

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan bangsa, karena melalui pendidikan kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan. Pendidikan tidak hanya bertujuan untuk menguasai materi, tetapi juga membentuk kepribadian, keterampilan berpikir kritis, serta karakter profesional yang siap menghadapi persaingan di tingkat nasional maupun global. Pendidikan yang berkualitas mendorong terciptanya manusia yang kreatif, inovatif, berdaya saing tinggi, dan memiliki perilaku yang baik, yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 (Yokoyama dkk., 2023).

Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan. Tanpa guru yang profesional, pencapaian tujuan pendidikan dan penerapan kurikulum yang efektif akan sulit tercapai. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kemampuan, motivasi, dan kompetensi guru. Kinerja guru menjadi indikator utama keberhasilan proses belajar-mengajar karena mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, menjalankan tanggung jawab profesional, dan memberikan dampak positif terhadap perkembangan peserta didik (Lilyana dkk., 2017; Suprihanto dkk., 2017).

Menurut Gibson dalam Handayani (2019), kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel utama:

1. Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan profesional, latar belakang pendidikan, pengalaman, serta faktor demografis.
2. Variabel organisasi yang terbentuk dari kepemimpinan, sumber daya, sistem imbalan, dan iklim kerja yang mendukung.

3. Variabel psikologis seperti motivasi, sikap, kepribadian, kepuasan kerja, dan beban kerja.

Penguatan kualitas guru dapat dilakukan melalui pembinaan berkelanjutan, pelatihan, supervisi pengajaran, dan penghargaan atas profesionalisme guru (Tirtaraharja, 2012). Kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian merupakan faktor penentu kinerja guru. Guru yang kompeten akan mampu menyusun strategi pembelajaran yang efektif, berinteraksi dengan siswa secara optimal, serta memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian tujuan pendidikan (Mulyasa, 2007; Suparlan, 2006; BSNP, 2006).

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru adalah melalui program sertifikasi guru. Program ini memberikan pengakuan formal terhadap kompetensi guru dan hak atas Tunjangan Profesi Guru (TPG). TPG diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru sehingga mereka lebih termotivasi dan fokus dalam melaksanakan tugasnya. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemberian TPG tidak selalu sebanding dengan peningkatan kinerja guru (Arini, 2022; Wardani, 2021). Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap efektivitas tunjangan profesi dalam mendorong kinerja guru.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Motivasi mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan dedikasi, meningkatkan kreativitas, dan menunjukkan profesionalisme dalam mengajar (Handayani, 2019). Tanpa motivasi yang memadai, guru yang kompeten sekalipun dapat mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor psikologis yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Kompetensi guru, yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, merupakan faktor yang paling signifikan dalam mendukung kinerja guru. Guru

yang memiliki kompetensi tinggi mampu mengelola pembelajaran dengan efektif, menyesuaikan metode dengan karakteristik peserta didik, dan memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan pendidikan (Royani dkk., 2020). Kompetensi guru juga dapat dikembangkan melalui pelatihan, program pembelajaran berkelanjutan, dan pengalaman profesional yang relevan.

Berdasarkan observasi di SMAN XYZ Bandar Lampung, guru terbagi menjadi dua kelompok:

1. Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan menerima TPG.
2. Guru yang belum memiliki sertifikat pendidik dan tidak menerima TPG.

Hasil awal menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara kedua kelompok tersebut, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pembelajaran. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai pengaruh TPG, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Selain itu, penelitian terdahulu mendukung pentingnya ketiga faktor ini. Arini (2022) menemukan bahwa tunjangan profesi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian Wardani (2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat berperan, namun tidak selalu secara langsung meningkatkan kinerja. Penelitian lain oleh Kurniawan (2021) menunjukkan bahwa kombinasi tunjangan, motivasi, dan kompetensi secara simultan dapat meningkatkan kinerja guru. Temuan ini menekankan perlunya penelitian lebih lanjut yang menganalisis ketiga variabel tersebut secara bersamaan.

**Tabel 1. 1 Data Pegawai SMAN XYZ di Bandar Lampung berdasarkan Bagian**

| No | Uraian                      | Jumlah Guru |
|----|-----------------------------|-------------|
| 1  | Guru Mapel Agama            | 7           |
| 2  | Guru Mapel Bahasa Indonesia | 7           |
| 3  | Guru Mapel Bahasa Inggris   | 7           |
| 4  | Guru Mapel Bahasa Jerman    | 2           |
| 5  | Guru Mapel Bahasa Perancis  | 2           |
| 6  | Guru Bimbingan Konseling    | 7           |
| 7  | Guru Mapel Biologi          | 5           |

|               |                        |            |
|---------------|------------------------|------------|
| 8             | Guru Mapel Ekonomi     | 4          |
| 9             | Guru Mapel Fisika      | 4          |
| 10            | Guru Mapel Geografi    | 5          |
| 11            | Guru Mapel Kimia       | 5          |
| 12            | Guru Mapel Matematika  | 8          |
| 13            | Guru Mapel Penjasorkes | 5          |
| 14            | Guru Mapel PPKN        | 5          |
| 15            | Guru Mapel PKWU        | 5          |
| 16            | Guru Mapel Sejarah     | 5          |
| 17            | Guru Mapel Seni Budaya | 5          |
| 18            | Guru Mapel Sosiologi   | 4          |
| 19            | Guru Mapel TIK         | 8          |
| 20            | Penjaga Sekolah        | 6          |
| 21            | Pesuruh/Office Boy     | 8          |
| 22            | Keamanan               | 5          |
| 23            | Pustakawan             | 5          |
| 24            | Tenaga Administrasi    | 6          |
| <b>Jumlah</b> |                        | <b>130</b> |

Sumber : Data Dapodik SMAN XYZ Bandar Lampung Tahun 2025

Di SMAN XYZ terdapat 130 guru yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh komitmen pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh tunjangan profesi, motivasi kerja, dan kompetensi. Tunjangan profesi meningkatkan kesejahteraan sehingga mendorong kualitas pembelajaran, motivasi menjadi pendorong semangat kerja, sementara kompetensi mencakup kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugas. Dengan jumlah guru yang besar, penerapan ketiga faktor tersebut secara konsisten akan menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

**Tabel 1. 2 Tabel hasil Pra Survei kepada 14 orang Guru SMA XYZ**

| <b>Variabel</b>        | <b>Indikator</b>                     | <b>Ya</b> | <b>Tidak</b> |
|------------------------|--------------------------------------|-----------|--------------|
| 1                      | 2                                    | 3         | 4            |
| Tunjangan Profesi Guru | Pengaruh terhadap Kinerja            | 11        | 3            |
|                        | Kepuasan terhadap tunjangan          | 10        | 4            |
|                        | Kesesuaian dengan beban kerja        | 9         | 5            |
| Motivasi               | Pengaruh terhadap Kinerja            | 10        | 4            |
|                        | Kepuasan terhadap Pemberian Motivasi | 9         | 5            |
|                        | Kesesuaian dengan beban kerja        | 8         | 6            |
| Kompetensi             | Pengaruh terhadap Kinerja            | 12        | 2            |
|                        | Kepuasan terhadap Kompetensi         | 11        | 3            |

|                               |   |   |
|-------------------------------|---|---|
| Kesesuaian dengan beban kerja | 9 | 5 |
|-------------------------------|---|---|

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan terhadap 14 responden, diperoleh gambaran awal mengenai tiga variabel penelitian, yaitu Tunjangan Profesi Guru, Motivasi, dan Kompetensi. Pada variabel Tunjangan Profesi Guru, sebanyak 11 responden (78,6%) menyatakan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja, sementara 10 responden (71,4%) merasa puas terhadap tunjangan, dan 9 responden (64,3%) menilai tunjangan sesuai dengan beban kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru menilai tunjangan profesi memberikan dampak positif, meskipun masih ada responden yang merasakan ketidaksesuaian.

Untuk variabel Motivasi, 10 responden (71,4%) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, 9 responden (64,3%) merasa puas terhadap pemberian motivasi, dan 8 responden (57,1%) menilai motivasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi memiliki pengaruh, terdapat sebagian guru yang belum sepenuhnya merasakan kepuasan dan kesesuaian motivasi dengan tuntutan pekerjaan.

Sedangkan pada variabel Kompetensi, sebanyak 12 responden (85,7%) menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, 11 responden (78,6%) merasa puas terhadap kompetensi yang dimiliki, dan 9 responden (64,3%) menilai kompetensi sesuai dengan beban kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa kompetensi menjadi faktor yang paling kuat dipersepsikan guru sebagai penentu kinerja, sejalan dengan teori kompetensi guru yang menekankan aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Permendiknas No. 16 Tahun 2007).

Secara umum, hasil pra-survei ini memberikan indikasi awal bahwa ketiga variabel—tunjangan profesi, motivasi, dan kompetensi—berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, kompetensi tampak sebagai faktor dominan, sedangkan motivasi masih menunjukkan adanya celah yang perlu diperkuat. Hasil ini konsisten dengan penelitian Kristiawan (2019)

yang menemukan bahwa tunjangan profesi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, serta penelitian Basyid (2024) yang menegaskan pentingnya motivasi sebagai penggerak kinerja pegawai..

Berdasarkan hasil observasi pada guru bersertifikasi di SMAN XYZ Bandar Lampung, diketahui bahwa meskipun sebagian besar guru menunjukkan kinerja yang baik, masih terdapat variabel yang tingkat capaian penilaiannya belum mencapai 90 persen, khususnya pada aspek motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh tunjangan profesi dan kompetensi, tetapi juga faktor lain yang perlu diteliti lebih lanjut. Atas dasar temuan tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH TUNJANGAN PROFESI GURU, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN XYZ BANDAR LAMPUNG”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Guru merupakan elemen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Di SMAN XYZ Bandar Lampung, jumlah guru yang telah memperoleh tunjangan profesi menunjukkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan sekaligus mendorong peningkatan kinerja. Namun, berdasarkan hasil temuan awal, kinerja guru masih belum sepenuhnya maksimal. Hal ini terlihat dari beberapa variabel yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi dan kompetensi, yang belum mencapai angka ideal (90%).

Kondisi tersebut menandakan bahwa meskipun tunjangan profesi telah diberikan, masih terdapat faktor lain yang memerlukan perhatian untuk memastikan kinerja guru benar-benar optimal dalam mendukung kualitas pembelajaran di SMAN XYZ Bandar Lampung.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah tunjangan profesi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN XYZ Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN XYZ Bandar Lampung?
3. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN XYZ Bandar Lampung?
4. Apakah tunjangan profesi guru, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN XYZ Bandar Lampung?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan perumusan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi guru, terhadap kinerja guru pada SMAN XYZ di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN XYZ di Bandar Lampung .
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMAN XYZ di Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi guru, motivasi kerja dan Kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMAN XYZ di Bandar Lampung.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis, yakni menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan. Khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang pengaruh tunjangan profesi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN XYZ di Bandar Lampung, serta dapat dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis, yakni dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk dapat membuat kebijakan yang berkaitan dengan meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya sebagai bahan informasi dan pertimbangan mengenai pengaruh tunjangan profesi