

BAB I

SPENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, lembaga atau sekolah. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi atau sekolah. Pada hakekatnya sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan di suatu sekolah sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan sekolah. Sumber daya manusia di suatu sekolah merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan di dalam sekolah.

Setiap sekolah, apapun bentuk dan jenisnya, akan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak dan tampil dalam menghadapi keberhasilan suatu sekolah. Untuk itu sekolah menuntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yaitu guru, sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja.

Pendidikan merupakan sebuah alat untuk mencerdaskan bangsa. Manusia membutuhkan pendidikan untuk kehidupannya. Manusia dapat menggunakan pendidikan yang telah dia dapatkan untuk memperbaiki kualitas hidupnya. Setiap insan yang mengikuti pendidikan diharapkan dapat mencapai semua cita-cita yang mereka inginkan serta diakui oleh masyarakat lainnya. Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003).

Rendahnya kinerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang timpang tindih, sangat mempengaruhi kualitas pendidikan yang dihasilkan. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Tugas guru yang utama bukan lagi menyampaikan pengetahuan melainkan memupuk pengertian, membimbing mereka untuk belajar sendiri. Kemampuan untuk menemukan sendiri dan belajar sendiri dianggap harus dipelajari (Nasution, 2002).

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih



dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Rahayu, (2018)

Menurut Supardi (2016) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja yg dicapai oleh pegawai hal penting dalam suatu organisasi apabila kinerja yang dilakukan pegawai rendah maka akan berpengaruh pada tujuan organisasi. Menurut (Nurhalmyo & Wikaningrum, 2020) dalam Sulistyoningrum et al., (2023) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu organisasi atau bisa disebut sebagai keefektifan penyelesaian tugas bagi individu sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas karyawan dalam organisasi sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi tersebut.

Seseorang dengan kinerja yang tinggi dikarakteristikan oleh rasa tanggung jawab yang tinggi, dalam keberanian mengambil risiko yang dihadapinya. “Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses bekerja berlangsung” Wibowo (2007) dalam

Erliawan, (2022). Menurut Mangkunegara (2006) dalam Basalamah et al., (2022). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dengan yang diberikan kepadanya.

Fenomena yang terjadi dilapangan kinerja guru pada saat ini di SMPN 11 Sungai Penuh kurangnya kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.

Menurut (Gofaroh & Nurwarsi, 2020) dalam Sulistyawati et al., (2023) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

1. Motivasi Kerja
2. *Learning organization*
3. *Knowledge Sharing*

Learning organization menurut Garvin (2019) dalam (Nuraahyon & Wikaningrum, 2020) merupakan sebuah kemampuan skill dan keahlian sebuah organisasi untuk membentuk, menggapai, menginterpretasikan atau menafsirkan dan menstnsfer ilmu dan pengetahuan yang ada dalam individu dan organisasi yang bertujuan memodifikasi pelaku untuk dapat menggambarkan pengetahuan yang baru dan belum pernah ada sebelumnya. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi suatu organisasi, dan diperkuat dengan *learning organization*, maka semakin baik kinerja organisasi tersebut.

Learning organization memiliki peran yang sangat penting dalam menumbuhkan minat pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan



pengetahuannya Rumijati, (2017). Organisasi pembelajaran (*learning organization*) adalah proses berkelanjutan di dalam suatu organisasi yang menyediakan kelancaran pembelajaran dan pengembangan individu untuk semua pegawai, dengan tetap menjaga transformasi secara terus menerus, pemberdayaan sumber daya manusia.

Dalt, R.L (2010) mengemukakan bahwa *Learning Organization* merupakan organisasi yang didalamnya semua orang berupaya mengenali dan memecahkan masalah sehingga memungkinkan organisasi tersebut untuk senantiasa bereksperimen, berubah dan melakukan peningkatan guna meningkatkan kemampuan berkembang, belajar dan mencapai tujuan. Suryani & Syahbadi, (2022). *Learning organization* adalah sebuah organisasi yang menciptakan suasana penunjang dan memberikan kesempatan yang seluas luasnya bagi individu didalamnya untuk belajar secara individu dan berkelompok kemudian mengaplikasikan hasil belajarnya kedalam proses maupun kegiatan organisasi.

Fenomena yang terjadi dilapangan terdapat beberapa dari pegawai di SMN 11 Sungai Penuh kurangnya dorongan untuk belajar dan membantu antar sesama pegawai.

Faktor-Faktor *Learning Organization* yang dikemukakan oleh Marquardt dalam jurnal karya Biyan dan Susanty (2014) dalam (Efendi & Susanty, 2018). Terdapat lima sub sistem yang menjadi faktor dalam pembelajaran organisasi, antara lain:

- 1) Pembelajaran (*Learning*)

- 2) Organisasi (*Organization*)
- 3) Manusia (*People*)
- 4) *Knowledge Sharing*
- 5) Motivasi

Knowledge sharing menurut (Muizu et al, 2018) dalam Hasyim et al., (2021) proses individu yang berinteraksi dan mengandalkan kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi dapat membantu menciptakan kerangka kerja baru agar mudah mendapatkan cara yang kreatif *knowledge sharing* berbagi pengetahuan menurut Memah et al., (2013) adalah metode dalam manajemen untuk menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang instansi, departemen, atau perusahaan untuk menciptakan kebutuhan untuk kerjasama. Menurut Saefullah (2017) dalam Khaerana & Mangiwa, (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasyim menunjukkan bahwa semakin baik *knowledge sharing* maka semakin tinggi kinerja karyawan. *Knowledge sharing* menurut definisi Tobing (2011) dalam Partogi & Tjahjawati, (2019) merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam.

Menurut (Firmansyah, 2014) dalam Sudiarti, (2022) *Knowledge sharing* merupakan aktivitas sosial berbagi pengetahuan di komunitas yang tidak hanya dibatasi akses dan dokumen, melainkan diharuskan terjadi hubungan sosial di

dalam komunitas yang dapat menghasilkan pengetahuan dan pengetahuan itu dapat digunakan *Knowledge sharing* selalu diterapkan di dalam setiap perusahaan.

Fenomena yang terjadi dilapangan bahwa kurangnya kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008) dalam Rahayu, (2018) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perrwujudan diri.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017, hal. 16), dalam Tarigan & Priyanto, (2021). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan cara seseorang tersebut bekerja dengan giat. Sehingga seorang karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaan tidak akan memuaskan (Mappasonba, Manrap, & Nur, 2017), Tarigan & Priyanto, (2021)

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu Tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2016) dalam Tarigan & Priyanto, (2021) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya



tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut Potu (2013) dalam Muntaha & Mufrihah, (2017) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah sikap yang mempengaruhi suatu individu untuk mencapai hal yang sesuai tujuan individu. Menurut (Rivai & Sagala, 2013) dalam Amalia & Fakhri, (2016) Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketahanan seorang individu dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2015), dalam Amalia & Fakhri, (2016) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah sesuatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan, menyelesaikan, menghentikan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Menurut Robbins (2008) dalam Mahardika et al., (2020) Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketahanan seseorang individu untuk mencapai tujuan,

Fenomena yang terjadi dilapangan bahwa pegawai di SMPN 11 Sungai Penuh kurangnya mendapatkan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan tidak adanya pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya.

Kang et al. (2008) serta Kwahk dan Park(2016) dalam Rumijati, (2017) menemukan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal, jika didukung pengetahuan yang dimiliki, yang dapat berasal dari berbagai sumber termasuk berbagi pengetahuan bersama rekan kerja. Hasil temuan Ozlen (2015) serta Wang dan Wang (2012) menemukan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris

Rose et al. (2011) dalam Rumijati, (2017) menyatakan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan pengetahuan dan motivasi karyawan. Motivasi karyawan diperlukan dalam meningkatkan kinerja. Organisasi yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk berkembang akan mendorong motivasi karyawan dalam mengembangkan kemampuan untuk belajar. Trang et al. (2013) serta Kristine (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sareen dan Joshi (2016) dalam Rumijati, (2017) menemukan bahwa *learning organization* mempunyai dampak yang positif terhadap motivasi. Selain itu penelitian Wang et al. (2013) serta Kristine (2017) menyatakan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan *learning organization* terhadap motivasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka motivasi memiliki peran dalam mediasi pada pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **"Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Guru SMPN 11 Sungai Penuh Dengan *Learnig Organization* Sebagai Variable *Intervening*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja guru pada SMPN 11 Sungai Penuh?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru pada SMPN 11 Sungai Penuh?
3. Bagaimana pengaruh *Learning Organization* terhadap Kinerja Guru pada SMPN 11 Sungai Penuh?
4. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Learning Organization* pada SMPN 11 Sungai Penuh?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *Learning organization* pada SMPN 11 Sungai Penuh?
6. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru dengan *Learning Organization* sebagai variabel *intervening* pada SMPN 11 Sungai Penuh?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan *Learning Organization* sebagai variabel *intervening* pada SMPN 11 Sungai Penuh?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah Tersebut Maka Dapat Disusun Tujuan Dari Penelitian Ini Adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 11 Sungai Penuh
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 11 Sungai Penuh
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 11 Sungai Penuh
4. Untuk Mengetahui Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Learning Organization* Pada SMPN 11 Sungai Penuh
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap *Learning Organization* Pada SMPN 11 Sungai Penuh
6. Untuk Mengetahui Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Guru Dengan *Learning Organization* Sebagai Variabel *Intervening* Pada SMPN 11 Sungai Penuh
7. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan *Learning Organization* Sebagai Variabel *Intervening* Pada SMPN 11 Sungai Penuh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terkait antara lain:

1. Manfaat Praktis

1) Penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberi gambaran tentang pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi terhadap kinerja guru SMPN 11 Sungai Penuh serta diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi yang nantinya dapat memberi motivasi penelitian mengenai masalah sejenis guna penyempurnaan penelitian ini.

2) Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi sekolah terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai/guru yang lebih baik lagi kedepannya.

2. Manfaat akademis

1) Bagi peneliti dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama kuliah, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar akademik.

2) Bagi penelitian selanjutnya dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada penelitian bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan *knowledge sharing*, motivasi dan *learning organization*.

