

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dari jalannya kegiatan suatu organisasi. Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia atau guru dalam suatu lembaga atau instansi menjadi fokus penting dalam usaha mencapai kesuksesan organisasi. Guru merupakan elemen yang sangat penting dan tidak dapat terpisahkan, terutama di sekolah dalam sistem pembelajaran. Guru perlu mendapatkan dukungan agar dapat bekerja lebih baik dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil yang optimal.(Mohammad Iqbal Abidin, Diana Ambarwati, and Zaenul Muttaqien 2023).

Pencapaian tujuan pendidikan seorang guru dalam proses pengajaran di sekolah mencerminkan kualitas pendidik. Hal itu disebabkan karena pembelajaran yang berkualitas hanya dapat terealisasi oleh seorang guru yang memiliki kemampuan yang unggul dan motivasi tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. (Roviana, Haryati, and Yuliejantiningasih 2023). Pembentukan karakter peserta didik tidak hanya harus unggul dalam aspek akademis, tetapi juga perlu diimbangi dengan karakter yang mulia. Peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Memiliki karakter yang baik akan membantu generasi muda mengambil keputusan yang tepat

bertindak secara jujur, dan mampu memberikan kontribusi positif dalam membangun Negara. (Anwar 2020)

Dalam dunia Pendidikan, tidak hanya mengacu pada Pendidikan negeri, tetapi juga terdapat Pendidikan swasta, yang harus memiliki badan hukum yang jelas, yaitu Yayasan. Salah satu faktor pendukung kemajuan pendidikan nasional antara lain adalah guru. Guru menjadi komponen sentral dalam perkembangan pendidikan nasional. Oleh karena itu, kinerja guru perlu diperhatikan agar tujuan kemajuan pendidikan nasional dapat tercapai. Guru adalah bagian yang tak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan dan terlibat dalam proses belajar mengajar, di mana guru melakukan kegiatan mengajar secara langsung kepada peserta didik. Dari faktor ini, dapat dibuktikan bahwa guru merupakan faktor paling penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia. (Fauzan 2022).

Sekolah yang baik adalah sekolah yang aman, nyaman, dan kondusif bagi siswa untuk berinteraksi, tidak hanya dengan guru dan teman-temannya, tetapi juga dengan seluruh warga yang ada di lingkungan sekolah. Untuk mencapai hal ini, sekolah perlu memperhatikan sarana dan prasarana serta kualitas kurikulum yang diterapkan untuk mendukung proses pembelajaran, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan visi dan misi masing-masing sekolah. (Ariyanto et al. 2024).

MAN 3 Pasaman Barat, yang berlokasi di Lintas Simpang IV - Manggopoh Km. 15, Kinali, Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat, Prov. Sumatera Barat, adalah

lembaga pendidikan menengah atas negeri yang telah diakui kualitasnya dengan predikat akreditasi A. Sekolah ini didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 515A Tahun 1995 yang dikeluarkan pada tanggal 25 November 1995, dan telah beroperasi secara resmi sejak tanggal tersebut. Dengan visi untuk melahirkan generasi penerus bangsa yang berakhlak mulia, berilmu, dan berwawasan global, MAN 3 Pasaman Barat selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikannya. Hal ini terbukti dari akreditasi A yang diraih pada tahun 2019 berdasarkan SK BAN-SM Nomor 756/BAN-SM/SK/2019. Ini menunjukkan dedikasi dan komitmen seluruh civitas akademika dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. MAN 3 Pasaman Barat memiliki akses internet yang cukup baik, sehingga para siswa dapat memperoleh informasi dan mengakses sumber belajar secara online. Sekolah ini juga mengedepankan pendidikan karakter dan nilai-nilai agama Islam dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru selain dipengaruhi oleh kemampuan guru yang tercermin dalam kompetensi guru juga dipengaruhi oleh faktor lain, di antaranya faktor kepemimpinan kepala sekolah. Peningkatan kualitas pendidikan di sekolah perlu didukung oleh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, sekolah harus berkembang setiap tahun, oleh karena itu, hubungan baik antar guru, suasana kerja yang mendukung, dan penataan fisik sekolah perlu dibina agar sekolah dapat menjadi lingkungan pendidikan yang mampu menumbuhkan kreativitas, disiplin, serta semangat belajar peserta didik. Dalam kerangka inilah kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan tentang kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas mengenai sekolah dan pendidikan (Qomusuddin dan Bunyamin, 2020).

Sementara itu, kinerja guru dinilai kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai oleh sebagian guru, khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh sekolah. Melalui kinerja guru yang optimal, memungkinkan adanya output yang berkualitas. Dengan adanya output yang berkualitas, dapat memungkinkan adanya peningkatan kualitas pendidikan. Jika seorang guru tidak menguasai substansi mata pelajaran, menunjukkan tingkah laku yang kurang positif, dan tidak dapat bekerja sama dengan kepala sekolah serta sesama guru, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Kinerja guru adalah suatu hasil yang dicapai berdasarkan apa yang telah diemban dan dimanfaatkan oleh guru, dan hasil tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja guru berfungsi sebagai agen pembelajaran (learning agent), yang dapat diartikan bahwa peran pendidik adalah sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, teladan, dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya terjadi pada saat proses pembelajaran, tetapi juga dalam kehidupan siswa (Hasim, dkk. , 2020) dalam (Amanatun n.d.).

Berikut merupakan data yang diperoleh pada penelitian pencapaian sasaran kerja guru pada bulan januari s/d juli Tahun 2023

Tabel 1.1
Penilaian Capaian Sasaran Kerja Guru
MAN 3 Pasaman Barat

No	Tahun 2023						Perhitungan	Nilai Capaian kerja
	Realisasi							
	Bulan	Indikator Penilaian	Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		
1	Jan	Merencnakan dan melaksanakan pembelajaran	1 laporan pkg	85	6 Bln	-	261,00	87,00%
2	Feb	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah		100	6 Bln	-	278,00	92,00%
3	Mar	Melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan		82	6 Bln	-	258,00	86,00%
4	Apr	Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru		82	6 Bln	-	258,00	86,00%
5	Mei	Menjadi pengawas penilaian ujian akhir		81	6 Bln	-	257,00	85,67%
6	Jun	Menjadi pengawas penilaian ujian akhir semester ganjil		81	6 Bln	-	257,00	85,67%
7	Jul	Menjadi pengawas penilaian ujian akhir semester genap	1 laporan	80	6 Bln	-	256,00	85,33%

Sumber : MAN 3 Pasaman Barat(2023)

Dari data Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja Guru MAN 3 Pasaman Barat dalam kurun waktu Enam Bulan belum mencapai target yang diharapkan.

Pada tahun 2023, total jumlah guru adalah 40 orang. Nilai sasaran kerja guru

(Rata-rata) yang dicapai sebesar 87,00%. Pada bulan Februari, nilai sasaran kerja Guru mengalami kenaikan mencapai 92,00%. Pada bulan Maret – April, sasaran kerja Guru mengalami penurunan sebesar 86,00%. Untuk bulan Mei-Juni, nilai sasaran kerja guru kembali mengalami penurunan sebesar 85,67% dan untuk bulan Juli, masih mengalami penurunan sebesar 85,33%. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja dalam Lima bulan Terakhir. Jika hal ini dibiarkan, maka akan berdampak pada kualitas lembaga.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah Motivasi, Semangat kerja, dan Kepuasan kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah Motivasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja (Hafidzi dkk 2019).

Pemberian motivasi tidak bisa terputus dan harus terus dipupuk dalam dunia kerja. Jika guru tidak dapat memotivasi dan mengembangkan dirinya sendiri, maka ia akan selalu tertinggal dalam lingkungan pekerjaannya. Hal ini membawa

pengaruh buruk baik untuk setiap murid, sekolah, maupun dirinya sendiri, karena salah satu dampak negatif yang diterima adalah guru tidak bisa bekerja dengan maksimal. Motivasi kerja guru di MAN 3 Pasaman Barat memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Namun, motivasi tanggung jawab guru masih rendah menurut wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Salah satu contoh masalah adalah beberapa guru belum menyelesaikan tugas administrasi sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Wakil kepala sekolah terus memantau dan mengingatkan guru yang belum menyelesaikan tugas administrasi tersebut. Faktanya, kesadaran guru untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab cenderung muncul hanya jika mereka diperintah, bukan dari inisiatif mereka sendiri.

Menurut (Tanjung et al. , 2022), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan memperoleh hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi mampu memberikan kepuasan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada, yang nantinya kepuasan tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Adapun faktor yang kedua adalah semangat kerja, Semangat kerja menurut (Darmawan dalam Maydina dan Abdurrahman 2020), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik

dan lebih produktif. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. (Madjidu, Usu, and Yakup 2022).

Menurut (Nasution, Islam, and Sumatera 2022) semangat kerja menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi.

Semangat kerja akan optimal bila keharmonisan antar pegawai terjaga. Seiring dengan besarnya tuntutan akan penerapan good governance, tuntutan akan pelayanan publik yang berkualitas juga menjadi semakin besar.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Menurut (Odilia, 2019) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Tanggapan emosional tersebut dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif) dengan membandingkan antara apa yang seseorang harapkan dengan apa yang diperoleh dari hasil kerjanya. (Hidayah 2023)

Secara historis para guru yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu kepuasan kerja perlu untuk memelihara guru agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan, dalam hal ini guru yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di MAN 3 Pasaman Barat menunjukkan bahwa kinerja guru di MAN 3 Pasaman Barat masih kurang maksimal. Mengenai kinerja guru terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki sehingga nantinya kinerja guru yang maksimal dapat tercapai, seperti contoh dalam menyusun perangkat pembelajaran masih terdapat guru yang belum mengumpulkan perangkat pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, sehingga dalam merealisasikan rencana pembelajaran tersebut ikut tersendat, fasilitas laboratorium IPS yang masih minim akan peralatan yang memadai untuk menunjang pembelajaran layaknya laboratorium IPA yang sudah cukup lengkap sehingga bisa digunakan secara maksimal oleh guru maupun siswa, selain itu masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh sebelumnya. Kebutuhan akan penghargaan terlihat seperti saat ada guru yang mengumpulkan perangkat pembelajaran pertama akan mendapatkan reward dari kepala sekolah, kemudian ada guru yang mengikuti perlombaan dan mendapatkan juara akan mendapatkan reward meskipun tidak dalam bentuk uang, melainkan pemberian tropi penghargaan, ucapan selamat saat upacara sekolah berlangsung dan lain sebagainya.

Hasil penelitian dari Hasan Tauhid, dkk (2019), Slamet Wijayanto, dkk (2019) dan Wiwik Sumarmi dkk, (2019) dalam (Wusqo and Wuryandini 2023) membuktikan bahwa motivasi guru memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru, fluktuasi kinerja sangat tergantung pada pengembangan motivasi guru. Semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru.

Hasil penelitian dari Eni Fitriyani (2022) dan Slamet Wijayanto, dkk (2019) dalam (Wusqo and Wuryandini 2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Semakin baik kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja guru.

Hasil Penelitian (Basilius Redan Werang et. al 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua” menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. Berdasarkan pada defenisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang : **“ Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada MAN 3 Pasaman Barat “.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka identifikasi masalah sebagai berikut .

1. Kurangnya Kerja sama antara sesama guru sehingga mempengaruhi kinerja mereka
2. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar kurang optimal
3. Peningkatan semangat kerja dalam proses belajar mengajar belum maksimal
4. Rendahnya rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaanya dapat menyebabkan menurunnya kinerja
5. Peningkatan kinerja guru yang menurun dapat dilihat dari tabel penilaian capaian sasaran kerja guru
6. Output belajar yang kurang berkualitas sehingga mempengaruhi kinerja mereka
7. Kurangnya motivasi kinerja guru pada MAN 3 Pasaman Barat
8. Kurangnya kreativitas guru dalam menyampaikan pelajaran berdampak pada penurunan kinerja
9. Perlunya peningkatan hubungan antara guru dengan kepala sekolah dan hubungan antar warga lingkungan sekolah
10. Kurangnya Apresiasi terhadap kinerja guru

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang berhubungan untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Motivasi (X1) dan Semangat kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat serta Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening yang akan berhubungan terhadap kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah pada MAN 3 Pasaman Barat :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada MAN 3 Pasaman Barat?
2. Apakah Semangat kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada MAN 3 Pasaman Barat ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat ?
4. Apakah Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat ?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada MAN 3 Pasaman Barat ?
6. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada MAN 3 Pasaman Barat?

7. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada MAN 3 Pasaman Barat ?

1.5 Tujuan

Sesuai dengan perumusan masalah diatas peneliti bertujuan untuk menemukan bukti empiris pada MAN 3 Pasaman Barat sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap Kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru
4. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan tersebut, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengalaman dan pengetahuan khususnya tentang Hubungan Motivasi dan Semangat kerja, terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kinerja sebagai variabel intervening pada MAN 3 Pasaman Barat.

2. Bagi pembaca

diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, wawasan, dan pengetahuan serta sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya Hubungan Motivasi dan Semangat kerja, terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel intervening MAN 3 Pasaman Barat

3. Bagi pendidik

manfaat bagi pendidik adalah sebagai data dan informasi mengenai Hubungan Motivasi dan Semangat kerja, terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kinerja

4 Bagi Universitas

penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi pada perpustakaan universitas putra Indonesia YPTK Padang.

5 Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.