

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi (Susanto, 2019). Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Primandaru et al., 2018). Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien ke arah peningkatan kinerja Guru.

Kinerja Guru dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kunci keberhasilan dari pendidikan adalah dari guru itu sendiri, karena inti dari pendidikan belajar dan mengajar ada pada guru. Gejala-gejala negatif yang timbul seperti kurangnya persiapan dan perencanaan pembelajaran, kurangnya pemanfaatan media pembelajaran, kurangnya inisiatif dalam bekerja, rendahnya pemanfaatan teknologi, dan rendahnya kualitas pengajaran merupakan penyebab

dari rendahnya kinerja guru. Oleh karena itu, tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas, upaya perbaikan apapun tidak akan memberikan perubahan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Manik et al., 2021). Dengan kata lain, peningkatan kualitas Pendidikan harus dimulai dari peningkatan kinerja yang dilakukan oleh guru. Peningkatan kinerja dapat didorong melalui pemberian penguatan dimana, menurut teori belajar behavioristik, pemberian reward dan punishment dapat memperkuat dan melemahkan respon positif ataupun negative (Azis, 2019).

Sekolah Dasar (SD) merupakan sarana pendidikan bagi masyarakat wajib belajar 12 tahun. Tidak menutup kemungkinan bahwasanya SD perlu mengupayakan inovasi baik pada bidang sarana dan prasarana, pelayanan dan teknologi yang digunakan. Berdasarkan observasi awal peneliti, fenomena yang terjadi pada SD Negeri Kecamatan Barangin yaitu masih terlihat banyaknya guru yang tidak tepat waktu, rendahnya pemanfaatan teknologi dalam proses belajar mengajar serta belum maksimalnya implementasi visi dan misi sekolah. Adapun untuk memperkuat data penelitian, peneliti menyebarkan pra-survey kepada 30 orang orang tua/wali siswa untuk melihat kinerja guru dan beberapa hal lainnya. Hasil pra-survey dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Survey pendahuluan ke 30 Wali Murid

No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Saya puas dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Barangin	70	30
2	Saya puas dengan pelayanan administrasi SD Negeri Kecamatan Barangin	66	34

3	Saya puas dengan pemanfaatan teknologi pada guru SD Negeri Kecamatan Barangin	44	56
4	Guru di SD Negeri Kecamatan Barangin sudah disiplin	40	60
5	SD Negeri Kecamatan Barangin sudah memiliki Visi dan Misi yang jelas	45	55
6	Saya puas dengan kebijakan yang diberikan oleh Kepala sekolah	49	51
7	Guru tepat waktu dalam mengajar	73	27

Sumber: Pra-survey penelitian 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, beberapa faktor yang terlihat belum maksimal dimana para wali murid menilai belum maksimalnya visi dan misi sekolah, rendahnya pemanfaatan teknologi dalam proses belajar dan belum maksimalnya kedisiplinan serta ketepatan waktu dalam mengajar. Peneliti berpendapat bahwa rendahnya kedisiplinan ini terjadi karena rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan hingga menjadikan para guru sering terlambat. Hal ini diperkuat dengan data kehadiran pada 3 bulan terakhir pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Guru 3 bulan terakhir tahun 2022

No	Thn	Bulan	Hari kerja	Jml Tendik	Status Absensi					Telat datang	Cepat pulang
					A	S	I	D	C		
1	2022	Januari	24	105	5	10	10	0	5	23	22
2	2022	Februari	25	105	7	12	9	1	10	18	20
3	2022	Maret	25	105	4	12	8	0	3	31	17

Sumber: Diolah dari Bagian TU (2022)

A = Alpa
S = Sakit

I = Izin
D = Dinas luar

C = Cuti

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa banyaknya guru bermasalah pada absensi, seperti telat datang dan cepat pulang. Gejala negatif seperti inilah yang menjadi penyebab rendahnya kinerja para guru. Untuk mengatasi permasalahan absensi tersebut perlunya supervisi dari pimpinan yang mana dalam hal ini adalah kepala sekolah. (Mardalena et al., 2020) menjelaskan supervisi merupakan bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Dalam supervisi terdapat beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan secara kontinu, pengembangan kemampuan profesional guru, perbaikan situasi belajar-mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan peserta didik sehingga berdampak pada mutu pendidikan yang lebih baik. Supervisi merupakan langkah awal dalam mengarahkan, mengatur dan membimbing secara terus menerus pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu sehingga lebih cepat berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. Kegiatan supervisi kepala sekolah yang dapat meningkatkan pelayanan pendidikan adalah supervisi akademik dimana intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Murtiyoko, 2018). Motivasi mampu membuat pekerja untuk bekerja keras, meluangkan lebih banyak waktu dan

mendorong organisasi melibatkan karyawan mereka dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi karyawan yang sama (Elvina & Chao, 2019). Motivasi suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu (Halomoan, 2020). Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun di luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya (Suhardi, 2019a).

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara motivasi dengan kinerja, sebagaimana hasil penelitian (Primandaru et al., 2018) membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian (Fitriana & Siagian, 2020) dapat ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja Guru yaitu kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan

di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan (Halomoan, 2020).

Kompetensi merupakan pengetahuan, Keterampilan, dan sikap seseorang yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja Guru (Falilah & Wahyono, 2019). Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Rumimpunu et al., 2018). Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara kompetensi dengan kinerja, sebagaimana hasil penelitian (Turangan, 2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Kecamatan Barangin. Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti hal-hal tersebut dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Barangin.
2. Supervisi kepala sekolah yang dianggap wali murid belum optimal.
3. Motivasi Guru SD Negeri Kecamatan Barangin masih terlihat rendah dibuktikan dengan rendahnya ketepatan waktu kehadiran guru.
4. Kompetensi kerja sebagian Guru masih rendah dibuktikan dengan belum maksimalnya pemanfaatan teknologi.
5. Kepuasan kerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin belum terlihat maksimal.
6. Pelayanan administrasi yang diberikan belum optimal.
7. Rendahnya tingkat disiplin yang dimiliki guru menyebabkan terganggunya proses belajar mengajar.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin, dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh supervisi kepala sekolah, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin. Supervisi kepala sekolah dan motivasi sebagai variabel bebas, kompetensi sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun penelitian lapangan akan dilakukan pada periode Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022 dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh Guru di SD Negeri Kecamatan Barangin

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimanakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kompetensi Guru SD Negeri Kecamatan Barangin?
- 2 Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kompetensi Guru SD Negeri Kecamatan Barangin?
- 3 Bagaimanakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin?
- 4 Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin?
- 5 Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Barangin?
- 6 Bagaimanakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin melalui kompetensi?
- 7 Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru melalui kompetensi di SD Negeri Kecamatan Barangin?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik:

1. Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kompetensi Guru SD Negeri Kecamatan Barangin.

2. Pengaruh motivasi terhadap kompetensi Guru SD Negeri Kecamatan Barangin.
3. Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin.
5. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Barangin.
6. Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin melalui kompetensi.
7. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Barangin melalui kompetensi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi Guru SD Negeri Kecamatan Barangin.