

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu instansi/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam instansi/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangat penting. Mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa pegawai akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penyelia tidak berada di tempat kerja para pegawai justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai.

Dalam menjalankan suatu lembaga atau organisasi terdapat beberapa bagian penting yang menjalankan tugas, visi dan misi. Setiap lembaga atau organisasi pastinya memiliki visi dan misi yang berbeda-beda. Tetapi visi dan misi yang dimiliki oleh lembaga/organisasi tertentu akan mengalami kecacatan dalam proses pelaksanaannya apabila ada salah satu dari aspek yang hilang dan tidak mengalami kemajuan. Aspek-aspek yang penting disini salah satunya adalah *Human Resources Development* atau Sumber Daya Manusia. Seperti yang



dapat kita lihat, dalam suatu lembaga sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu lembaga. Tentunya, setiap lembaga harus memiliki sumber daya manusia untuk menetapkan standarisasi kemampuan atau *skill* ketika dihadapkan pada kenyataan bahwa peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi dapat berjalan optimal dan berkelanjutan dan dapat menjamin sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik. Karena itu, faktor manusianya menjadi sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi lembaga. Sebagus apapun aspek teknologi tanpa aspek manusia, mustahil tujuan-tujuan lembaga dapat tercapai. Adanya sumber daya manusia yang optimal dilengkapi dengan kemampuan/*skill* yang diinginkan lembaga menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan lembaga. Oleh sebab itu, manusia dengan lembaga tertentu memerlukan sinergi agar proses keseluruhan aktivitas lembaga dapat berjalan maksimal. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manusia dengan lembaga memiliki kaitan yang erat hubungannya dalam memajukan lembaga dan ibarat sebagai suatu sistem, manusia dengan lembaga saling berkontribusi dalam menciptakan prospek yang cerah bagi kemajuan bangsa.



Mengelola SDM pada hakekatnya adalah kegiatan dalam mengelola para gurunya (SDM) mulai dari saat direkrut sampai guru memasuki masa pensiundari lembaga. Kegiatan ini tentu saja akan berjalan terus menerus secara berkesinambungan. Untuk itu hal yang paling utama dari kegiatan ini adalah membuat pola/rancangan pengelolaan SDM, yaitu dimana seluruh aspek/bidang SDM harus dibuat terpadu atau setiap aspek merupakan komponen yang tak terpisahkan. Pola/rancangan setiap lembaga tentu saja

berbeda-beda tergantung dari tujuan atau Visi misi lembaga. Selanjutnya pola/rancangan yang telah dibuat dapat diimplementasikan dan dapat diterima.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan sesama komponen pada umumnya dan sumber daya pada khususnya guna untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja guru merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja guru maka kemungkinan besar juga akan berdampak pada prestasi siswa



karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Madrasah Aliyah (MA) Negeri 1 Kerinci merupakan sekolah menengah atas yang terletak di Sebukar, Kec. Sitinjau Laut, Kab. Kerinci, Propinsi Jambi. MAN 1 Kerinci berada dibawah naungan Kementerian Agama, berakreditasi A dan sudah berstatus Negeri, Madrasah Aliyah Negeri 1 Kerinci mempunyai 54 guru dan 6 staff, dan Memiliki 4 jurusan dan juga 19 Kelas. Madrasah Aliyah Negeri 1 Kerinci sudah berupaya meningkatkan kinerja gurunya dengan menerapkan segala aturan dengan perundang-undang terutama UU tentang guru.

Berdasarkan Undang-undang No 14 Tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru sebagai pendidik harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu siswa. Guru mampu membekali, mendidik dan membimbing siswa dengan ilmu dan ketrampilan sehingga dapat menciptakan SDM yang mampu bersaing, salah satu cara agar guru dapat ikut berpartisipasi dalam mencapai keberhasilan pendidik adalah dengan meningkatkan kinerjanya sebagai guru.

Berdasarkan pengamatan pada MAN 1 Kerinci bahwa masih ada kendala atau fenomena dalam pencapaian kinerja guru. Fenomena yang masih dihadapi dalam pencapaian kinerja adalah belum optimalnya dalam proses pembelajaran. Hal ini bisa tercermin dari nilai SKP guru MAN 1 Kerinci tahun ajaran 2018-2020 seperti pada tabel berikut ini :



Tabel 1.1

Nilai SKP Guru MAN 1 KERINCI Tahun Ajaran 2018-2020

NO	NAMA	TOTAL NILAI RATA-RATA	KET
1	Dafry Hayani, S.Pd	88,05	Baik
2	Yulismawati, S.HI	83,99	Baik
3	Kamariah, S.Pd.I	85,55	Baik
4	Yessy Gusminalita, S.Pd	88,80	Baik
5	Azmiati, S.Pd	89,00	Baik
6	Oriza Caspia, S.Pd	89,80	Baik
7	Yudha sukrial, S.Pd	87,40	Baik
8	Nopen parisman, S.Pd	87,00	Baik
9	Yety husridayaty, S.Pd	86,60	Baik
10	Safrizal, S.Pd	86,35	Baik
11	Hidayat, S.PdI	87,60	Baik
12	Ruslan. Hs, S.Ag	88,40	Baik
13	Risna Artati, S.Pd	86,45	Baik
14	Muhajir, S.Ag	86,43	Baik
15	Drs. Mhd. Djamil	85,78	Baik
16	Maswahid, S.Ag	85,91	Baik
17	Mansurdin, S.Ag	85,67	Baik
18	M. Herry Khusni, S.Ag	84,60	Baik
19	Linda Tesmeri, S.Pd	84,31	Baik
20	Drs. Khudri, M.PdI	85,08	Baik
21	Junaidi, S.Pd	85,07	Baik

22	Indrawati, S.Ag	85,61	Baik
23	Hasnadi, S.Pd	84,45	Baik
24	Hanafi, S.sos	85,43	Baik
25	Faizah, S.Pd	84,05	Baik
26	Erpan, S.Ag	85,32	Baik
27	Ermalis, SPd	86,50	Baik
28	Erlina, S.Ag	84,32	Baik
29	Deka Hasperi, S.PdI	86,31	Baik
30	Baidar, S.Ag	84,55	Baik
31	Asnidar, S.Ag	88,90	Baik
32	Purhudaya, S.Pd	87,20	Baik
33	M. Hasby, S.Pd., M.PdI	89,00	Baik
34	Supriadi, S.Pd	86,90	Baik
35	Abu Hasan, S. Ag	85,30	Baik
36	Paryadi, S.Ag	84,80	Baik
37	Dewi Sartika, S.Pd	89,90	Baik
38	Despa Wulandari, S.Ag	85,90	Baik
39	Fitriwati, S.Pd	89,45	Baik
40	Mega Halnites, S.Pdi	87,75	Baik
41	Zulaiha Gemi, S.Pd	86,89	Baik
42	Supriadi, S.Ag	87,76	Baik
43	Eka Kerestiana, S.Ag	88,85	Baik

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai SKP seluruh

pegawai sudah ada pada kategori baik (76-90), namun hal ini masih berpeluang untuk ditingkatkan menjadi kategori sangat baik dengan interval (91-100), artinya bahwa guru MAN 1 Kerinci masih bisa memaksimalkan kinerja. Kondisi ini mencerminkan masih belum optimalnya guru dalam membuat perencanaan mengajar, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi belajar. Masih rendahnya kinerja guru pada MAN 1 Kerinci disebabkan banyak faktor, diantaranya ialah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Fenomena yang terjadi di Man 1 Kerinci adalah masih ada guru yang kinerjanya kurang baik atau belum memenuhi standar kinerja guru. Menurut Kasmir (2016) Mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru diantaranya : Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja.

Menurut Siagian (2014) mengemukakan Lingkungan Kerja merupakan lingkungan guru melaksanakan pekerjaannya atau kegiatannya sehari – hari di kantor. Lingkungan Kerja berpotensi besar dapat mempengaruhi kinerja guru jika lingkungan kerja guru semakin kondusif maka hal tersebut bisa meningkatkan kinerja guru.

Fenomena mengenai Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru Man 1 Kerinci dapat dilihat fenomena dari variabel Lingkungan kerja pada MAN 1 KERINCI adalah rendahnya kerja sama antar guru, seperti menggantikann guru yang tidak masuk. Kondisi ini mencerminkan lemahnya indikator hubungan rekankerja setingkat.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja guru secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja



sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja guru yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya

Fenomena pada Variabel Disiplin Kerja yang terdapat pada guru Man 1 Kerinci masih ada guru yang tidak disiplin mengenai waktu, waktu terdiri dari ketepatan waktu absensi maupun waktu standar mengajar guru yang telah ditetapkan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru maka itu akan mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar, maka sebaliknya jika disiplin kerjanya rendah maka kinerja guru menurun.

Menurut Uno (2012) Motivasi Kerja merupakan kekuatan dalam diri guru yang memberikan pengaruh arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri, tanpa adanya motivasi kerja guru akan berdampak buruk terhadap kinerja guru itu sendiri.

Fenomena mengenai Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru MAN 1 KERINCI dapat dilihat fenomena dari variabel Motivasi adalah kurangnya motivasi bagi guru untuk melaksanakan tugasnya seperti tidak ada pemberian penghargaan atas pencapaian guru yang telah bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan sehingga guru yang lainnya tidak termotivasi untuk melaksanakan tugasnya sesuai yang diharapkan. Kurangnya motivasi guru dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan ketertiban guru dalam pelaksanaan tugasnya.

Kajian empiris tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja telah diteliti oleh Sahlan Lubis dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja,



Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Dengan hasil penelitian menyatakan bahwa ada Pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Man 1 Kerinci.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru Man 1 Kerinci secara persial dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru Man 1 Kerinci secara persial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru Man 1 Kerinci secara persial dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja guru Man 1 Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?



1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru Man 1 Kerinci secara persial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru Man 1 Kerinci secara persial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru Man 1

Kerinci secara persial dan berapa besar pengaruhnya.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru Man 1 Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis perbendaharaan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada sekolah tinggi ilmu ekonomi sakti alam kerinci.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah menyusun kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau sebagai referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

