

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005, hlm.14).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 35 tahun 2010 kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru juga dapat didefinisikan sebagai tingkat profesional guru dalam proses belajar mengajar selama periode tertentu yang diwujudkan melalui: (a) pedagogik. (b) kepribadian. (c) profesional (d) sosial (Pasal 8, UUGD, 14/2005). Bagi sekolah, kinerja guru merupakan suatu hal yang penting karena dapat menunjukkan adanya keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan, dan juga menunjukkan apa saja yang telah guru lakukan dalam memenuhi dan memuaskan masyarakat sebagai pengguna jasa. Kinerja guru juga dapat dijadikan tolak ukur dalam keberhasilan sistem pendidikan nasional. Kinerja guru yang rendah berdampak terhadap kualitas kelulusan siswa yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan (Djarmiko, 2006, hlm. 20). Tuntutan penting dalam kinerja guru adalah mencapai keberhasilan pendidikan. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru menjadi tolak ukur mutu pendidikan yang baik (Rahmatullah, 2016, hlm. 121).

Berdasarkan laporan *United Nation Development Program* (UNDP) tahun 2011, dikatakan bahwa Indonesia masih berada di peringkat 124 dari 187 negara dalam hal Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Lebih lanjut, organisasi ini

Asmaul Husna, 2019

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengidentifikasi bahwa salah satu tantangan yang dihadapi Indonesia adalah rendahnya tingkat pendidikan yang secara langsung mempengaruhi kualitas dan kemampuan masyarakat (Tanang, 2014, hlm. 29). Kemudian Laporan UNDP pada tahun 2016 menyatakan bahwa IPM Indonesia berada di peringkat 110 dari 188 negara. Beberapa pihak lantas membandingkannya dengan peringkat Indonesia di tahun 2015, dimana terjadi penurunan peringkat dari 110 menjadi 113 (Nugroho, 2017). Namun pada tahun berikutnya, pembangunan manusia di Indonesia terus mengalami kemajuan. Pada tahun 2017, IPM Indonesia berada di peringkat 116 dari 189 negara di dunia dan tergolong dalam level *Medium Human Development* (UNDP, 2018). IPM Indonesia mencapai angka 70,81. Angka ini meningkat sebesar 0,63 poin atau tumbuh sebesar 0,90 persen dibandingkan tahun 2016 (BPS, 2018). Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa Indonesia sebagai negara berkembang masih harus terus berupaya meningkatkan nilai IPM melalui pengurangan ketimpangan IPM antarwilayah di seluruh Indonesia.

Selain IPM Indonesia yang mengalami peningkatan, hasil survey *Programme for International Student Assessment* (PISA) 2015 yang dirilis oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menunjukkan kenaikan pencapaian pendidikan di Indonesia yang signifikan yaitu sebesar 22,1 poin. Setelah berhasil menempati posisi ke 4 dalam hal pencapaian murid menurut hasil survey pada tahun 2012 dari 72 negara yang mengikuti tes PISA, Indonesia berhasil naik enam peringkat dari peringkat 71 pada tahun 2012 menjadi peringkat 64 di tahun 2015 (Kemendikbud, 2018). Walaupun pada tahun 2015 peringkat Indonesia dalam survey PISA meningkat dan pada tahun 2017 IPM juga meningkat, Indonesia tetap berada di peringkat yang rendah dalam kompetisi sumber daya manusia dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia mengalami fluktuasi. Rendahnya tingkat pendidikan Indonesia mempengaruhi langsung kualitas dan kemampuan masyarakat. Harden & Crosby (2000, hlm. 337) mengungkapkan salah satu upaya dalam membentuk

dan mengembangkan kualitas dan kemampuan masyarakat adalah dengan memusatkan perhatian kepada siswa dan guru, karena siswa adalah generasi penerus yang akan menentukan kualitas dan kemajuan Indonesia, sedangkan guru dipercaya sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan sangat penting. Bahkan banyak pakar yang mengatakan bahwa tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas di sekolah tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, hlm. 1).

IPM kota Banda Aceh juga mengalami kenaikan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2014, angka IPM kota Banda Aceh sebesar 82.22, sementara pada tahun 2015 sebesar 83.25, pada tahun 2016 sebesar 83.73, dan pada tahun 2017 sebesar 83.95 (Badan Pusat Statistik, 2018). Disaat data angka IPM kota Banda Aceh menunjukkan kenaikan pada tiga tahun terakhir, rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) di Sekolah Menengah Atas (SMA) Banda Aceh justru mengalami penurunan. Nilai rata-rata UN di SMA kota Banda Aceh adalah sebesar 58.00 di tahun 2015, 57.69 di tahun 2016, 39.20 di tahun 2017, dan sebesar 45,08 di tahun 2018 (Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh, 2018).

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa nilai UN di SMA kota Banda Aceh mengalami penurunan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. Dibandingkan pada tahun 2017, nilai UN di tahun 2018 mengalami kenaikan. Namun kenaikan ini masih cenderung lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata tahun 2016 dan 2015. Terkait hal ini, guru memegang fungsi krusial dalam menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas sebagaimana guru menempati posisi dan berperan penting dalam pendidikan (Hadiyanto, 2004, hlm. 16). Hasil pembelajaran yang berkualitas akan berpengaruh pada prestasi belajar yang diperoleh siswa (Wulandari, 2013, hlm. 26). Hasil belajar siswa merupakan produk yang dihasilkan dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah dan menjadi tolak ukur kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakan guru di sekolah, karena guru yang berkualitas akan menghasilkan proses pembelajaran

yang berkualitas (Rahmatullah, 2016, hlm. 122). Menurut evaluasi kinerja guru pada Bedford County kriteria kinerja guru terdiri dari 7 standar, yaitu perencanaan berdasarkan data, pengiriman instruksional, penilaian, lingkungan belajar, komunikasi, profesionalisme, dan prestasi siswa (Wagiran, 2010, hlm. 5). Kemudian menurut Calhoun County *School District Instructional Performance Appraisal System Guidelines – Revised* September, 2006 kriteria kinerja guru terdiri dari 7 indikator yaitu: *Performance of Students, Ability to maintain appropriate discipline, Subject area knowledge, Ability to plan and deliver instruction, including the use of technology, Ability to evaluate instructional needs, Ability to establish and maintain a positive collaborative relationship with students' families to increase student achievement, dan Other professional competencies as defined by the State Board of Education and policies of the Calhoun County School Board* (Wagiran, 2010, hlm. 6). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu kriteria kinerja guru dapat dilihat dari indikator prestasi siswa. Maka dalam hal ini, nilai UN yang menurun empat tahun terakhir adalah salah satu indikator rendahnya kinerja guru di SMA Kota Banda Aceh.

Nilai rata-rata kinerja guru provinsi Aceh untuk Sekolah Menengah Atas yang dianalisis berdasarkan indikator Sumber Daya Manusia (SDM) sebesar 78.29 termasuk ke dalam kategori kurang. Hal ini dapat dilihat dari persentase guru layak sebesar 96.42, guru perempuan sebesar 73,80, guru tetap sebesar 65.62, guru PNS sebesar 61.52, dan guru pensiun sebesar 94.10 (Kintamani, 2016, hlm. 198). Kemudian ada beberapa guru hanya melakukan *fingerprnt* sebagai absen saja setelah itu pulang dan tidak melaksanakan kewajibannya. Guru memainkan berbagai peran dalam mengelola situasi belajar, baik sebagai pendidik, fasilitator, mediator, instruktur atau moderator (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, hlm. 25). Guru harus produktif dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar sesuai standar yang sudah ditentukan agar dapat menghasilkan generasi bangsa yang berkualitas. Hal ini dapat dilihat dari kinerja guru.

Meningkatkan kinerja guru agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan bukanlah pekerjaan yang mudah. Aspek-aspek yang berada pada diri guru seperti disiplin kerja, kompetensi, moral, pengalaman, maupun aspek yang berada di luar guru seperti sarana dan prasarana, Komitmen organisasi, iklim kerja, kompensasi perlu ditingkatkan. Kompetensi guru dan Komitmen organisasi merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja guru tanpa mengurangi peranan aspek-aspek lainnya. Hasbullah (dalam Arifin, 2015, hlm. 38) menyatakan bahwa keberhasilan pendidik dalam meningkatkan sistem pendidikan nasional tidak dapat dipisahkan oleh pentingnya kompetensi, motivasi, disiplin, dan sarana pendukung dalam mempengaruhi kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik secara teoritis maupun empiris.

Secara teoritis, faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari: 1) faktor personal, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, 2) faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan *Team Leader*, 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi, 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Burhanudin, 2007, hlm. 1).

Secara empiris, banyak penelitian yang telah dilakukan terkait kinerja guru, seperti; Hakim (2015) yang menyimpulkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Begitu pula dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Arifin (2015) mengatakan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di kota Jayapura. Artinya kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru.

Kemudian Komitmen organisasi juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan (Jaramillo et al. 2005; Khan et al., 2010; Darolia, 2010). Selanjutnya Saani (2013) mengatakan kompensasi, komitmen, dan iklim sekolah dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Supiyanto (2015), Fu(2013), Jamal (2011), dan Rivai (2005) mengatakan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Sikap negatif guru terhadap subjek/siswa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan kinerja akademik siswa (Gitonga, 2014; Makena, 2011; Mckenzie & Santiago, 2014; Riaz, 2000). Kemudian hasil penelitian Mwangi (2002) menyimpulkan bahwa sumber belajar dan mengajar adalah elemen yang sangat penting dalam situasi belajar / mengajar yang akhirnya mempengaruhi kinerja guru. Selanjutnya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kompetensi, perilaku organisasi sekolah, lingkungan kerja, Komitmen organisasi, iklim organisasi, self efficacy, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Becker et al., 1995; Celep, 2000; Chen et al., 2003; Rasto, 2006; Brahmasari, 2008; Manik, 2011; Pujiastuti dkk, 2012; Hardiyana dkk, 2013; Euis, 2014; Tafqihan, 2014; Arifin, 2015; Shodiqin & Cecilia, 2015; Supiyanto, 2015; Afandi & Supeno, 2016; Ardinata, 2017; Hasanati, 2017; Bohlen et.al, 2018). Kemudian hasil penelitian Sturman (2003) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja, kepemilikan organisasi, dan usia memiliki hubungan dengan kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi: sikap guru, sumber belajar dan mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kompetensi, perilaku organisasi sekolah, lingkungan kerja, Komitmen organisasi, iklim organisasi, *self efficacy*, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, dukungan organisasi, sistem kerja,

fasilitas kerja, tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Dalam penelitian ini faktor yang diteliti adalah kompetensi/kemampuan, motivasi, fasilitas, dan Komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan faktor tersebut berkaitan langsung dengan perilaku dan kinerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini meneliti semua dimensi pada variabel Komitmen organisasi yaitu afektif, kontinu, dan normatif, dan juga variabel dependent berbeda dengan penelitian ini. Walaupun ada penelitian sebelumnya tentang Komitmen organisasi, motivasi, sarana prasarana, kompetensi guru, dan kinerja guru, indikator yang digunakan berbeda dengan penelitian ini.

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu (tugas) yang diperoleh melalui pendidikan (Susanto, 2012, hlm. 200). Kompetensi guru merupakan faktor penting bagi peningkatan kinerja guru. Spencer dan Spencer (1993, hlm. 9) mengatakan bahwa *“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-reference deffective and/or superior performance in job or situation”*. Artinya kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang saling berhubungan sebab akibat, sehingga merujuk pada efektivitas atau kinerja tinggi dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Penting bagi guru untuk memiliki kompetensi guna menyukkseskan pelaksanaan tugas sebagai pengajar dan pendidik. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru, dapat dilihat sebagai sebuah tolak ukur akan kinerja yang dimilikinya (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, hlm. 20). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi: (1) pedagogik, (2) kepribadian,(3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik merujuk pada kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek

seperti moral, emosional, dan intelektual. Kemudian, yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Sementara itu, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Terakhir, kompetensi profesional adalah kemampuan guru itu sendiri dalam hal penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Kemampuan dasar untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik merupakan kompetensi yang harus dimiliki setiap guru. Rendahnya kualitas guru pada dasarnya merupakan akumulasi dari banyak faktor yang mempengaruhi kompetensi guru. Kinerja guru pada dasarnya adalah bagian dari kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional. Jadi, apabila kompetensi guru rendah maka kinerja guru juga akan rendah (Arifin, 2015). Hal ini didukung pernyataan teoritik dari Spencer dan Spencer (1993, hlm. 11) bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu. Sedangkan pernyataan empirik yang mendukung yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015) yang mengatakan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Begitu pula dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Arifin (2015) mengatakan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di kota Jayapura. Artinya kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru. Namun hasil penelitian Supiyanto (2015) mengatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi guru. Wanakacha et.al (2018, hlm. 91) menjelaskan bahwa para guru mencurahkan

lebih sedikit waktu untuk kegiatan kurikuler, persiapan mengajar, dan pemberian nilai. Selain itu, memburuknya standar perilaku profesional, termasuk perilaku buruk yang serius (di dalam dan di luar pekerjaan), dan kinerja profesional yang buruk di beberapa sekolah menengah di Kabupaten Siaya. Anusu, B & Omulando (Wanakacha et.al, 2018, pp. 91) mengatakan hal ini adalah indikasi kurangnya motivasi di kalangan guru, sehingga mempengaruhi kinerja dalam fungsi inti. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wanakacha et.al (2018) menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik meningkatkan kinerja guru. Sejalan dengan hasil penelitian Selvam (2015) dan Oluremi (2013) yang menunjukkan adanya korelasi antara motivasi dengan kinerja guru. Dilanjutkan penelitian Kwapong (2015) yang menegaskan adanya korelasi positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja di antara staf pengajar. Herviel & Winful (2018) mengungkapkan bahwa, kinerja guru yang buruk disebabkan oleh kurang sering pelatihan dalam jabatan, kurangnya bahan pengajaran dan pembelajaran, kurangnya insentif dan motivasi, dan pengawasan yang tidak tepat.

Selain motivasi, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah fasilitas sekolah. Penyediaan infrastruktur yang memadai dilaporkan oleh para guru memiliki dampak pada kinerja mereka dan dalam jangka panjang pada prestasi akademik guru (Hervie, 2018, hlm. 6). Mengkaji tentang peran infrastruktur yang memadai pada kinerja dalam pengajaran, (Balogun, 2002, hlm. 74) menyampaikan bahwa tidak ada program pendidikan yang efektif tanpa peralatan untuk guru. Dengan demikian, fasilitas sekolah berpengaruh pada kinerja guru dalam pengajaran.

Bidang lain di mana penelitian telah menghubungkan fasilitas sekolah dengan kinerja guru adalah kenyamanan termal. Lowe (1990) (dalam Buckley et.al, 2004, hlm. 3) menemukan bahwa guru-guru terbaik di Boston menekankan kemampuan mereka untuk mengontrol suhu kelas sebagai pusat kinerja guru dan siswa. Lackney (1999) menunjukkan ituguru percaya kenyamanan termal mempengaruhi kualitas pengajaran dan prestasi siswa. Corcoran et al. (1988) berfokus pada

bagaimana kondisi fisik fasilitas sekolah, termasuk faktor termal, mempengaruhi moral dan efektivitas guru (Heschong Mahone Grup, 2002).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah Komitmen organisasi. Komitmen organisasional menurut Luthans (2006, hlm. 249) adalah sikap loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dari seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasional akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasinya. Pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Demikian pula, Chen (2002) menjelaskan bahwa Komitmen organisasi adalah sejauh manakaryawan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi dan berkeinginan untuk tetap berada di organisasi. Karyawan yang memiliki Komitmen organisasi menunjukkan niat positif untuk melayani organisasi mereka dan sangat kurang berpikir tentang berhenti dari organisasi. Asumsi bahwa karyawan yang merasa terikat dengan organisasinya akan bekerja lebih giat menjadi dasar pemikiran bagi organisasi untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan.

Komitmen terhadap organisasi berhubungan positif dengan berbagai hasil kerja yang diinginkan termasuk kepuasan kerja karyawan, motivasi dan kinerja, dan berkorelasi negatif dengan absensi dan *turnover* (Chen, 2002). Kemudian Komitmen organisasi juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan (Jaramillo et al. 2005; . Khan et al., 2010; Darolia, 2010). Selanjutnya Saani (2013) mengatakan kompensasi, komitmen, dan iklim sekolah dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Supiyanto (2015), Fu (2013), Jamal (2011), dan Rivai (2005) mengatakan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Namun berlawanan dengan yang dikatakan oleh Huey & Zaman (2009) dan

Mathieu & Zajac (1990) bahwa Komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan sebagian besar tidak berhubungan.

Berdasarkan pemaparan di atas tentang hubungan kompetensi guru, motivasi guru, sarana dan prasarana sekolah, Komitmen organisasi, dan kinerja guru. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan antara satu penelitian dengan penelitian lainnya, kemudian adanya kesenjangan antara standar kinerja dengan kinerja aktual, artinya kinerja guru di Aceh masih belum mencapai standar kinerja yaitu masih berada dalam kategori kurang. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Guru, Sarana Prasarana Sekolah, dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Guru SMAN Banda Aceh”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, motivasi guru, sarana dan prasarana sekolah, dan kinerja guru SMAN Banda Aceh?
2. Seberapa besar terdapat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh?
3. Seberapa besar terdapat pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh?
4. Seberapa besar terdapat pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh?
5. Seberapa besar terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh?
6. Seberapa besar terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh?

7. Seberapa besar terdapat pengaruh sarana dan prasarana sekolah terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh?
8. Seberapa besar terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran umum kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, motivasi guru, sarana dan prasarana sekolah, dan kinerja guru SMAN Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh.
7. Untuk mengetahui pengaruh sarana dan prasarana sekolah terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh.
8. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMAN Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat dari Segi Teoritis

Asmaul Husna, 2019

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan konsep untuk peneliti selanjutnya, kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya konsep yang digunakan, dan diharapkan mampu menjadi bahan bacaan serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

1.4.2 Manfaat dari Segi Praktis

1. Bagi Pemerintah Daerah Kota Banda Aceh, khususnya kantor Dinas Pendidikan kota Banda Aceh mampu menjadi bahan masukan dalam upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA).
2. Dapat menjadi bahan evaluasi kinerja guru dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya.

1.5 Struktur Tesis

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan secara sistematis susunan thesis ini adalah sebagai berikut: Bab I pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Kemudian Bab II kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Bab ini memuat penjelasan dari beberapa teori dari berbagai buku atau jurnal yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini, kerangka berpikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji. Selanjutnya Bab III metode penelitian, Bab ini menjelaskan tentang prosedur penelitian, populasi dan sampel, operasional variabel, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, dan teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis). Kemudian Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, bab ini terdiri dari gambaran umum tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian. Tesis ini diakhiri dengan

simpulan dari hasil pengujian hipotesis di Bab V yaitu penutup, bab ini juga mengurai beberapa keterbatas dari penelitian yang telah dilakukan, dan saran bagi penelitian yang akan datang.

Asmaul Husna, 2019

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu