

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kinerja karyawan dalam suatu instansi sangat berpengaruh, dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu instansi, sangat penting dalam memperhatikan motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Kinerja dapat dijelaskan sebagai tingkah laku individu yang menghasilkan output kerja setelah memenuhi berbagai persyaratan yang ada (Uno & Iamatenggo, 2014). Fenomena kinerja di kalangan guru sering disebut dengan kinerja guru. Salah satu tuntutan guru adalah keberhasilan dalam mendidik anak didiknya.

Berdasarkan UN (Ujian Nasional) tahun 2022 juga menunjukkan bahwa rata – rata nilai guru di Indonesia adalah 54,6 yang masih di bawah standar minimal 55. Hasil PISA (*Program for International Student Assessment*) tahun 2022 juga menempatkan Indonesia pada peringkat ke-72 dari 79 negara yang berpartisipasi, dengan skor rata – rata 371 yang jauh di bawah rata – rata OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) 487 (Effendi, 2023).

Fenomena kinerja guru dapat diamati dari penelitian yang dijalankan oleh Ardiana (2017). Penelitian tersebut dilakukan di SMK Kota Madiun berdasarkan observasi yang dilakukan, didapatkan data bahan sebagian guru tidak mempersiapkan perlengkapan penyampaian pengetahuan secara genap, termasuk pelaksanaan rencana harian, absensi, peta distribusi soal, rancangan struktur perbaikan, pertanggung jawaban akhlak dan penjabaran KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal). Adapun riset yang dijalankan oleh Fauzyah (2020). Riset tersebut dilakukan di Madrasah Adabiyah Islamiyah Tingkat Madrasah

Tsanawiyah Kabupaten Purwakarta berdasarkan riset yang dilakukan masih ditemukan pembuatan RPP belum optimal dan seringkali hanya merupakan salinan dari tahun sebelumnya. Kurangnya motivasi guru untuk mengembangkan pengalaman pembelajaran yang beragam juga menjadi masalah. Masih ada guru yang terlambat mengumpulkan administrasi, kurang disiplin, kedatangan tidak tepat waktu, atau pulang lebih dahulu dari waktu yang ditentukan, serta mengeluh tentang kondisi yang dihadapi.

Berdasarkan fenomena kinerja guru menunjukkan masalah di dalam pengajaran. Seorang guru yang terlibat dalam proses pembelajaran disebut sebagai kinerja guru. Hal ini mencakup penyusunan rencana pembelajaran, implementasi kegiatan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran (Rusman, 2013).

SMP Al Munawwariyyah berada di Jalan Raya Sudimoro 9, Kecamatan Bululawang, Kabupaten Malang merupakan sekolah yang berdampingan dengan Pesantren Al Munawwariyyah dengan akreditasi "A". Sebagian guru di sana merupakan utusan langsung dari kyai untuk mengabdikan pada yayasan, sebagian merupakan tawaran langsung dari guru yang mengajar di sana dan sebagian murni karena ingin mencari lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitasnya. Beragamnya motif mengapa menjadi guru di SMP Al Munawwariyyah menjadi landasan bagi kepala sekolah, untuk mengikutsertakan guru dengan program – program yang dapat membangun kompetensi guru sesuai dengan kurikulum terkini, seperti : (1) Workshop pemahaman berliterasi dan bernumerasi untuk guru; (2) Pelatihan pembelajaran berdiferensiasi diperlukan untuk memenuhi kebutuhan murid dalam konteks merdeka belajar; (3) Workshop implementasi kurikulum merdeka penguatan kompetensi guru; (4) Bimbingan

teknis perencanaan berbasis data dan optimalisasi PMM. Selain itu kepala sekolah juga mengadakan program evaluasi setiap bulan dewan guru dan karyawan SMP Al Munawwariyah.

Penulis melakukan wawancara pada tanggal 03 Januari 2024 dengan beberapa guru dan kepala sekolah di SMP Al Munawwariyah menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara teori dengan kenyataan di lapangan. Seperti terdapat kesenjangan antara guru senior dengan guru junior, pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) masih *copy paste* dikarenakan belum meratanya penyuluhan, masih ditemukan guru yang izin dalam sebulan bisa mencapai lebih dari 15 orang.

Berdasarkan hasil survei wawancara dan melihat absensi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa guru di SMP Al Munawwariyah masih belum memenuhi aspek – aspek kinerja guru. Seharusnya dalam proses pengajaran di lingkup sekolah guru dapat memenuhi aspek – aspek kinerja guru dalam mengembangkan mutu pendidikan, namun kenyataannya hasil survei menunjukkan terdapat guru yang belum dapat memenuhi aspek – aspek kinerja guru dalam proses pengajaran di lingkup sekolah.

Dampak dari kinerja guru yang belum sinkron dengan Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 sangatlah fatal karena itu berpengaruh dengan anak didiknya. Karena seorang siswa akan secara langsung atau tidak langsung mengikuti apa yang didengar, diamati dan dialami dalam hidup maka seorang guru dapat berfungsi sebagai cerminan bagi mereka untuk dapat mengubah kepribadian dan tindakan mereka (Nasrullah, 2016). Didukung melalui pengkajian yang dilakukan oleh Asmawati (2017) menggambarkan bahwa peningkatan nilai

hasil belajar siswa dalam matematika dipengaruhi oleh prestasi guru; semakin banyak pendidik mengedepankan dibidang desain pelajaran, pelaksanaan dan penilaian semakin banyak peluang pada siswa untuk menggapai hasil menuntut ilmu yang lebih tinggi. Penelitian ini mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja guru yang rendah akan berdampak negatif terhadap standar pengajaran yang diberikan kepada siswa di sekolah tertentu.

Kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) adalah tiga karakteristik utama yang mempengaruhi kinerja seseorang (Robbins & Judge, 2012). Bersumber pada Sedarmayanti (2011) dalam Supardi (2013) "Kompetensi dan efektivitas instruktur dalam menyelesaikan tugas pembelajaran dikenal dengan kinerja guru. Beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: (1) gerak - gerak mental (motivasi kerja, kepatuhan kerja, etik kerja); (2) edukasi; (3) kecakapan; (4) manajemen *leadership*; (5) jenjang imbalan; (6) upah dan kesehatan; (7) garansi sosial; (8) suasana kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) peluang berprestasi.

Dalam studi ini, yang dipilih sebagai variabel independen atau variabel yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Gerakan dasar yang mendorong individu dalam melakukan pekerjaan mereka dikenal sebagai motivasi kerja. Dorongan tersebut ada dalam diri masing – masing individu yang bergerak untuk melaksanakan sesuatu yang serasi dengan motivasi dalam diri individu" (Uno 2010). Berdasarkan pada sejumlah riset motivasi dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Beberapa penelitian menyatakan hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru (Ardiana, 2017; Fauzyah, 2020). Korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja guru menyatakan bahwa lebih banyak motivasi kerja diartikan ke dalam kinerja yang lebih tinggi. Di

sisi lain kinerja guru cenderung menurun seiring dengan menurunnya motivasi kerja. Dalam penelitian yang lain, motivasi kerja memberi sumbangan efektif sebesar 0,279 (27,9%) (Haingu, 2018).

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena fokus pada guru SMP AI Munawwariyyah. Penelitian ini dilakukan pada guru dengan kondisi siswa yang sekaligus santri Pondok Pesantren AI Munawwariyyah. Penelitian ini sangat penting karena Motivasi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Guru, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada meningkatnya hasil belajar siswa.

Apabila penelitian sebelumnya bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kota Tambolaka dan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP AI Munawwariyyah. Studi sebelumnya yang dilakukan terhadap guru PAUD di Kecamatan Kota Tambolaka dan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya telah mengungkapkan adanya korelasi positif antara tingkat motivasi kerja dan kinerja guru.

Penelitian ini masih perlu diteliti kembali karena topik tentang pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja guru pada guru SMP masih terbatas, terutama pada siswa yang sekaligus menjadi santri dalam satu lingkungan. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada guru PAUD, SD dan SMK. Oleh karena itu, minat yang timbul dari hal tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan fokus pada judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP AI Munawwariyyah"

### **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan utama dalam kajian penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Al Munawwariyah ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan berlandaskan pada masalah yang telah dirumuskan yaitu, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Al Munawwariyah.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis, diharapkan hasil dari penelitian ini akan memberikan sumbangsih pada kemajuan ilmu pengetahuan, terutama di bidang psikologi. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi penelitian – penelitian berikutnya yang akan membahas seputar motivasi kerja dan kinerja guru.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi lembaga pendidikan di SMP Al Munawwariyah untuk memberikan masukan dalam upaya membina dan meningkatkan kinerja guru secara efektif, dengan memanfaatkan kontribusi dari motivasi kerja yang baik dalam mencapai visi dan misi pendidikan.