

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada disemua jenis perusahaan, dapat disampaikan bahwa salah satu sumber daya terpenting adalah manusia berperan sebagai pegawai, karyawan, maupun pekerja. Tidak dapat disangkal bahwa dalam suatu perusahaan, manusia merupakan asset penting karena mereka memiliki berbagai keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan memiliki martabat yang harus dihormati serta didukung. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dan organisasi terkait terus meningkatkan kualitas maupun kuantitas yang dibutuhkan, sarana prasarana, akses informasi yang bebas dan lingkungan yang mendukung. Namun, ini semua akan tidak seimbang apabila tidak ditindak lanjuti oleh pegawai sebagai pendorong keberhasilan untuk peningkatan mutu.

Keberhasilan dalam pengembangan kualitas lembaga pendidikan erat kaitannya dengan keadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut, Soekidjo (2003), kegiatan organisasi meskipun disertai dengan penggunaan infrastruktur pendukung dan sumber pendanaan yang cukup, tidak akan dapat terlaksana dengan baik jika tidak dibantu oleh sumber daya manusia yang kuat. Hal ini menyoroti pentingnya sumber daya manusia sebagai pokok penting yang harus dipertimbangkan untuk memenuhi semua kebutuhan mereka. Menjadi pokok utama, sumber daya manusia dalam menetapkan kesuksesan pelaksanaan aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi

tergantung pada kualitas orang-orang yang bekerja disana dalam mencapai keperluan dan target. Seorang pegawai dengan prestasi tinggi dan baik dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran. Menurut Badriyah (2015 : 36) mengemukakan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah strategi bagi mencapai tujuannya. Selain itu, pegawai pada lembaga pendidikan sekolah merupakan roda penggerak dalam penyelenggaraan pendidikan, peningkatan mutu, dan kegiatan lainnya.

Lembaga pendidikan sebagai dasar penggerak yang amat berlaku dalam peningkatan sumber daya manusia sehingga mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sekolah merupakan tempat pendidikan yang memerlukan tanggung jawab sinergis dan implementasi kebijakan mutu. Sasaran dan keperluan masyarakat akan edukasi yang berkualitas semakin berkembang, diminati dan dicari. Oleh karena itu, penyelenggaraan pengelolaan pendidikan harus berjiwa otonomi, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas, serta meningkat menjadi lembaga bermutu, lembaga kepercayaan masyarakat serta mewujudkan sumber daya yang terbaik. Masyarakat akan semakin membutuhkan sekolah yang berbobot. Hal tersebut menjadi latar belakang munculnya sekolah terbaik di berbagai macam kota dan desa di Indonesia (Ali Imron Thohir dalam Obaid, 2002 : 2)

SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kabupaten Malang merupakan salah satu SMK unggulan Kelompok Teknologi Islam dan sebagai RSBI di Kepanjen, Kab. Malang kini mampu mendirikan sekolah yang dipercaya oleh

masyarakat Malang Selatan dan sekitarnya. Hal tersebut bisa dicapai tidak lepas dari peran pentingnya produktivitas para pegawainya. Pegawai lembaga pendidikan berbasis sekolah merupakan salah satu sumberdaya terpenting bagi perkembangan suatu lembaga pendidikan, masing-masing memiliki tanggung jawab seperti membimbing, mengarahkan dan melatih serta menyalurkan pengembangan dan keterampilan.

Peranan pegawai di lembaga pendidikan penting dalam mendorong penulis untuk melakukan penelitian di SMK Muhammadiyah 1 Kapanjen, Kab Malang. Dipilihnya pegawai pada SMK Muhammadiyah 1 Kapanjen, Kabupaten Malang ini didasarkan pada hasil observasi awal yaitu : Pada pengembangan sumber daya manusianya masih kurang dikarenakan ada banyak tenaga kerja belum memiliki kesempatan dalam mengembangkan diri, mengekspresikan potensi diri, dan kebutuhan akan ilmu yang dapat menunjang bidang pekerjaan untuk kemajuan karir para pegawainya. Sedangkan motivasi pada pegawai SMK Muhammadiyah 1 Kapanjen, Kabupaten Malang masih rendah karena beberapa pegawai tidak memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dan kurangnya kerjasama antar pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan berakibat pada rendahnya nilai kreativitas dan keterlibatan dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu SMK Muhammadiyah 1 Kapanjen, Kabupaten Malang telah melakukan upaya untuk menanggulangi masalah tersebut dengan cara :

- 1) Pegawai SMK Muhammadiyah 1 Kapanjen, Kabupaten Malang telah mengikuti program pengembangan SDM baik eksternal maupun internal.

Dengan dirancangnya program tersebut untuk memberikan dampak positif pada produktivitas pegawai.

- 2) Pihak sekolah terus berusaha untuk memajukan motivasi untuk mengoptimalkan kemampuan untuk membagikan ilmu yang ada melalui berbagai cara. Hal ini meliputi pemenuhan kebutuhan fasilitas, pemberian program dan reward yang menarik untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Terkait dengan pernyataan diatas, dapat kita ketahui bahwa pihak SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kabupaten Malang telah melakukan upaya untuk pengembangan kinerja pegawai dan motivasi dengan harapan mampu mewujudkan tujuan dari pihak lembaga pendidikan dari kinerja pegawainya menjadi lebih konsisten. Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan pegawai saat melakukan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut dapat penulis sampaikan mengenai dua faktor yang mempengaruhi kinerja :

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat dinyatakan sebagai serangkaian aktivitas terencana dan tertata yang telah dipertimbangkan agar dapat membantu pegawainya mendapatkan kemampuan yang mereka butuhkan untuk mencukupi sasaran pekerjaan, untuk saat ini dan masa yang akan datang. (James H. Donnelly, *et al* 1997). Menurut Shane R Premeaux, *et al.*, (1993), dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah pekerjaan berkelanjutan dan terancang yang

dilaksanakan oleh organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Berdasarkan pendapat Hasibuan (2001:219) motivasi merupakan upaya memberikan daya dorong yang menimbulkan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga mau bekerjasama, secara efisien dan sesuai dengan kemampuan terbaiknya untuk mendapatkan kepuasan. Menurut Handoko (1992:9) motivasi adalah suatu kekuatan atau aspek dalam diri seseorang yang menyebabkan, mengendalikan dan mengatur perilakunya. Motivasi adalah kemauan untuk bertindak menjadi kesanggupan untuk mengerahkan kekuatan yang besar untuk keperluan organisasi, karena kemampuan upaya yang besaar untuk memuaskan suatu kebutuhan.

Bedasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh saudara Bayu Krisdianto, Nuhajati (2020), dengan judul “PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BATU”, dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kota Batu Batu Departemen.

Dengan demikian, berlandaskan penjelasan diatas dan perbandingan hasil dari penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk menganalisis hubungan keterikatan ketiga faktor tersebut. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia**

dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kabupaten Malang”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kabupaten Malang ?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kabupaten Malang ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kabupaten Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kabupaten Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kabupaten Malang.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kabupaten Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yang umumnya terbagi menjadi dua, antara lain :

1. Manfaat Teori

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi penelitian lain yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain :

a. Bagi Lembaga Pendidikan

Dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi lembaga pendidikan untuk mendapatkan segala informasi terkait Pengembangan Sumber Daya Manusia dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kab. Malang.

b. Bagi Pegawai

Studi ini memudahkan karyawan untuk memikul tanggung jawab mereka sehingga mereka memberikan energy dan pemikiran mereka kepada organisasi dengan cara yang lebih positif.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan peluang berharga untuk menerapkan berbagai teori atau konsep MSDM dan penulis dapat menentukan dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (contoh SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen, Kab. Malang). Selain itu, peneliti juga dapat menambah pemahaman dan pengetahuan di bidang akademik, serta menambah pemahaman dan pengetahuan di bidang akademik, serta menambah sikap kritis terhadap fenomena yang terjadi di organisasi.

d. Bagi Mahasiswa

Diharapkan melalui hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ide dan pemikiran sebagai masukan informasi untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga diharapkan dapat melakukannya, bahkan lebih baik.