

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mencerdaskan kehidupan bangsa yang tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945, menjadi visi luhur yang tidak bisa diabaikan, khususnya bagi guru yang bertugas sebagai pengajar dan pendidik. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, setiap individu atau kelompok pastilah memiliki tujuan yang sama, yaitu mewujudkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik dan berdampak pada kemajuan pencapaian visi dan misi. Dalam suatu sekolah, guru merupakan ujung tombak terdepan dalam proses mengajar dan mendidik, sehingga menjadi hal yang penting untuk mengkaji aspek-aspek yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, Wibowo (2015:2). Penerapan kinerja guru dapat membantu sekolah untuk meningkatkan eksistensi, dan membuat tujuan sekolah menjadi lebih mudah untuk diimplementasikan dan terarah. Kinerja guru dikaji pada guru selama melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Kinerja guru berdampak positif bagi sekolah, seperti kemampuan kerja dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Meningkatkan kinerja guru merupakan cara yang dapat dilakukan sekolah untuk mempertahankan kelangsungan hidup sekolah itu sendiri.

Salah satu sekolah yang ingin terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru adalah Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung, yang merupakan salah satu dari 5 sekolah yang dimiliki oleh Yayasan Pendidikan Perguruan Diniyyah Putri Lampung. Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung ini mempunyai siswa sebanyak 400 orang, dengan guru sebanyak 42 orang, yang meliputi guru PNS sebanyak 5 orang, guru yayasan sebanyak 15 orang, dan guru honor sebanyak 22 orang. Seluruh guru mendapatkan penilaian yang sama. Berikut adalah data kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung dari tahun 2015 dan 2016 :

Tabel 1.1
Kinerja Guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung Tahun 2015 dan 2016

Jumlah Guru	Tahun 2015	Banyaknya Guru	Presentase	Tahun 2016	Banyaknya Guru	Presentase	Jumlah penurunan
42	Padagogik			Padagogik			
	4	19	45,24	4	12	28,57	16,67 %
	3	23	54,76	3	30	71,43	
	2	0	0,00	2	0	0,00	
	1	0	0,00	1	0	0,00	
	Kepribadian			Kepribadian			
	4	32	76,19	4	26	61,90	14,29 %
	3	10	23,81	3	16	38,10	
	2	0	0,00	2	0	0,00	
	1	0	0,00	1	0	0,00	
	Sosial			Sosial			
	4	15	35,71	4	17	40,48	-4,77 %
	3	27	64,29	3	25	59,52	
	2	0	0,00	2	0	0,00	
	1	0	0,00	1	0	0,00	
	Profesional			Profesional			
	4	13	30,95	4	10	23,81	7,14 %
	3	26	61,90	3	30	71,43	
	2	3	7,14	2	2	4,76	
	1	0	0,00	1	0	0,00	
Jumlah							33,33 %

Sumber : Diniyyah Putri Lampung 2017

Keterangan :

Nilai 4 = Sangat Baik
Nilai 3 = Baik
Nilai 2 = Cukup Baik
Nilai 1 = Tidak baik

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi padagogik, kepribadian, sosial, profesional. Dari hasil data tersebut penilaian kinerja guru mengalami penurunan. Dilihat dari keterangan penilaian, bahwa nilai terbaik kinerja adalah 4 yaitu sangat baik, maka pada tahun 2016 kinerja guru mengalami penurunan sebanyak 33,33 %. Adanya penurunan kinerja guru di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung tersebut disebabkan oleh kurangnya pengembangan kurikulum baru, belum memiliki rasa tanggung jawab dalam mengajar, kurangnya komunikasi antar sesama guru, dan masih rendahnya sarana untuk menunjang pembelajaran. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Kinerja guru yang belum maksimal ini senada dengan tingkat kehadiran yang belum maksimal pula sebagai berikut:

Tabel 1.2
Absensi Guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung

Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Ketidakhadiran Guru		Jumlah Peningkatan Absensi dari 2015 dan 2016
		2015	2016	
Januari	42	1	1	
Februari	42	1	2	
Maret	42	1	2	
April	42	1	1	
Mei	42	2	2	

Juni	42	1	2	
Juli	42	1	2	
Agustus	42	2	1	
September	42	1	2	
Oktober	42	1	1	
November	42	1	2	
Desember	42	2	2	
Jumlah	42	15	20	
Persentase	42	35,71 %	47,61%	11,91 %

Sumber : Diniyyah Putri Lampung 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 ini adalah data guru yang tidak ada keterangan dalam mengajar, yang ditunjukkan dari tingkat absensi pada tahun 2015 dan 2016, absensi tersebut mengalami peningkatan sebanyak 11,91 % dari tahun 2015. Ketidakhadiran guru yang terus meningkat memberikan dampak negatif yaitu tidak terlaksananya tugas dan kewajiban guru, sehingga berpengaruh terhadap siswa yang kurang mendapatkan materi dan menyebabkan keributan didalam kelas, serta kegiatan belajar mengajar jadi terganggu akibat tidak adanya guru didalam kelas, dan kinerja guru yang tidak dapat mencapai tujuan yang optimal.

Variabel yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, Pramudyo (2010). Dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja seperti disebutkan di atas, maka peneliti mengambil dua faktor yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Diduga kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah dan guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung, yaitu kurangnya kelengkapan fasilitas untuk menunjang pengajaran, laboratorium yang masih membutuhkan kelengkapan, serta proyektor yang harus bergantian saat memakainya, yang menjadikan sistem pengajaran yang dilakukan tidak sesuai dengan kurikulum terbaru, dan membuat guru menjadi malas untuk mengajar, kurangnya mutu guru dalam

proses mengajar menjadikan murid membuat keributan dan mengganggu proses belajar mengajar yang lain.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Menurut Purwanto (2013) motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain, karena pentingnya motivasi maka dalam suatu sekolah diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan sekolah.

Motivasi dapat muncul dalam diri guru apabila terdapat stimulasi dari luar, walaupun pada dasarnya motivasi berasal dari dalam diri yang dapat dilihat dalam bentuk aktivitas. Di dalam proses belajar, salah satu peran guru yang terpenting adalah melakukan usaha-usaha dan menciptakan kondisi yang mengarahkan anak didik, seperti melakukan kegiatan membaca yang dapat membuat kegiatan belajar menjadi tenang. Guru perlu memperlihatkan sikap yang mampu mendorong untuk aktif belajar secara sungguh-sungguh. Motivasi juga sebagai faktor batin yang berfungsi menimbulkan, mendasari, dan mengarahkan perbuatan mengajar. Guru yang memiliki motivasi besar akan giat berusaha, tampak gigih tidak mau menyerah, giat membaca buku dan mencari pengetahuan lebih untuk menunjang proses mengajar. Sebaliknya guru yang tidak termotivasi tampak acuh tak acuh dalam mengajar, perhatian tidak tertuju kepada siswa, dan sulit mengembangkan bahan ajar.

Pemberian motivasi kerja yang baik dapat mendorong guru bekerja dengan hasil yang maksimal. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap guru untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi guru, terutama pada upaya

memupuk motivasi kerja guru ke arah kinerja yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru, maka memungkinkan guru berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Sukendar (2013) bahwa motivasi terhadap kinerja guru.

Pada penelitian Harlie (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja. Motivasi menjadi pendukung upaya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja guru. Robbins dan Mary dalam Masasti dan Ismiyati (2015) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasibuan dalam Eddy dan Ferdian (2014) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.

Sumber motivasi seseorang berbeda-beda karena tidak ada manusia yang sama satu sama lainnya. Bagi profesi guru, motivasi kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator yaitu: kesediaan untuk mengajar, membangkitkan gairah, menumbuhkan sikap dan bakat peserta didik, mengatur proses pembelajaran, memperhatikan perubahan dalam proses pembelajaran dan adanya hubungan yang manusiawi dalam proses pembelajaran.

Sama seperti motivasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor terbentuknya kinerja yang baik. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana guru melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru dapat mengajar dengan optimal. Menurut

Nitisemito dalam Oktaviani dan Nainggolan (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Robbins dalam Oktaviani dan Nainggolan (2016) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah suhu, kebisingan, penerangan dan mutu udara. Faktor tersebut hanya dapat dirasakan oleh pekerja. Menurut Sedarmayanti dalam Oktaviani dan Nainggolan (2016) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama guru ataupun hubungan dengan kepala sekolah. Dengan demikian, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik jika terjalin secara kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi adapun lingkungan kerja pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung yaitu kurangnya fasilitas dan hubungan antar sesama guru yang kurang mendukung proses mengajar, seperti kurangnya konsentrasi guru dan murid ketika berada didalam kelas karena tidak adanya AC ataupun kipas angin diruang kelas, proyektor yang selalu bergantian dari kelas satu kekelas lainnya, laboratorium yang masih membutuhkan banyak alat-alat untuk menunjang pembelajaran, dan kurangnya kerjasama antar guru untuk mengembangkan kurikulum. Sehingga lingkungan kerja tersebut dapat menurunkan kinerja guru. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Oktaviani dan Nainggolan (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sesuai dengan penjelasan di atas beberapa penelitian dilakukan terkait motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Namun terjadi perbedaan hasil antara satu dengan lainnya. Tania (2017) melakukan penelitian terkait hubungan motivasi kerja terhadap kinerja, dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun lain halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Potu (2013) juga melakukan

penelitian serupa yaitu lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil yang berbeda didapati oleh Arianto (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka fokus masalah dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru?

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek.

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah pada guru Madrasah Aliyah Perguruan Diniyyah Putri Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek Penelitian.

Ruang lingkup objek penelitian adalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru.

3. Ruang Lingkup Tempat.

Ruang lingkup tempat penelitian ini Jl. Negeri Sakti KM 15 Kecamatan gedong tataan Kabupaten Pesawaran.

4. Ruang Lingkup Waktu.

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yaitu dari bulan April 2017 sampai bulan Agustus 2017.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian.

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi motivasi, lingkungan kerja dan kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
3. Menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini, terutama yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu motivasi dan lingkungan kerja di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai bahan ilmu pengetahuan dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia, sebagai bahan referensi, serta dapat digunakan sebagai acuan karya tulis selanjutnya, dan menambah referensi bagi perpustakaan jurusan manajemen IIB Darmajaya.

3. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran untuk peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dijadikan evaluasi kerja serta dapat lebih meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian pada skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN.

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Motivasi, lingkungan kerja dan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Perguruan Diniyyah Putri Lampung.

BAB II LANDASAN TEORI.

Bab ini berisi mengenai teori dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis yang membahas tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

BAB III METODE PENELITIAN.

Bab ini menguraikan landasan teori, permasalahan dan metode pengumpulan data untuk memperoleh hasil dari pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Perguruan Diniyyah Putri Lampung.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah di peroleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Perguruan Diniyyah Putri Lampung.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN