

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan Nasional bertujuan salah satunya adalah meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia yang berdaya saing dan mampu berkompetensi dengan bangsa-bangsa lain di dunia, peningkatan kualitas hidup manusia ditandai dengan tersedianya pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, kesejahteraan yang dijamin dan kepemilikan tempat tinggal yang tetap.

Peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan merupakan hal yang penting. Berbagai upaya usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan kerja dan pengembangan profesional dan alat pembelajaran, pengadaan dan perbaikan saran dan prasarana pendidikan dan meningkatkan manajemen sekolah.

Pendidikan merupakan salah satu faktor fundamental di dalam perkembangan peradaban manusia. Hal ini dikarenakan pendidikan itu sendiri dapat mempengaruhi pembangunan masyarakat serta perkembangan potensi dari tiap individu. Jenjang pendidikan dimulai dari jenjang pendidikan SD, SMP, SMA/SMK dan Perguruan Tinggi, pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan program pendidikan menengah yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan siswa. Pada dasarnya, keterampilan yang diperoleh adalah hasil dari pembelajaran yang dilakukan baik di sekolah maupun terjun langsung ke dunia kerja. Dunia industri memiliki peran yang penting dalam membantu pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dengan bekerja sama dengan pelaksanaan praktik industri.

Media pembelajaran menuntut guru/pengajar mampu menggunakan alat-alat yang disediakan oleh sekolah dan tidak menutup kemungkinan bahwa alat-alat tersebut sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman. Media pembelajaran membantu proses belajar siswa yang diharapkan dapat mencapai tingkat keberhasilan hasil belajar siswa. Alasan menggunakan media pengajaran dalam proses belajar siswa antara lain: pengajaran lebih menarik perhatian siswa sehingga menumbuhkan semangat siswa dalam belajar, bahan pembelajaran akan lebih jelas dipahami oleh siswa dan memungkinkan siswa menguasai tujuan pembelajaran yang diajarkan pada hari itu.

Kualitas pendidikan yang baik menjadi kunci untuk mencapai kemajuan dan kesuksesan dalam masyarakat modern, terutama di era digital seperti saat ini. Era digital telah mengubah secara signifikan cara kita hidup, bekerja, dan belajar. Revolusi teknologi informasi dan komunikasi telah menghadirkan perubahan yang pesat dalam hampir semua aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Dalam era digital, teknologi telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Akses mudah ke internet, perangkat mobile yang canggih, dan aplikasi berbasis teknologi telah merubah cara kita berinteraksi, berkomunikasi, dan mengakses informasi (Arum, 2023).

SMK Negeri 8 Padang berdiri dengan nama Sekolah Menengah Industri Kerajinan (SMIK) Padang adalah SMK Negeri yang terletak di kelurahan Cengkeh Nan XX, Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang. Sekolah ini berada di depan SMK Negeri 4 Padang dan juga berdekatan dengan SMK Negeri 7 Padang.

Istilah kinerja atau *achievement* merupakan terjemahan dari bahasa Inggris "*performance*" yang diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja dan penampilan kerja. Sedangkan menurut Snell yang dimaksud dengan kinerja adalah merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat di mana ia bekerja.

Seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan sifat eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang (Arifandi, 2020).

Kinerja guru merupakan suatu gambaran bagaimana seorang guru melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesionalnya dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang terefleksi pada cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran tidaklah semudah yang dibayangkan, mengingat bahwa dalam menjalankan tugasnya sehari-hari seorang guru tentunya bisa saja mendapat masalah, baik yang berasal dari dalam ataupun dari luar diri guru itu sendiri. (Russamsi et al., 2020).

Peningkatan prestasi kerja di sekolah sangat diperlukan karena dengan optimalnya pelayanan yang diberikan oleh pihak sekolah sangat diperlukan karena dengan optimalnya pelayanan yang diberikan oleh pihak sekolah mampu menciptakan lingkungan dan kondisi sekolah yang baik. Lingkungan dan kondisi sekolah yang baik serta perhatian yang besar terhadap lingkungan dan siswa mampu meningkatkan lulusan yang baik dari segi kemampuan belajar maupun pribadi.

Berdasarkan data awal yang di dapat terhadap SMK Negeri 8 Padang dapat dilihat sebagaimana presrasi yang dimiliki oleh Tenaga Pendidik. Dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Tenaga Pendidik Berprestasi**  
**SMK Negeri 8 Padang**

No	Tenaga Kependidikan	Jumlah Tenaga Pendidik Berprestasi	Persentasi
1	92	11	10%

*Sumber : Data Olahan Dari SMK Negeri 8 Padang*

Dari data diatas dapat dilihat total tenaga kependidikan dari SMK Negeri 8 Padang sebanyak 92 orang dengan 11 guru yang berprestasi atau sebesar 10%.

Selain dilihat dari tabel data tenaga pendidik berprestasi di SMK Negeri 8 Padang, kinerja guru juga dilihat dari capaian kinerja guru SMK Negeri 8 Padang tahun 2023/2024.

**Tabel 1.2**  
**Capaian Kinerja Guru Perindikator Semester II 2023/2024**  
**SMK Negeri 8 Padang**

No.	Indikator Penilaian Kinerja Guru	Target	Realisasi	Capaian (%)	Bulan	Kategori
1.	Meningkatnya kualitas penerapan kurikulum dan metode pembelajaran inovatif	85%	55	90,16%	Jan	Baik
2.	Meningkatnya penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam sistem pembelajaran	89%	69	91,75%	Feb	Baik
3.	Meningkatnya kualitas pendidikan dan tenaga kependidikan	94%	49	78,01%	Mar	Cukup
4.	Meningkatnya budaya belajar dan lingkungan sekolah yang menyenangkan dan bebas dari kekerasan	90%	96	89,77%	April	Baik
5.	Meningkatnya kualitas penataan dan penguatan manajemen organisasi	100%	100	100%	Mei	Baik
6.	Meningkatnya ASN yang professional	98%	73	62,45%	Juni	Cukup
7.	Meningkatnya kualitas pendidikan pendidikan profesi guru melalui peningkatan pendidikan (PPG)	10%	1	10%	Juli	Kurang

*Sumber : SMK Negeri 8 Padang (2024)*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa realisasi kinerja guru SMK Negeri 8 Padang dalam kurun waktu enam bulan belum mencapai target yang diharapkan pada tahun 2023 total jumlah guru sebanyak 92 orang. Nilai sasaran kinerja guru rata-rata yang dicapai pada bulai januari sebesar 90,16%. Pada bulan Februari sasaran kinerja guru mengalami kenaikan mencapai 91,75%. Pada bulan Maret sasaran kinerja guru mengalami penurunan sebesar 78,01%. Pada bulan April sasaran kinerja guru mengalami kenaikan kembali mencapai 89,77%. Pada bulan Mei sasaran kinerja guru juga mengalami kenaikan yang sangat drastis yaitu sebesar 100%. Pada bulan Juni sasaran kinerja guru kembali mengalami penurunan sebesar 62,45% dan untuk bulan Juli masih mengalami penurunan sebesar 10%. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja dalam 5 bulan terakhir. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman mengenai pelatuhan kerja, rendahnya motivasi kerja, kurang optimalnya komitmen organisasi, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana menyebabkan tidak tercapainya kinerja guru.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pelatihan kerja dan motivasi kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah pelatihan kerja.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja. (Rumawas, 2023)

Menurut Mathis dalam (Cahya et al., 2021) pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada karyawan serta dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Pada definsi tersebut

dijelaskan bahwa selama kegiatan pelatihan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya pada suatu pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, hal tersebut berarti bahwa pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek.

Sutrisno dalam (Lazuardi, 2024) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Reksohadiprodjo (2015, 252) dalam (Suryawan & Salsabilla, 2022) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Dan teori ini juga didukung oleh Robbins and Timothy (2017, 198) “motivation is the processes for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal” Menurut Nawawi & Hadari (2015, 351) motivasi dapat diartikan dengan kondisi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang baik dalam organisasi, selain motivasi juga diperlukan komitmen guru terhadap organisasi. Hal ini diharapkan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, juga untuk mempercepat pematangan perwujudan perilaku yang diinginkan organisasi terhadap guru. Hal ini sangat penting karena untuk mendukung upaya tersebut akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya komitmen menunjukkan kurang terpuaskan kebutuhan dan harapan guru pada keadaan organisasi sekolah yang kurang baik. Jika guru merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan berusaha mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan

diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi sekolah sehingga komitmen guru terhadap organisasi sekolah akan tercipta dengan sendirinya. Dengan komitmen yang dimilikinya, guru akan dapat bekerja sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovasi serta kreatifitas dalam kegiatan organisasi sekolah dan pada gilirannya akan tercipta prestasi kerja guru yang tinggi.

Keberhasilan pengelolaan organisasi senganlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi yang telah menjadi hal dalam banyak diskusi dan diteliti (Kurniawan, 2022). Komitmen organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Dalam komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawab organisasi, komitmen organisasi juga berhubungan dengan keterlibatan kerja. Yang berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi mampu memberikan kinerja yang tinggi dan memiliki kemauan yang sangat kuat untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fatyandri, 2022), “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Batam di Mediasi Komitmen Organisasi”. Penelitian ini menyatakan Variabel Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi, Variabel Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Guru, Variabel Komitmen Organisasi berhasil Memediasi Variabel Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tsani & Prasetyo, 2020), “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel

Intervening”. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan variabel motivasi berprestasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (TSUROYA, 2022) “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD”. Adapun hasil analisis data yang diperoleh adalah pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Flink et al., 2024) “*Mixed methods study supporting the piloting and scaling of a Gender-Responsive Play-Based Learning training package for pre-primary teachers in Rwanda and Mozambique*”. The study was mixed methods and used Focus Group Discussions, in-depth interviews and standardized classroom and child assessments using the globally.

Terkait dengan hal yang dijelaskan, maka penulis memilih SMK NEGERI 8 PADANG sebagai objek penelitian. Dengan adanya pelatihan dan motivasi, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi berkompeten. Kemudian bagaimana pola komitmen organisasi yang di terapkan dan fasilitas kerja agar dapat memberikan ilmu pengetahuan yang optimal kepada murid-murid yang diajar.

Namun, hasil pengamatan di SMK NEGERI 8 PADANG menunjukkan bahwa masih ada guru yang kurang kreatif dalam mengajar dan mengandalkan pembelajaran satu arah tanpa inovasi. Hal ini berdampak pada kurangnya penguasaan materi ajar dan rendahnya



kesempatan siswa untuk bertanya atau memahami materi, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam pembelajaran menjadi aspek krusial yang harus ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi dan keterampilan, serta komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan peneltian berjudul, **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA SMK NEGERI 8 PADANG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang maka penulis dapat menentukan identifikasi masalah di SMK Negeri 8 Padang sebagai berikut :

1. Perlu dianalisis program pelatihan kerja yang ada sudah efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi guru.
2. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri seorang guru.
3. Peningkatan mutu yang harus disadari untuk mencapai kinerja yang baik dengan semangat untuk lebih mendapatkan hasil karya yang berprestasi.
4. Rendahnya kinerja guru yang menunjukkan kinerja yang tidak optimal, yang dapat dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan kerja dan motivasi kerja.
5. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan kepada guru dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.
6. Kurangnya dukungan dari lingkungan kerja yang menyebabkan komitmen organisasi sering kali masih rendah.
7. Terdapat indikasi bahwa motivasi kerja guru rendah, yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja guru secara keseluruhan.

8. Belum maksimalnya prestasi guru di SMK Negeri 8 Padang.
9. Rendahnya motivasi berprestasi guru menyebabkan kurangnya dorongan atau semangat seorang guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas sehingga kinerja guru menjadi kurang optimal.
10. Rendahnya komitmen menunjukkan kurang terpuaskan kebutuhan dan harapan guru pada keadaan organisasi sekolah yang kurang baik.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Guru (Y), dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening di SMK NEGERI 8 PADANG.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah di SMK Negeri 8 Padang sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru ?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian di SMK Negeri 8 Padang adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

## **1.6 Manfaat penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Untuk SMK Negeri 8 Padang**

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak SMK NEGERI 8 PADANG akan pentingnya pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengembangan profesional dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat suatu keputusan ataupun peraturan demi majunya organisasi.

### **2. Untuk Akademis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam dunia pendidikan, khususnya mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Profesional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui Komitmen Organisasi di SMK NEGERI 8 PADANG.

### **3. Untuk Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna. Selain itu, peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar dapat lebih baik dalam merancang desain pembelajaran dengan menggunakan dan mengembangkan pendekatan-pendekatan pembelajaran inovatif lainnya.