

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan organisasi atau perusahaan ditentukan dari kinerja-kinerja anggota dari organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja adalah merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) Sedarmayanti (2011:260) . sehingga untuk sebuah organisasi berhasil Sumber Daya Manusia (SDM) Perlu membuktikan hasil yang dapat diukur.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam sebuah organisasi. SDM yang unggul adalah tuntutan setiap instansi. SDM yang unggul adalah SDM yang memiliki indicator kinerja yang baik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 75) indicator kinerja ada empat yaitu Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab dan pelaksanaan tugas. Jika semua itu terpenuhi maka SDM tersebut mampu untuk memajukan instansinya dengan baik.

Sama seperti perusahaan instansi pendidikan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Maka dari itu harus mempunyai keunggulan yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

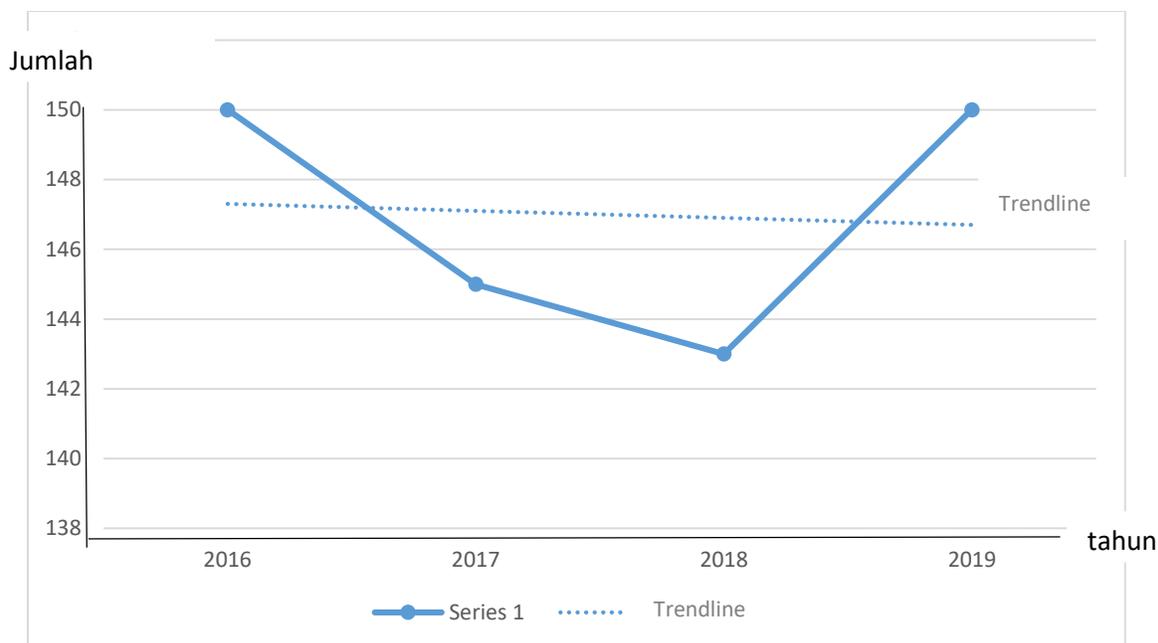
Pendidikan menjadi hal penting dalam pembangunan bangsa karena pendidikan akan menentukan sejauh mana kualitas suatu bangsa tersebut. Seperti yang dicantumkan dalam UU No.20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan ,pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan ,akhlaq mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya masyarakat bangsa dan Negara untuk masa depan anak bangsa di era globalisasi oleh karena itu pendidikan sebagai cerminan kualitas suatu bangsa.

Dalam beberapa Tahun terakhir banyak yang terjadi pada pendidikan kita. Diantaranya, transisi dari KTSP ke Kurikulum 2013 yang mengubah aspek –aspek yang ada seperti peminatan dalam SMA, lintas peminatan dan perubahan jam belajar lalu Revolusi 4.0 yang mengharuskan siswa untuk menguasai teknologi yang ada melalui pelajaran teknologi informasi yang lebih intens dan ujian berbasis komputer. Itu semua dilakukan untuk mencapai salah satu tujuan Negara kita yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Semua hal tersebut memerlukan tenaga kerja yang baik supaya implementasi dari dari kurikulum 2013 bisa dilaksanakan dengan baik. Salah satu asset yang penting dalam intansi pendidikan dalam mewujudkan tujuannya yaitu Guru sebagai tombak utama dalam pendidikan wajib untuk menguasai hal-hal tersebut melalui pelatihan – pelatihan yang banyak sehingga bisa menyebabkan penurunan motivasi. Intansi tersebut harus memperhatikan kebutuhan setiap guru agar kinerja SDM tetap positif dan memenuhi tujuan bersama.

Mengingat pentingnya peran pendidikan dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Sehingga intansi pendidikan perlu untuk ditingkatkan dari mulai kualitas guru fasilitas , kurikulum dll untuk mencapai tujuan bangsa ini.

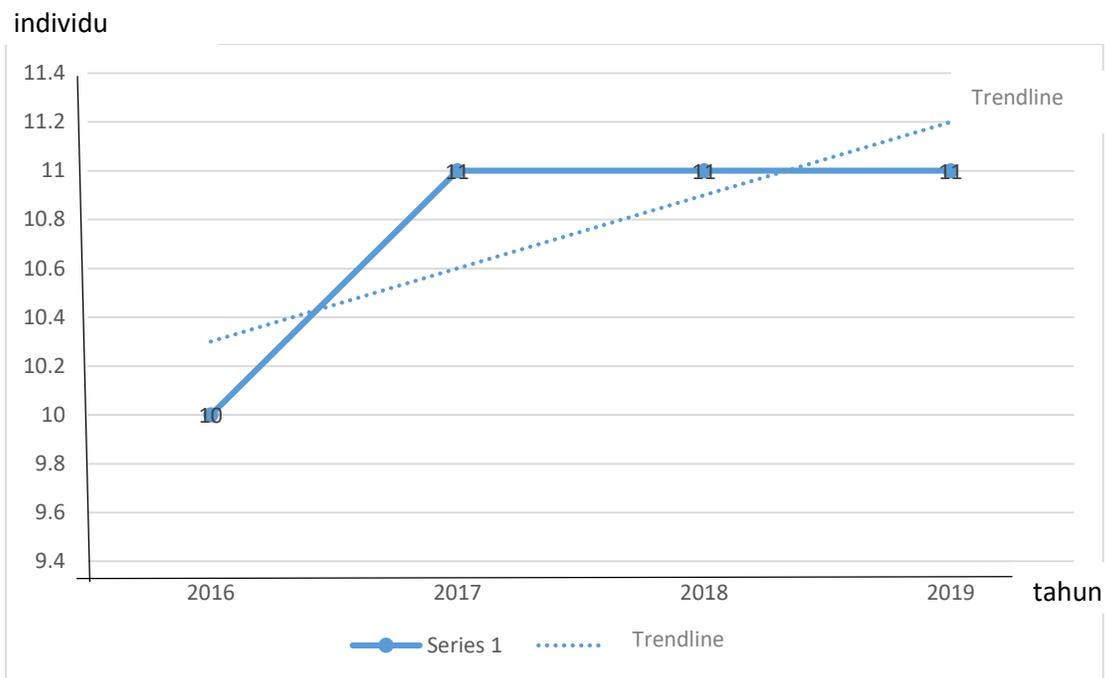
Dugaan turunya kinerja karyawan secara akibat dari penurunan motivasi yang dialami Guru di SMAN 3 Cimahi. Umumnya di SMAN 3 Cimahi dan SMA lain saat ini menggunakan system absensi yang menggunakan *finger scan* yang di program sehingga mempunyai presisi yang tinggi dalam absesensi. Di system yang baru juga, mengharuskan guru untuk datang pagi sebelum pukul 07.00 walaupun mempunyai jam kerja diatas jam tersebut



Gambar 1. 1
Jumlah Keterlamabatan Guru di SMAN 3 Cimahi 2016- 2019

Sumber : Database SMA Negeri 3 Cimahi per 2019

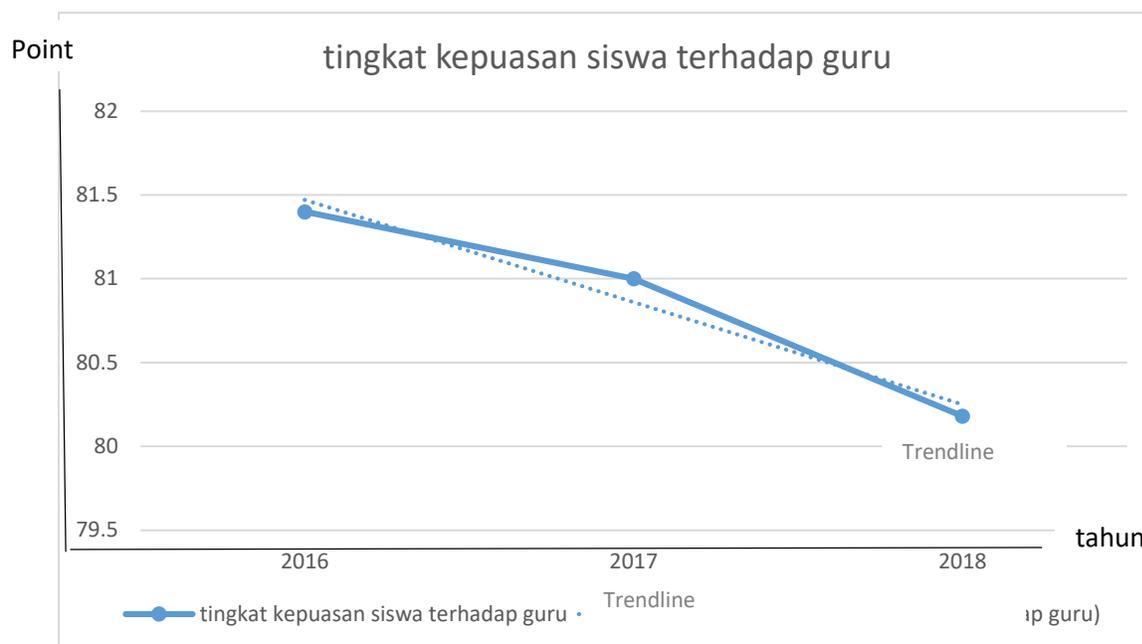
Pada gambar 1.1 terdapat penurunan rata- rata Keterlamabatan Guru di SMAN 3 Cimahi dari tahun 2016 ke 2019 terjadi penurunan lalu kenaikan bisa dilihat di tahun 2018 ke 2019.dari awalnya 150 turun ke 145 lalu 143 dan di tahun 2019 naik ke 150. Walaupun trend menurun tetapi tingkat absen (alpha) meningkat bisa dilihat di gambar dibawah.



Gambar 1. 2
Guru yang Absen (Alpha) di SMAN 3 Cimahi 2016- 2019
Sumber : Database SMA Negeri 3 Cimahi per 2019

Dari gambar 1.2 Guru yang absen (alpha) di SMAN 3 Cimahi 2016- 2019 selama 3 tahun terakhir, kenaikan terjadi di tahun 2017 dan seterusnya mengalami stagnan adanya kenaikan jumlah alpha di guru menunjukkan menurunnya kinerja.

Lalu di SMAN 3 Cimahi Terdapat penilaian yang di lakukan setiap tahun melalui angket yang diberikan ke siswa. Indikatornya yaitu Ketepatan waktu, cara mengajar, penguasaan materi, kesungguhan dan pelayanan yang dirakum dibuat rata-ratanya yang minimal 75,0 untuk dikatakan baik. Berikut data angket:



Gambar 1.3
Kepuasan Siswa Terhadap Guru di SMAN 3 Cimahi 2016- 2019

Sumber : Database SMA Negeri 3 Cimahi per 2019

Dari gambar 1.2 menunjukkan penurunan kepuasan siswa terhadap guru selama 3 tahun terakhir, penurunan terjadi setiap tahun. Diduga terjadi karena ada lompatan dari kurikulum KTSP ke 2013, dari penjurusan yang dimulai dari perubahan materi pembelajaran ekstrakurikulum wajib dll. secara optimal kurikulum 2013 dimulai pada 2015-2016, sehingga ditahun 2016 lompatan besar antara KTSP ke 2013. Sehingga menyebabkan guru untuk menyesuaikan diri dengan hal baru, bagi sebagian guru mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan hal tersebut.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana motivasi guru di SMAN 3 Cimahi karena salah satu Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya faktor Individu, faktor Psikologi dan Faktor Organisasi. Di dalam factor psikologi terdapat motivasi menurut Henry Simamora (dalam mangkunegara,2005:14).

Teori ini didukung oleh penelitian terdahulu dalam jurnal Kepemimpinan, Motivasi, DAN Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil DITJEN Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara di Manado menunjukkan Kepemimpinan, motivasi, dan

lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Aurelia Potu: 2013) ,

Menurut Stefania Zlate dan Gabriel Cucui (2015) dalam jurnal *Motivation and performance in higher education* menunjukkan teknologi, budaya organisasi, prosedur SDM, motivasi pegawai, dll. mempengaruhi desain dan pelaksanaan penilaian kinerja pegawai, sehingga hal tersebut merupakan strategi yang kuat untuk meningkat kinerja sumber daya manusia

berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini Penulis Mengam bil Judul:

“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Cimahi”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMAN 3 Cimahi ?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi guru di SMAN 3 Cimahi ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja di SMAN 3 Cimahi ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini mencari data dan informasi pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja pegawai SMAN 3 Cimahi

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran kinerja guru SMAN 3 Cimahi
2. Gambaran tingkat motivasi guru di SMAN 3 Cimahi
3. Gambaran pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMAN 3 Cimahi

1.4 kegunaan penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini, yang dapat ditinjau dari dua aspek yaitu:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja.

2. Aspek Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi SMAN 3 Cimahi terkait dengan motivasi terhadap kinerja guru.