

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui upaya pembentukan pribadi serta watak sehingga terciptanya kualitas sumber daya manusia yang mampu menganalisis persoalan, serta menemukan solusi dan jawaban sehingga dapat digunakan didalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan dituntut agar bisa menyiapkan pribadi seseorang yang berkualitas. Sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang tujuan pendidikan nasional Bab II pasal 3 yang berbunyi “Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Karena pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Jika terbatasnya sumber daya manusia yang ada, maka organisasi maupun instansi diharapkan dapat meningkatkannya sehingga terciptanya tujuan suatu organisasi maupun instansi yang telah di targetkan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan seseorang untuk mewujudkan sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan begitu, salah satu usaha yang dilakukan pemerintah untuk memajukan suatu bangsa yaitu dengan melakukan perbaikan serta meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Tidak hanya pemerintah, melainkan seluruh bangsa juga wajib ikut berpartisipasi dalam upaya mecerdaskan kehidupan bangsa. Karena melalui pendidikan seseorang dapat mengenal serta meningkatkan segala aspek dalam bentuk potensi dan bakat yang ada dalam dirinya demi menunjang untuk kehidupan di masa depan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan kualitas pendidikan yaitu guru.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dan kemampuan seorang individu atau kelompok orang yang pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan Rachmawati & Daryanto (2013). Supardi (2014) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Susanto (2014) mengungkapkan bahwa kinerja adalah prestasi atau kemampuan dalam bekerja yang ingin diperlihatkan, ataupun melaksanakan tugas yang ingin dicapai sesuai bidangnya dan memperoleh hasil yang optimal. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan maupun potensi kerja yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawabnya sesuai bidang dengan hasil yang optimal.

Kaitannya dengan kinerja guru, Rachmawati & Daryanto (2013) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Supardi (2014) juga mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik dibawah bimbingannya. Sedangkan Susanto (2014) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi hasil awal atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan atau pengajaran.

Kinerja guru ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor dari dalam (*intern*) dan faktor yang berasal dari luar (*ekstern*). Salah satu faktor yang berasal dari dalam diri (*intern*) guru itu sendiri untuk berprestasi atau bisa disebut dengan motivasi. Sutomo (2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya. Donald dalam Sardiman (2011) menjelaskan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dari dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan yang ingin dicapai. Masnur dalam Hamdani (2011) menyatakan Motivasi adalah daya atau perbuatan yang mendorong seseorang tindakan atau perbuatan merupakan gejala sebagai akibat dari adanya motivasi tersebut. Motivasi yang ada dalam diri individu akan mendorong dan memberikan rangsangan untuk

melakukan usaha guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Motivasi memiliki beberapa fungsi, yaitu: (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi, motivasi adalah penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan; (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan dengan rumusan tujuan; (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, Winarsih (2009).

Motivasi kerja pada guru merupakan suatu proses yang bisa memberikan dorongan kepada guru untuk melaksanakan pekerjaannya mulai dari merencanakan kegiatannya sampai mengevaluasi pembelajaran. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena, semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi juga kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi pada guru, maka akan rendah pula kinerjanya. Jika guru memiliki tingkat motivasi yang tinggi, maka akan timbul dorongan ataupun kemauan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga hasil kerja yang diperoleh pun akan maksimal.

Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor dari luar (ekstern) yaitu lingkungan kerja. Suasana lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan ketenangan dan rasa nyaman sehingga meningkatkan hasil kerja seorang guru karena bekerja tanpa gangguan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan dan memaksimalkan kinerja guru. Salah satu cara yang dapat dilakukan yakni dengan lingkungan kerja yang memadai, sarana dan prasarana kerja yang lengkap. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hakim (2016) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat seseorang bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar seseorang yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya dalam suatu instansi maupun organisasi. Sehingga lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana seseorang agar mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, saat menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya Sofyan (2013). Lingkungan kerja menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalamnya, karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Agar terciptanya lingkungan yang kondusif, diperlukan hubungan baik antar guru dengan orang tua dan masyarakat disekitar Mulyasa (2013).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekeliling guru yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik positif maupun negatif terhadap hasil kinerjanya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Dan dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan lingkungan kerja non fisik yaitu keseluruhan hubungan termasuk dalam hubungan kerja seperti hubungan antar karyawan dengan atasan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan lain.

SMP Negeri 5 Muaro Jambi merupakan sekolah menengah pertama negeri yang berdiri sejak tahun 1983, terletak di Jl.Lintas Timur RT.09 Desa Sekernan, Kecamatan Sekernan, Kabupaten Muaro Jambi, Provinsi Jambi. Secara struktural sekolah menengah pertama negeri unit pelaksana teknis dinas pendidikan kabupaten/kota. SMP Negeri ini berlaku sebagai jembatan antara sekolah dasar dan sekolah menengah atas. Sekolah negeri ini merupakan sekolah milik pemerintah. Tujuan didirikannya sekolah ini yakni untuk mengarahkan dan membimbing agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat, dan bakat. Guru memiliki peran yang sangat penting sebagai motivator, proses pembelajaran akan berhasil manakala siswa memiliki motivasi dalam belajar. Oleh sebab itu, guru menumbuhkan potensi belajar bagi siswa.

Untuk melihat bagaimana kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi maka dapat dilihat pada tabel Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru sebagai berikut ini:

Tabel 1.1 Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru

Periode Penilaian 01 Januari 2021 s/d 31 Desember 2021		Tahun 2021
No	KOMPETENSI	Nilai*)
A. Pedagogik		
1.	Mengenal karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4
3.	Pengembangan kurikulum	4
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	3
5.	Pengembangan potensi peserta didik	3
6.	Komunikasi dengan peserta didik	4
7.	Penilaian dan evaluasi	3
B. Kepribadian		
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	4
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	3
C. Sosial		
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	3
D. Profesional		
13.	Penguasaan materi, struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	3
Jumlah (Hasil kinerja guru)		49
Konversi nilai PK GURU ke dalam skala 0-100 $\text{Nilai PK Guru (100)} = \frac{\text{Nilai PK Guru}}{\text{Nilai maksimum PK Guru}} \times 100 \quad (49:50 \times 100)$		87,5%

*)Nilai diisi berdasarkan laporan evaluasi. Nilai minimum per kompetensi =1 dan nilai maksimum = 4.

Dilihat dari tabel 1.1 diperoleh gambaran bahwa hasil kinerja guru pada Smp Negeri 5 Muaro Jambi sudah baik dengan hasil 87,5% . Namun belum mencapai 125% dari target penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh PERMENPAN RB NO. 16 TAHUN 2009 tentang Konversi Penilaian Kinerja Guru.

Kinerja guru merupakan salah satu unsur yang memiliki dampak besar terhadap apa yang dicapai para siswa, seperti yang diungkapkan Sobandi (2010) kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang

diraih oleh siswanya. Berikut prestasi-prestasi yang didapatkan oleh siswa/siswi SMP Negeri 5 Muaro Jambi :

Tabel 1.2 Prestasi Siswa/Siswi SMP Negeri 5 Muaro Jambi

No	Nama	Prestasi	Indiv	Regu	Tingkat
1.	Salsa Siti Humairah Aurel Zalfa	Juara I Lomba Cerdas Cermat Kegiatan FLS2N	√		Kecamatan
2.	Salsa Siti Humairah	Juara II Desai Foster	√		Kecamatan
3.	Salsa Siti Humairah	Juara III Lomba Cerdas Cermat		√	Kecamatan
4.	Rts. Sinta Purnama	Juara I Pentas Seni GPR VII Kwardcab Muaro Jambi	√		Kecamatan
5.	Febri	Juara I Camp Kreasi Putra GPR VII Kwardcab Muaro Jambi	√		Kecamatan
6.	Bulan	Juara I Camp Kreasi Putri GPR VII Kwardcab Muaro Jambi	v		Kecamatan
7.	Cika	Juara I Lomba Upacara GPR VII Kwardcab Muaro Jambi	√		Kecamatan
8.	Riski	Juara I Lomba P2GD GPR VII Kwardcab Muaro Jambi	√		Kecamatan
9.	Kms. Reyvan	Juara I Cabang Renang Putra Kegiatan Lomba KOSN dan FLS2N	√		Kecamatan
10.	Kayla Novitasari	Juara I Cabang Badminton Putri Kegiatan Lomba KOSN dan FLS2N	√		Kecamatan
11.	Indah Permatasari	Juara II Cabang Pencak Silat Putri Kegiatan Lomba KOSN dan FLS2N	√		Kecamatan
12.	Dea Purnama Sari	Juara II Cabang Karate Putri Kegiatan Lomba KOSN dan FLS2N	√		Kecamatan
13.	Cika Fitria Junaidi	Juara II Cabang Vokal Solo Kegiatan Lomba KOSN dan FLS2N	√		Kecamatan

14.	Riwanti Marseli	Juara III Cabang Lomba KOSN dan FLS2N	√		Kecamatan
15.	Riwanti Marseli	Juara I Cabang Bulu Tangkis Putri Kompetisi olahraga siswa nasional SMP	√		Kabupaten
16.	Kms. Reyvan	Juara Renang Putra Kompetisi olahraga siswa nasional SMP	√		Kabupaten
17.	Kms. Reyvan	Juara III Gala Siswa Indonesia (GSI) Jenjang SMP	√		Kabupaten

(Sumber Data Primer 2022)

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan adanya pencapaian prestasi siswa/siswi SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Hasil yang didapat oleh siswa merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh kinerja guru, seorang guru mempunyai peran yang berpengaruh di dalam kegiatan baik akademik maupun non akademik. Karena itulah seorang guru dituntut untuk dapat memiliki kinerja yang mumpuni, dan harus bersungguh-sungguh menuntun peserta didiknya yaitu siswa agar apa yang diinginkan dapat tercapai, serta dapat membangkitkan semangat dan motivasi belajar siswa sebagai modal dasar untuk dapat mendongkrak perolehan prestasi siswa.

Kinerja guru yang baik akan berdampak sangat besar terhadap para siswa dalam tercapainya prestasi yang diinginkan. Guru selaku pengajar dan pendidik yang melakukan hubungan secara langsung, berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan. Sebaik dan selengkap kurikulum, metode, media, dan sarana prasarana, namun kesuksesan suatu pendidikan terletak pada kinerja guru.

Untuk melihat lebih lanjut tentang kinerja yang dimiliki oleh guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi, maka peneliti melakukan observasi awal mengenai kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi melalui pertanyaan yang diajukan kepada kepala sekolah untuk menilai 10 orang guru, adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Observasi awal tentang kinerja guru
Pada tanggal 14 November 2022**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kuantitas						
1	Guru mampu menyelesaikan banyak pekerjaan	-	-	3	6	1
2	Guru mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	-	3	-	6	1
Kualitas						
3	Keakurasian Guru dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi	-	-	1	5	4
4	Guru menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti	-	-	1	7	2
Keandalan						
5	Keterampilan guru dalam menyelesaikan tugas sangat baik	-	-	1	6	3
Kehadiran						
6	Guru selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	-	3	-	6	1
Kemampuan bekerja sama						
7	Guru mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja	-	2	-	8	-
8	Guru selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja	-	-	-	6	4
Total		-	8	6	50	16

Sumber : Data Olah 2022

Pada tabel 1.3 tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang kinerjanya belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, guru tidak tepat waktu ketika datang bekerja dan belum mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja dalam instansi yaitu pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, karena motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, setiap orang memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi Choiriyah dan Taslim (2012). Marjani (2005) mengemukakan bahwa kalau terdapat ikatan positif antara motivasi dan kinerja. Dalam riset tersebut ditemukan hasil kalau tingginya keadaan motivasi kerja berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkatan kinerja yang lumayan besar. Seseorang yang mempunyai motivasi yang besar, mereka mau berupaya

untuk melaksanakan semaksimal mungkin demi mencapai tujuan yang diterapkan oleh organisasi ataupun instansi.

Dalam penelitian ini adapun teori yang digunakan oleh peneliti menurut David Mc Cleland. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti mengenai kebutuhan afiliasi. Kurangnya hasrat untuk berhubungan antar pribadi dengan ramah dan akrab. Terlihat bahwa komunikasi yang terjalin masih kurang harmonis antara guru dengan kepala sekolah yang disebabkan oleh perbedaan pendapat maupun masalah pribadi. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa kepala sekolah selaku pemimpin harus memiliki kelebihan dari yang dipimpin, untuk dapat mengkoordiner dan mempengaruhi bawahan. Karena kepala sekolah memiliki tanggungjawab terhadap semua kegiatan yang ada disekolah berugas untuk mengarahkan, memimpin, serta melakukan pengawasan dan evaluasi. Untuk kebutuhan akan berprestasi yang mana setiap individu harus mempunyai rasa ingin saling mengungguli serta memiliki dorongan bergulat untuk sukses itu sendiri. Dari penelitian ini didapat hasil bahwa masih adanya guru yang datang terlambat, bahkan meninggalkan tanggung jawabnya ketika mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya rasa dorongan ingin mengungguli rekan kerja yang lain dalam hal tingkat kehadiran. Dapat diketahui bahwa apabila tingkat kehadiran tinggi maka dapat dipastikan tingkat motivasi pada guru tersebut juga tinggi, begitupun sebaliknya jika tingkat kehadiran yang rendah tentu akan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang masih rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti secara langsung, motivasi kerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi sudah cukup baik, namun masih ada beberapa guru yang kurang termotivasi, dan itu tentunya berakibat pada kinerja guru tersebut. Contoh kecil dari kurangnya motivasi guru yaitu, kurangnya komunikasi antara guru dengan kepala sekolah yang mengakibatkan guru tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga membuat guru tersebut datang terlambat, bahkan meninggalkan tanggung jawabnya pada jam kerja. Dapat diketahui bahwa apabila tingkat kehadiran tinggi maka dapat dipastikan tingkat motivasi pada guru tersebut juga tinggi, begitupun sebaliknya jika tingkat kehadiran yang rendah tentu akan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang masih rendah.

Untuk melihat lebih lanjut tentang motivasi kerja yang dimiliki oleh guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi, maka peneliti melakukan observasi awal mengenai motivasi kerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi dengan menggunakan sampel 10 orang guru, adapun data yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Observasi awal tentang motivasi kerja guru
Pada tanggal 14 November 2022**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kebutuhan Berprestasi						
1	Saya berusaha mencapai kesuksesan dalam bekerja	-	-	2	6	2
2	Saya memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja	-	2	7	1	-
Kebutuhan Kekuasaan						
3	Saya dapat mempengaruhi rekan kerja agar dapat bekerja lebih baik	-	-	2	6	2
4	Saya mampu mendorong rekan kerja agar dapat mencapai prestasi yang diharapkan	-	-	7	3	-
5	Saya selalu berusaha jadi mentor yang baik bila diperlukan	-	2	1	6	1
Kebutuhan Afiliasi						
6	Saya selalu berusaha untuk menjalin keakraban dengan rekan kerja	-	-	2	4	4
7	Saya berusaha bersikap kooperatif atau pengertian dengan rekan kerja	-	1	-	7	2
8	Saya selalu berusaha menjalin persahabatan dengan rekan kerja	-	-	5	4	1
Total		0	5	22	37	12

Sumber : Data Olah 2022

Pada tabel 1.4 tersebut dapat dilihat dari jawaban responden mengenai motivasi kerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Diduga bahwa motivasi kerja yang ada sudah optimal.

Selain motivasi kerja, secara teori ada banyak sebab yang bersinggungan dengan kinerja seseorang salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan Nitisemito (2015). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan lingkungan kerja non fisik

merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja.

Untuk melihat bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi, dapat dilihat dari data tabel daftar inventaris ruang kerja guru dibawah ini :

Tabel 1.5 Daftar Inventaris Ruang Kerja Guru Pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi Oktober 2022

No	Jenis	Jumlah	Kondisi
Fasilitas/Sarana			
1	Meja	31	Baik
2	Kursi	31	Baik
3	Printer	2	Baik
4	Lemari	3	Baik
5	Dispenser Water	1	Baik
6	Kipas Angin	2	Baik
7	AC	1	Rusak
8	Komputer	3	Baik
9	Infocus	1	Baik
10	Tempat Cuci Tangan	1	Baik
11	Papan Tulis	1	Rusak
12	Tempat Sampah	2	Baik
Kondisi lainnya:			
13	Sirkulasi Udara		Baik
14	Penerangan/Cahaya		Baik

(Sumber Data Arsip Operator Smp Negeri 5 Muaro Jambi)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik terutama tentang fasilitas yang digunakan guru rata-rata dalam keadaan baik walaupun ada beberapa item yang sudah dalam keadaan rusak seperti AC dan papan tulis. Untuk penunjang lingkungan kerja seperti ventilasi juga dalam keadaan baik dikarenakan sering dilakukan perawatan dengan cara dibersihkan secara berkala. Dan untuk penerangan juga dalam kondisi baik, karena apabila terjadi kerusakan pada lampu maka akan langsung digantikan dengan yang baru agar tidak mengganggu proses kinerja guru.

Dalam penelitian ini adapun teori yang digunakan oleh peneliti yaitu menurut Sunyoto yang mana terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk lingkungan fisik yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi berupa

fasilitas seperti AC dan papan tulis terlihat dari data inventaris bahwa dalam keadaan rusak hal ini dapat menghambat kinerja guru. Sedangkan mengenai lingkungan kerja non fisik yakni hubungan antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Masih ada guru yang memiliki hubungan yang kurang harmonis terhadap sesama guru yang disebabkan oleh perbedaan pendapat maupun masalah pribadi. Selanjutnya mengenai hubungan dengan kepala sekolah, ada guru yang menganggap kepala sekolah masih kurang tegas ke beberapa guru maupun pegawai lain yang masih sering terlambat datang maupun meninggalkan tanggung jawabnya di sekolah tanpa alasan yang kurang jelas. Hal ini menimbulkan kekesalan kepada guru yang selalu datang kerja tepat waktu, serta guru yang selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik

Untuk melihat lebih lanjut tentang lingkungan kerja pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi, maka peneliti melakukan observasi awal mengenai lingkungan kerja guru dengan menggunakan sampel 10 orang guru, data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.6 Observasi awal tentang lingkungan kerja guru
Pada tanggal 14 November 2022**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Fisik						
1	Kondisi sirkulasi suhu udara ditempat kerja	-	-	3	6	1

	sangat baik					
2	Penerangan lampu ditempat kerja baik	-	-	2	6	2
3	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan kinerja	-	-	3	5	2
Non Fisik						
4	Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik	-	1	2	5	2
5	Hubungan dengan atasan terjalin baik	-	1	6	2	1
6	Hubungan dengan bawahan (siswa)	-	-	-	2	8
Total		-	2	16	26	16

Sumber : Data diolah 2022

Pada tabel 1.6 tersebut dapat dilihat dari jawaban responden mengenai lingkungan kerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Diduga bahwa lingkungan kerja yang ada sudah cukup baik.

Adapun dari hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru, penelitian ini dilakukan oleh Ramadhani Zul Iskandar (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta. Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta.

Dari data yang telah dikumpulkan dengan melakukan observasi awal serta dari hasil penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat memiliki andil yang cukup besar dalam mempengaruhi guru demi mencapai kinerja yang baik. Dengan adanya motivasi yang ada pada guru, maka akan memberikan semangat ataupun dorongan lebih untuk memenuhi pencapaian tujuannya. Sama halnya dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik pun sangat mempengaruhi kinerja guru. Dengan lingkungan yang kondusif akan

memberikan dampak yang baik kepada guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, masalah kinerja sangat penting karena kinerja seseorang berkaitan erat dengan kinerja suatu organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja suatu instansi secara menyeluruh.

Pada Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru, diperoleh gambaran hasil sudah baik yakni dengan perolehan nilai 87,5%. Tetapi belum mencapai target amat baik yang telah ditetapkan oleh PERMENPAN RB NO. 16 TAHUN 2009. Dan untuk motivasi kerja guru yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi diduga sudah cukup baik walaupun masih adanya guru yang kurang termotivasi. Sedangkan untuk lingkungan kerja yang ada di SMP Negeri 5 Muaro Jambi secara fisik fasilitas atau sarana rata-rata dalam keadaan baik, tetapi masih terdapat beberapa item yang dalam keadaan rusak. Dan untuk lingkungan non fisik masih ada guru yang memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan (kepala sekolah).

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka sebagai pernyataan masalah pokok dari penelitian ini adalah : **“Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi??”**.

Berdasarkan masalah pokok yang ada, maka dapat lebih dispesifikasikan menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran dari kinerja guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok dalam penelitian ini adalah mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Tujuan penelitian ini dapat lebih dispesifikasikan sebagai berikut:

1. Menjelaskan gambaran dari kinerja guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya pemahaman mengenai berbagai konsep yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja seseorang didalam suatu organisasi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan penting bagi organisasi ataupun instansi, khususnya pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi, untuk mempertimbangkan berbagai aspek penting dalam memperbaiki kinerja guru, terutama dari aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar proposal skripsi ini tidak terlalu jauh menyimpang dari permasalahan yang ada, untuk itu peneliti membatasi ruang lingkup yakni sebagai berikut :

1. Penelitian ini merupakan penelitian yang berfokus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Variabel yang diteliti adalah kinerja guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
3. Objek penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMP Negeri 5 Muaro Jambi, tepatnya di Jl.Lintas Timur RT.09 Desa Sekernan, Kabupaten Muaro Jambi, Provinsi Jambi.
4. Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dengan jumlah sampel 30 orang Guru yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.