

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan sebuah negara sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sebuah negara tidak dapat disebut sebagai negara maju jika sumber daya manusianya belum berkualitas, meskipun memiliki kekayaan alam yang berlimpah. SDM yang kompeten menjadi kunci utama dalam keberhasilan organisasi, karena setiap individu memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama (Mathis & Jackson, 2019). Di era persaingan global saat ini, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dilakukan dengan kemampuan, pengalaman, dedikasi, serta pengelolaan waktu yang baik (Khaeruman et al, 2021). Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru mempunyai peran yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mengajar dan membimbing siswa dalam memajukan perkembangan zaman (Dewi, 2018).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kapasitas, kemampuan, kepribadian, persepsi, motivasi untuk menjadi guru, dan pengalaman lapangan yang berasal dari diri guru itu sendiri. Sementara itu, faktor eksternal meliputi upah, sarana dan prasarana,

lingkungan kerja fisik, serta kepemimpinan, yang berasal dari lingkungan luar dan turut memengaruhi kinerja guru. Keduanya berkontribusi bersama-sama dalam membentuk kualitas kinerja guru. Dalam menjalankan peran tersebut, guru yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan siswa dan kualitas sekolah secara keseluruhan (Barnawi & Arifin, 2020). Guru dengan kinerja baik dapat membawa perubahan signifikan terhadap lingkungan belajar (Sutrisno, 2019).

Dalam pembelajaran sangat bagus bila terdapatnya kenaikan kualitas yang baik. Terdapatnya kenaikan kualitas terhadap guru bisa kita lihat dari hasil kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan dukungan dari pihak sekolah. Berdasarkan hasil pra-survey wawancara kepada beberapa pimpinan yang ada di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi terdapat fenomena kinerja guru yang belum optimal yang disebabkan faktor motivasi kerja guru dan kompetensi guru. Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai permasalahan yang dihadapi dalam kinerja guru, berikut adalah hasil pra-survei yang mengidentifikasi beberapa indikator utama, permasalahan yang ditemukan, serta standar yang seharusnya diterapkan:

Tabel 1. 1 Tabel Hasil Pra-Survey Kinerja Guru

Indikator	Permasalahan	Standar
Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar	Sebanyak 8 dari 10 guru diketahui menyusun perencanaan pembelajaran dengan cara menyalin atau copy-paste Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang diambil dari internet. Hal ini sering dilakukan tanpa mempertimbangkan situasi nyata peserta didik, kebutuhan pembelajaran, maupun konteks lingkungan belajar.	Seorang guru bertugas merancang dan mempersiapkan proses pembelajaran yang efektif, efisien, serta disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik.
Penguasaan metode dan strategi mengajar	Metode dan strategi pembelajaran yang digunakan oleh guru sering kali kurang bervariasi dan kurang kreatif.	Mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif dan kreatif untuk menciptakan suasana kelas yang menarik dan interaktif.
Kemampuan mengelola kelas	Adanya guru yang kurang memberikan kesempatan kepada semua siswa untuk berpartisipasi secara adil, sehingga potensi beberapa siswa tidak bisa berkembang dengan maksimal.	Membangun lingkungan kelas yang aman dan mendukung, serta mendorong siswa yang kurang aktif untuk berpartisipasi dengan pendekatan yang positif tanpa merasa terpaksa.

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka permasalahan yang teridentifikasi terkait kinerja guru adalah kurang optimalnya kemampuan dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar. Banyak guru menyusun perencanaan pembelajaran dengan cara menyalin atau copy-paste Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dari internet tanpa mempertimbangkan kebutuhan nyata peserta didik, konteks pembelajaran, dan lingkungan belajar. Selain itu, penguasaan metode dan strategi mengajar juga menjadi permasalahan, di mana banyak guru cenderung menggunakan metode yang kurang bervariasi dan kurang kreatif, sehingga suasana

pembelajaran kurang menarik dan interaktif. Di sisi lain, kemampuan mengelola kelas juga menjadi perhatian, karena terdapat guru yang kurang memberikan kesempatan yang adil kepada semua siswa untuk berpartisipasi, sehingga potensi siswa tertentu tidak berkembang secara maksimal. Permasalahan ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengelola pembelajaran secara efektif, kreatif, dan inklusif.

Penelitian ini didasari oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Hidayat et al., 2020). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Nugroho et al., 2023). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Muhajirin et al., 2024). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Rizal, 2019).

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Uno, 2023). Guru yang sangat termotivasi akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berbagai hal agar mereka dapat mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Ada empat faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja guru, yaitu keinginan untuk mencapai hasil melalui tantangan pekerjaan, kebutuhan internal, kepuasan dalam menjalankan pekerjaan, dan memiliki tujuan yang jelas (Wibowo, 2020). Selain itu, guru juga termotivasi jika pekerjaan dirasa menarik, terdapat peluang peningkatan penghasilan, evaluasi kinerja, penghargaan dari atasan, pengakuan dari rekan kerja, serta jaminan keamanan kerja yang baik.

Faktor-faktor ini secara bersama-sama mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian sebelumnya menguatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Nugroho et al., 2023). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi (Fatimah et al., 2023). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru (Munawwarah & Bahri, 2022). Motivasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong semangat guru dalam bekerja. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang memadai, juga sangat diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas. Motivasi yang baik dapat meningkatkan kompetensi, dan kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam mendidik siswa (Robbins & Judge, 2019).

Fenomena motivasi kerja guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi meliputi beberapa aspek. Pertama; beberapa guru mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang diharapkan akibat kurangnya upaya berinovasi atau keterbatasan dalam memahami metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Kedua; terbatasnya peluang untuk memperoleh jabatan fungsional kerap membuat guru kehilangan dorongan untuk mengembangkan potensi diri. Ketiga; beberapa guru memiliki kecenderungan untuk menilai diri mereka terlalu tinggi tanpa diimbangi dengan upaya refleksi untuk memperbaiki diri. Sikap ini dapat menciptakan jarak dengan siswa, kolega, maupun pihak-pihak lain yang terlibat dalam dunia pendidikan. Tanpa introspeksi, guru sulit menerima saran atau kritik yang sebenarnya dapat membantu meningkatkan kompetensi dan memperbaiki metode pengajaran mereka.

Faktor-faktor ini memiliki pengaruh besar pada keberhasilan pendidikan di sekolah. Sebagai variabel *intervening*, kompetensi guru adalah gabungan dari kemampuan pribadi, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk standar kompetensi profesi guru. Kompetensi ini mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, penerapan pembelajaran yang edukatif, serta pengembangan diri dan profesionalitas (Hayat, 2022).

Kompetensi guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan profesional, tetapi juga mencakup aspek pedagogik, sosial, dan kepribadian (Mustafa, 2024). Kompetensi guru dipengaruhi oleh dua faktor utama, latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar. Latar belakang pendidikan memengaruhi kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan berperan penting bagi institusi pendidikan dalam mencapai visi dan misi. Sementara itu, pengalaman mengajar memberikan guru keterampilan praktis yang tidak diperoleh dari pendidikan formal dan membantu meningkatkan kualitas pembelajaran. Kedua faktor ini secara keseluruhan memengaruhi kompetensi guru (Djamarah, 2018). Hasil penelitian sebelumnya menguatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (Hidayati et al., 2023). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Mukhtar & MD, 2020). kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Dharmanto et al., 2024).

Fenomena kompetensi guru menunjukkan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Sebanyak lima guru menghadapi kendala dalam kompetensi pedagogik karena latar belakang pendidikan mereka berasal dari program studi non-

kependidikan. Kondisi ini dapat memengaruhi pemahaman mereka terhadap prinsip-prinsip pengajaran dan pembelajaran yang efektif, sehingga berisiko menghambat kemampuan mereka dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara optimal. Selain itu, terdapat empat guru yang mengalami masalah dalam kompetensi profesional karena mengajar di luar bidang keahlian mereka, yang berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran. Sementara itu, permasalahan dalam kompetensi sosial muncul akibat sikap guru yang kurang peduli terhadap berbagai permasalahan di kelas. Sikap ini dapat mengurangi kedekatan emosional antara guru dan siswa, menghambat suasana belajar yang kondusif, serta memengaruhi kemampuan guru dalam membangun hubungan harmonis dengan siswa dan menyelesaikan tantangan selama proses pembelajaran..

SMA Martia Bhakti adalah Sekolah Menengah Atas yang berdiri dibawah naungan Lembaga Martia, Martia merupakan Lembaga Pendidikan yang didirikan oleh Bapak H.Herry Soetomo dan Ibu Neneng Martia sejak tahun 1981. SMA Martia Bhakti berlokasi di Jl. Jend. Sudirman Km. 32, Kelurahan Kayuringin Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kompetensi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang berikut adalah permasalahan permasalahan yang akan di bahas :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi?
4. Apakah Kompetensi memediasi pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah peneliti diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.
4. Untuk menganalisis Kompetensi memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru serta dapat mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Martia Bhakti.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sektor Sumber Daya Manusia dan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 bagian pembahasan, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi Pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan

masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang data–data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian yang akan datang.