap kinerja guru.