

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia memang memberikan tantangan yang menarik di era globalisasi ekonomi yang cepat. Salah satu aspek krusial dalam manajemen SDM adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang dilakukan secara terus menerus sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM dan mengatasi masalah yang mungkin timbul. Dengan melakukan penilaian kinerja secara terus menerus, manajer dapat memonitor dan mengevaluasi kontribusi serta prestasi karyawan secara berkala. Hal ini membantu dalam mendeteksi masalah yang (Sari, Marbawi & Murhaban, 2020).

Pendidikan memang merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pembangunan individu dan masyarakat. Ini adalah proses yang melibatkan transfer pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap dari satu generasi ke generasi berikutnya. Di tingkat pendidikan tinggi, peran ini menjadi lebih strategis karena pendidikan tinggi tidak hanya bertanggung jawab atas pembentukan keahlian dan pengetahuan teknis, tetapi juga membantu dalam pembentukan karakter, kepemimpinan, dan kemampuan untuk berkontribusi pada masyarakat dan bangsa. Pendidikan tinggi tidak hanya tentang mentransfer pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga tentang membentuk nilai-nilai moral, etika, dan kepedulian sosial (Undang-Undang No. 12 Tahun 2012).

Fungsi dari pendidikan tinggi yang tertuang dalam UU No.12 Tahun 2012 berbunyi “Merancang kurikulum yang tidak hanya fokus pada aspek akademis, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai moral dan etika yang bermartabat, serta menekankan pentingnya pengembangan karakter dan kepribadian yang kuat. Mendorong staf akademik dan administratif untuk terus mengembangkan kreativitas, inovasi, dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, workshop, serta memberikan ruang untuk eksperimen dan kolaborasi. Mengajak seluruh sivitas akademika untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang melibatkan masyarakat dan industri. Ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga memperluas jaringan dan memperkuat relevansi pendidikan dengan dunia nyata.

Kebijakan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengembangan otonomi Sekolah Manajemen Berbasis Sekolah (MBM) merupakan langkah yang penting dalam memperbaiki sistem pendidikan. Perencanaan Sekolah yang efektif adalah kunci untuk mencapai tujuan ini. Dengan perencanaan yang baik, mutu pendidikan dapat ditingkatkan dan pendidikan yang berkualitas dapat diakses oleh semua siswa, termasuk mereka yang kurang mampu secara ekonomis. Dalam konteks ini, pendidikan yang berkualitas menjadi wahana utama untuk meningkatkan SDM..

Kinerja merupakan dalam konteks kerja adalah evaluasi atau pengukuran atas prestasi kerja seseorang atau suatu unit kerja. Ini biasanya melibatkan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh individu atau tim dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar kerja ini bisa berupa target

kuantitatif, kualitatif, atau keduanya, yang telah ditetapkan oleh atasan atau manajemen. (Dessler, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali, Hubeis dan Fatchiya (2023), Mardiana, Kasmir & Safuan (2021) dan Lianasari & Ahmadi (2022) mengatakan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Basori, Prahiawan & Daenulhay (2017) dan Agustine Pariesti, Chrisna & Meitana (2022) mengatakan kompetensi kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasi. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh (Kirani, 2023), Anggara, Sujana & Novarini (2022), Syahputra & Tukimin (2022), Selan, Wahyudi & Wardiningsih (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian riset lainnya yang dilakukan oleh Rorimpandey, Nelwan & Taroreh (2022) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai variabel mediasi adalah motivasi berprestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey, (2017), Waluyo, Syarifudidin & Anriani (2023) dan Kurniasih, Bastian dan Setiadi (2023) menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Setyanti (2020) menunjukkan motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam bidang pendidikan, seperti guru, sangat terkait dengan pencapaian target yang ditetapkan oleh organisasi sekolah. Organisasi

pendidikan, termasuk sekolah, memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu, seperti meningkatkan tingkat kelulusan siswa, meningkatkan prestasi akademik, atau mengimplementasikan program pendidikan khusus.

Dalam mencapai tujuan ini, organisasi pendidikan akan menggunakan sumber daya yang dimilikinya, termasuk tenaga manusia (seperti guru dan staf sekolah), fasilitas fisik, dan anggaran keuangan. Sebelum menggunakan sumber daya ini, organisasi pendidikan biasanya menetapkan persyaratan atau standar yang ingin dicapai. Misalnya, sebuah sekolah dapat menetapkan target untuk meningkatkan tingkat kelulusan siswa menjadi 95% dalam satu tahun akademik.

Kemudian, dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya, organisasi pendidikan akan mengembangkan rencana dan strategi untuk mencapai target tersebut. Bagi para guru, ini mungkin melibatkan merancang dan memberikan pembelajaran yang efektif, memberikan dukungan tambahan kepada siswa yang membutuhkannya, dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan praktik pengajaran.

Dengan demikian, kinerja pegawai dalam bidang pendidikan sering kali diukur oleh sejauh mana mereka berhasil dalam membantu organisasi mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja yang baik dapat membantu menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi merupakan salah satu SD Negeri favorit yang ada di Kota Jambi. Jika dibandingkan SD Negeri lainnya di Kota

Jambi, sekolah ini memiliki jumlah siswa yang sangat banyak, jumlah guru dan perangkat sekolah lainnya. Fasilitas sekolah untuk mendukung kegiatan guru mengajar juga sangat baik. Namun untuk menilai sekolah tersebut dapat dikatakan baik tidak hanya dilihat dari fasilitas sekolah, jumlah siswa, jumlah guru dan perangkat organisasi sekolah akan tetapi dapat dilihat dari capaian standar nasional Pendidikan yang dimiliki SD N 47 Kota Jambi dalam 3 tahun yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Capaian Standar Nasional Pendidikan SD N 47 Kota Jambi**  
**Tahun 2020-2022**

No	Standar Nasional Pendidikan	2020		2021		2022		Rata-Rata Capaian
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	
1	Standar Kompetensi kerja Lulusan	5,0	6,96	5,0	6,65	5,0	6,76	6,79
2	Standar Isi	5,0	5,19	5,0	4,95	5,0	5,62	5,25
3	Standar Proses	5,0	5,42	5,0	5,77	5,0	6,41	5,87
4	Standar Penilaian Pendidikan	5,0	4,22	5,0	3,58	5,0	5,14	4,31
5	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	5,0	4,22	5,0	3,42	5,0	4,35	4
6	Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan	5,0	5,27	5,0	4,08	5,0	4,08	4,48
7	Standar Pengelolaan Pendidikan	5,0	5,29	5,0	4,49	5,0	5,68	5,15
8	Standar Pembiayaan	5,0	4,14	5,0	5,42	5,0	6,01	5,19
	Rata-Rata	5,0	5,09	5,0	4,8	5,0	5,51	5,13

Sumber : Rencana Kerja Jangka Menengah Kota Jambi, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Capaian Standar Nasional Pendidikan yang dimiliki SD N 47 Kota Jambi dalam 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi dengan rata-rata capaian sebesar 5,13. Angka tersebut berada pada rentang 5,07-6,66 artinya SDN 47 Kota Jambi saat ini sedang menuju Capaian Standar Nasional Pendidikan pada level 4. Namun seharusnya Capaian Standar Nasional

Pendidikan SDN 47 Kota Jambi setiap harusnya terus meningkat karena terdapat beberapa standar SNP tidak sesuai target yang ditetapkan, akan tetapi pada tahun 2021 mengalami penurunan yang diduga disebabkan kompetensi kerja, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi yang dimiliki guru di SD N 47 Kota Jambi.

Kemampuan dan kompetensi kerja yang tepat sangat penting bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja individu secara langsung berkontribusi pada keseluruhan produktivitas organisasi. Manajemen kinerja yang efektif mengakui peran penting kompetensi kerja dalam mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Dengan memahami dan mengembangkan kompetensi kerja yang sesuai, pegawai dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan Veithzal & Sagala (2017).

Guru yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk pemahaman yang lebih mendalam tentang materi pelajaran, keterampilan mengajar yang lebih baik, kemampuan manajemen kelas yang efektif, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan siswa.

Untuk mengetahui gambaran kompetensi kerja pada Guru di SD N 47 Kota Jambi dapat dilihat pada tabel mengenai tingkat pendidikan seperti yang terlihat pada table 1.2:

**Tabel 1.2.**  
**Jumlah Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Pada SD N 47 Kota Jambi (2018-2022)**

Tahun	STRATA PENDIDIKAN								Jumlah
	SD	SLTP	SLTA	DII	DIV	S1	S2	S3	
2018	0	0	0	2	0	40	5	0	47
2019	0	0	0	2	0	42	5	0	49
2020	0	0	0	2	0	41	5	0	48
2021	0	0	0	2	0	43	5	0	50
2022	0	0	0	2	0	44	6	0	52
Rata-Rata	0	0	0	2	0	42	5	0	49

Sumber : SD N 47 Kota Jambi (2023)

Dari tabel diatas tergambar bahwa jumlah guru pada SD N 47 Kota Jambi dilihat dari tahun 2018-2022 didominasi tamatan Strata 1 (S1) dengan rata-rata sebanyak 49 orang. Namun pada SD N 47 Kota Jambi masih terdapat guru yang memiliki Pendidikan terakhir DII yaitu sebanyak 2 orang. Seharusnya SD N 47 Kota Jambi harus memiliki standar Pendidikan yang tinggi agar memiliki guru dengan kualitas SDM yang sangat baik karena SD N 47 Kota Jambi merupakan salah satu SD terbesar dan terfavorit di Kota Jambi.

Hasibuan (2016) mengatakan Motivasi berprestasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu atau mengatasi tantangan dengan maksimal. Ini melibatkan keinginan yang kuat untuk meningkatkan diri, mencapai keunggulan, dan mengatasi rintangan yang mungkin muncul di sepanjang jalan.

Kinerja guru yang optimal akan tercapai jika mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan motivasi berprestasi yang tinggi,

seorang guru cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Mereka akan bekerja keras untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan terus mengembangkan diri mereka sendiri sebagai pendidik. Sebaliknya, jika seorang guru kehilangan motivasi berprestasi, kinerja mereka kemungkinan akan terpengaruh negatif karena kurangnya dorongan untuk mencapai prestasi yang tinggi..

Untuk melihat motivasi berprestasi pada pegawai SD N 47 Kota Jambi yaitu dapat dilihat dari jumlah pegawai yang mengikuti diklat selama tahun 2018-2022 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Guru pada SD N 47 Kota Jambi yang Mengikuti Diklat**  
**Fungsional Berjenjang**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2018	2	-
2019	2	0,00
2020	1	-50,00
2021	1	0,00
2022	3	200,00
Rata-Rata		37,50

*Sumber: SD N 47 Kota Jambi, 2023.*

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa perkembangan jumlah guru pada SD N 47 Kota Jambi yang mengikuti Diklat Fungsional Berjenjang mengalami fluktuasi. Jumlah pegawai terbanyak yang mengikuti Diklat Fungsional Berjenjang yaitu terjadi pada tahun 2022 sebanyak 200%. Namun untuk tahun 2019 dan tahun 2021 tidak mengalami perubahan, sehingga dapat dikatakan bahwa guru di SD N 47 Kota Jambi tidak banyak yang mengikuti diklat.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai terikat secara emosional dan kognitif (Robbins & Judge, 2017). Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih giat dan efektif. Mereka akan lebih bersemangat untuk tetap tinggal dalam organisasi dan berkontribusi secara berkelanjutan untuk kesuksesannya. Selanjutnya untuk komitmen organisasi dapat dilihat dari masa bekerja guru di Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi :

**Tabel 1.4**  
**Masa Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi**

No	Masa Bekerja (Tahun)	Jumlah Pegawai (Orang)
1	< 3	13
2	3 – 5	20
3	6 – 10	19
	Total	52

Sumber data : Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas bahwa pegawai yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 19 orang. Sedangkan untuk masa kerja lebih kecil dari 3 tahun ada sebanyak 13 orang. Kemudian untuk masa kerja 3 - 5 tahun sebanyak 20 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi memiliki komitmen organisasi yang baik. Namun permasalahannya masih banyak pegawai yang memiliki masa kerja dibawah 3 tahun sehingga pegawai tersebut belum terbukti komitmennya. Permasalahan lainnya terdapat 2 orang pegawai yang mengajukan mutasi ke sekolah lainnya atau ke dinas pendidikan karena alasan ingin mencari suasana kerja baru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka akan dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Motivasi Berprestasi pada Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah maka penulis merumuskan pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana keadaan atau gambaran kompetensi kerja, komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi ?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi ?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi ?
7. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi pada Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi ?
8. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi pada Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi?

### **1.3. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui keadaan atau gambaran kompetensi kerja, komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi pada Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi.
8. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi pada Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi.

### **1.4. Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk bidang akademik dan bagi kegunaan praktisi.

### 1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia dan sumbangan pikiran pada khasanah akademis, dunia ilmu pengetahuan dan pembaca pada umumnya mengenai kompetensi kerja, komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi.

### 2. Manfaat secara praktis

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya dilingkungan Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi Jambi dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja para gurunya.