

# BAB I

## PENDAHULUAN

### *1.1 Latar Belakang Masalah*

Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi (Robbins, 1996). Dengan demikian, masalah departemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2000) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pemberian motivasi yang baik. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung



jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga / organisasi tempat mereka bekerja. Pemberiaan penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang (Dewi, 2012).

Kinerja karyawan tergantung dari tugas atau beban kerja yang dihadapi. Dalam hal ini, tugas seorang guru memanglah berat, selain menjadi seorang pendidik guru juga harus menjadi manajer yang akan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran di dalam kelas. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi maka, kinerja yang diciptakan tidak akan berjalan optimal. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Supardi (2013:19): Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian (2012:2) —... prestasi kerja seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada motivasinya. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Uno 2010:1). Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Teori Motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu *Me. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial . Bagaimana



energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Selain itu, dalam Teori Motivasi Kontemporer dijelaskan bahwa hal – hal yang bisa memotivasi seseorang adalah Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi, Kebutuhan akan kekuasaan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh Dewi (2012) yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Agustin (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Dari hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

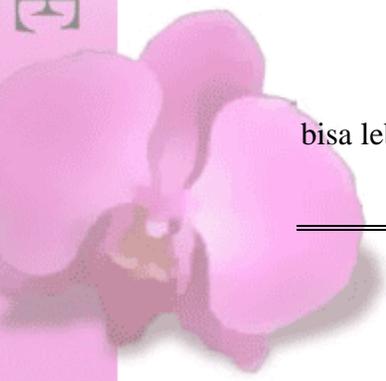
Kajian penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dilaksanakan pada guru SMP NEGERI 1 WAJAK. Dalam upaya pengembangan mutu pendidikan yang terus dilakukan sebagai antisipasi dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat karena hal ini merupakan keharusan dan tanggung jawab lembaga pendidikan (organisasi). Upaya pengembangan peningkatan mutu pendidikan yang tengah dilakukan antara lain peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

Perlu diketahui, SMP NEGERI 1 WAJAK merupakan unsur pelaksana pemerintah di bidang pendidikan yang di pimpin oleh kepala sekolah yang berada di bawah dan tanggung jawab Bupati melalui sekretaris daerah.

Adapun SMPN 1 Wajak mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan urusan pemerintah di bidang pendidikan berdasarkan asas kurikulum pendidikan.
- 2) Melaksanakan tugas – tugas lain yang di berikan Bupati sesuai dengan bidang tugasnya

Dari paparan di atas, SMPN 1 Wajak membutuhkan guru yang berkualitas agar bisa lebih memajukan apa yang diinginkan serta tercapainya visi dan misi yang sudah



ditetapkan. Sehingga penulis menarik simpulan bahwa pemberian motivasi yang baik terhadap karyawan sangatlah penting dan mendatangkan banyak manfaat terutama untuk percepatan sebuah organisasi dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 WAJAK” dengan harapan hasil penelitian ini bisa memberi manfaat demi perbaikan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia pada organisasi tersebut.

### ***1.2 Rumusan Masalah***

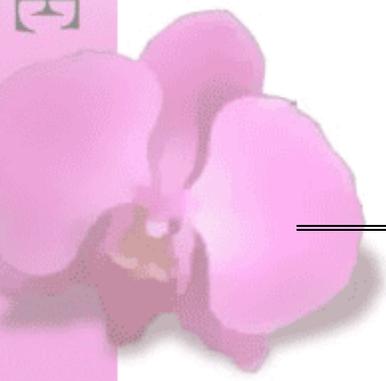
Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang akan dilakukan penelitian adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh signifikan antara Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi, Kebutuhan akan kekuasaan secara simultan terhadap kinerja guru di SMP NEGERI 1 WAJAK?
- 2) Apakah ada pengaruh signifikan antara Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi, Kebutuhan akan kekuasaan secara parsial terhadap kinerja guru di SMP NEGERI 1 WAJAK?

### ***1.3 Tujuan Penelitian***

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut, untuk menganalisis dan menguji:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh antara Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi, Kebutuhan akan kekuasaan secara simultan terhadap kinerja guru di SMP NEGERI 1 WAJAK



- 2) Untuk mengetahui antara Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi, Kebutuhan akan kekuasaan secara parsial terhadap kinerja guru di SMP NEGERI 1 WAJAK

#### ***1.4 Manfaat Penelitian***

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang komparasi motivasi pria dan wanita, yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja

b) Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah SMP NEGERI 1 Wajak, mengenai pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja guru.

