

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu sekolah adalah kinerja guru. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap sekolah pasti menginginkan tenaga pengajar mempunyai kinerja yang baik. Adanya tenaga pengajar yang bekerja dengan baik akan meningkatkan prestasi sekolah. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi karena keberhasilan organisasi dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam organisasi yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja anggotanya.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (**Sutrisno, 2016**). Semua

potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah organisasi di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja.

Menurut (**Mangkunegara, 2016**) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Selanjutnya menurut (**Mulyadi, 2017**) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan. Karyawan harus mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan organisasi. Perkembangan dan kemajuan organisasi

meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional organisasi. Selain itu dampak utama kinerja bagi organisasi yaitu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari organisasi maka akan mampu mensejahterakan tenaga pengajarnya.

Hal yang di penting dalam kinerja yaitu Kualitas, Kuantitas Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan tenaga pengajar. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang tenaga pengajar yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang tenaga pengajar dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari tenaga pengajar dapat dilihat dari kemampuan seorang tenaga pengajar dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Menurut **Wibowo (2016)** kepemimpinan adalah sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik

akan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga membuat semangat kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan kepemimpinan. Kepemimpinan sangat menentukan hasil kerja yang di harapkan oleh organisasi.

Hal yang di penting dalam kepemimpinan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan pada tipe-tipe diantaranya Otokratis, Militeris, Paternalistis dan Demokratis. Tipe pemimpin Otokratis mengutamakan tujuan pribadi dibanding tujuan organisasi. Tipe pemimpin Militeris bertindak dalam penggerakan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah. Tipe pemimpin Paternalistis jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya. Tipe pemimpin Demokratis selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan.

Pemimpin yang baik merupakan komunikator yang handal, sebagian besar waktu terpakai untuk kerja kepemimpinan adalah komunikasi, baik internal maupun eksternal. Kemudian pemimpin tidak berada pada situasi yang kosong ataupun longgar. Apa yang efektif dilakukan oleh pemimipin dalam satu situasi tidak akan selalu efektif dalam situasi yang lain.

Menurut **(Priansa, 2016)** menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga

mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Pendidikan merupakan faktor utama yang akan menentukan pengetahuan dan keterampilan yang akan kamu kuasai. Tidak hanya itu saja, berbekal pendidikan yang baik, kamu juga bisa berpeluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan kehidupan yang lebih mapan. Pentingnya pendidikan terlihat dalam setiap aspek kehidupan, dan sangat penting bagi pertumbuhan suatu bangsa. Dengan Edukasi, orang dapat menjadi warga negara yang lebih baik, mengetahui yang benar dan yang salah, memungkinkan masyarakat yang lebih baik di mana hukum dipatuhi. Pendidikan penting karena, dengan pendidikan dapat meningkatkan kualitas diri serta mampu memberikan dan menuntun manusia menjadi manusia yang lebih baik, selain itu juga memupuk rasa tanggungjawab dan dapat memberikan kesempatan yang lebih untuk mendapatkan pekerjaan, dengan keterampilan yang dimiliki. Pendidikan yang baik bertindak seperti pondasi pada diri anak yang akan membentuk masa depan cerahnya. Lewat pendidikan, anak akan belajar mengolah kemampuan kognitif sekaligus sosialnya dan mempersiapkan diri untuk memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Pendidikan adalah suatu pondasi dalam hidup yang harus dibangun dengan sebaik mungkin. Secara umum pendidikan adalah proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan serta kebiasaan yang dilakukan suatu individu dari satu generasi ke generasi lainnya. Proses pembelajaran ini melalui pengajaran, pelatihan dan penelitian. Sekolah bertugas untuk mengembangkan pribadi anak didik secara menyeluruh. Fungsi sekolah yang lebih penting sebenarnya adalah

menyampaikan pengetahuan dan melaksanakan pendidikan yang cerdas. Tugas guru adalah menjaga, mengarahkan dan membimbing agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat dan bakatnya. Guru sebagai motivator, proses pembelajaran akan berhasil manakala siswa memiliki motivasi dalam belajar. Oleh sebab itu, guru perlu menumbuhkan potensi belajar siswa. Adapun data siswa SMA Negeri di Kab. Sijunjung yang diterima di perguruan tinggi sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Siswa SMA Negeri
Kabupaten Sijunjung**

No	Nama Sekolah	Jumlah Siswa	Siswa Diterima	Persentase
1.	SMA N 1 Sijunjung	251	202	80,47%
2.	SMA N 2 Sijunjung	233	57	24,46%
3.	SMA N 3 Sijunjung	79	26	32,91%
4.	SMA N 4 Sijunjung	85	28	32,94%
5.	SMA N 5 Sijunjung	146	44	30,13%
6.	SMA N 6 Sijunjung	103	8	7,76%
7.	SMA N 7 Sijunjung	165	46	27,87%
8.	SMA N 8 Sijunjung	42	6	14,28%
9.	SMA N 9 Sijunjung	148	18	12,16%
10.	SMA N 10 Sijunjung	194	38	19,58%
11.	SMA N 11 Sijunjung	45	4	8,88%
12.	SMA N 12 Sijunjung	124	28	22,58%
13.	SMA N 13 Sijunjung	37	13	35,14%

(Sumber : Sekolah-sekolah SMAN Sijunjung)

Berdasarkan table 1.1 Data Siswa SMA Negeri Kabupaten Sijunjung menunjukkan bahwa untuk siswa yang diterima di perguruan tinggi tidak merata pada setiap SMA Negeri yang ada di Kabupaten Sijunjung. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Supervisi Akademik Pengawas Satuan Pendidikan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Satuan Pendidikan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada SMA Negeri Kab. Sijunjung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja yang masih belum bisa di andalkan dengan baik.
2. Kepuasan kerja yang kurang baik, dibuktikan dengan tingkat intensitas karyawan yang keluar masih tergolong tinggi.
3. Kepemimpinan yang diterapkan belum dapat mengayomi karyawan di dalam perusahaan/organisasi
4. Adanya hubungan yang pasif antara atasan dan pegawai.
5. Belum adanya kepuasan yang seimbang antara pribadi dengan organisasi.
6. Motivasi terhadap kinerja dari organisasi yang masih belum maksimal.
7. Disiplin kerja yang dimiliki tergolong rendah.
8. Prilaku kerja inovatif yang tidak berjalan dengan baik.
9. Efektivitas kepemimpinan yang tidak berjalan dengan baik.
10. Komitmen organisasi pada tidak adanya kejelasan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Supervisi Akademik Pengawas Satuan Pendidikan (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja

(Y) sebagai variabel yang terikat serta Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada SMA Negeri Kab. Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Satuan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja pada SMA Negeri Kab. Sijunjung ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja pada SMA Negeri Kab. Sijunjung ?
3. Apakah terdapat pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Satuan Pendidikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kab. Sijunjung ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kab. Sijunjung ?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kab. Sijunjung ?
6. Apakah terdapat pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Satuan Pendidikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kab. Sijunjung melalui motivasi kerja sebagai variable intervening ?
7. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kab. Sijunjung melalui motivasi kerja sebagai variable intervening ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Satuan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja pada SMA Negeri Kab. Sijunjung.
2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja pada SMA Negeri Kab. Sijunjung.
3. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Satuan Pendidikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kab. Sijunjung.
4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kab. Sijunjung.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kab. Sijunjung.
6. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Satuan Pendidikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kab. Sijunjung melalui motivasi kerja sebagai variable intervening.
7. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kab. Sijunjung melalui motivasi kerja sebagai variable intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi SMA Negeri Kab. Sijunjung
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan SMA Negeri Kab. Sijunjung dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.