

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Pasal 3 UU No. 20 tahun 2003, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru professional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D IV), menguasai kompetensi (pendagogik, profesional, sosial, dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, sesuai tujuan pendidikan nasional.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi pendidikan. Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan

kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya tidak sesuai dengan harapan dapat menempatkan sebuah organisasi pada ketimpangan yang berimbas pada citra yang buruk.

Menurut Notoatmojo (2003, dalam Kompri, 2015: 69), masalah sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kualitas dan kuantitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang dalam kontribusinya pada pembangunan, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut baik secara fisik maupun non fisik. Kompri (2015:70) menyebutkan bahwa selain dua aspek yakni fisik dan nonfisik juga menyangkut dengan kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan lain. Oleh karena itu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia juga dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan, diantaranya budaya senyum, sapa, dan salam yang dihasilkan dari aktifitas yang dilakukan oleh warga sekolah dan menjadi karakteristik atau ciri khas bagi sekolah tersebut. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di sekolah yang memiliki peranan yang sangat penting. Proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak akan berjalan jika tidak ada peran guru di dalamnya

Kondisi seperti ini mengharuskan sekolah untuk mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja guru, agar sekolah mampu mengelola sumber daya manusia nya, khususnya guru dengan baik, dalam suatu organisasi pendidikan banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Diantaranya faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan factor yang berasal dari dalam diri karyawan (guru), diantaranya adalah kepuasan kerja. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan (guru), diantaranya kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, dan budaya organisasi.

Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (guru) adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalahmasalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga dan arena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut (Luthans, 2006). Perilaku karyawan (guru) tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru

dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Baik buruknya kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya budaya organisasi, kualitas SDM dan motivasi. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru tidaklah sama satu sama lain, pelatihan-pelatihan profesional keguruan yang pernah diikuti dan juga lamanya waktu pengalaman dalam mengajar juga cukup berpengaruh terhadap kompetensi seorang guru. Tidak kalah pentingnya dari kompetensi adalah motivasi, setiap orang pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda, tidak terkecuali seorang guru juga memiliki motivasi dalam melakukan proses belajar mengajar

Rendahnya kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kupang diduga dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berkaitan antara lain karena kurang baiknya budaya organisasi yang di terapkan di sekolah, kurangnya motivasi dan masih rendahnya tingkat kedisiplinan.

Budaya organisasi yang telah baik di dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah, harus di jaga karena menurut beberapa temuan penelitian terdahulu mengatakan bahwa kinerja guru akan meningkat dengan adanya pembentukan budaya yang kuat dari suatu organisasi pendidikan. Budaya (*culture*) berasal dari perkataan latin *colere* yang artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan. Menurut Edward Taylor dalam Sobirin, Achmad (2007), budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai

kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Sedangkan menurut Stoner dalam Moeliono (2003), budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Aspek motivasi kerja juga sangat berpengaruh dan penting dalam kinerja guru, karena di jaman sekarang semakin banyak juga kebutuhan yang diperlukan oleh guru. Menurut Mangkunegara (2011) Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Motivasi kerja dan kualitas SDM dapat dilihat dari cara guru mempersiapkan semua hal untuk menunjang keberhasilan pekerjaannya. Dari segi kualitas SDM, seorang guru mempunyai kesiapan dalam pembelajaran, meliputi penguasaan bahan ajar, kemampuan untuk menghubungkan materi kepada materi pokok yang akan disampaikan, strategi penyampaian materi pembelajaran, teknik penyampaian, kemampuan untuk membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran agar sistematis dan dapat menggambarkan penyampaian materi pokok yang diinginkan silabus, serta kemampuan dalam pembuatan bahan evaluasi yang dapat mewakili setiap indikator dalam materi pokok.

Selanjutnya yang perlu di perhatikan oleh sekolah adalah disiplin kerja. Hasibuan (2011) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Meskipun terdapat aturan tentang kesiapan, namun pada SMA Negeri I Kupang terlihat bahwa terdapat beberapa guru yang masih melakukan indiscipliner dan kurangnya konsentrasi guru dalam mengajar. Hal ini dibuktikan dengan sebagian besar guru honorer mengajar di beberapa sekolah yang berbeda. Sehingga hal ini menimbulkan kurangnya skala prioritas guru terhadap perkembangan siswa di sekolah. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan guru di SMA Negeri I Kupang, dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru pada tabel 1.1. di bawah ini.

**Tabel 1.1 Persentase Kehadiran Guru Per Bulan Tahun Ajaran 2018/2019**

| No | Bulan     | Alasan Ketidakhadiran |      |              | Persentase Kehadiran (%) |
|----|-----------|-----------------------|------|--------------|--------------------------|
|    |           | Sakit                 | Izin | Tanpa Berita |                          |
| 1  | Juli      | 3                     | 10   | 17           | 64,28                    |
| 2  | Agustus   | 2                     | 7    | 5            | 83,33                    |
| 3  | September | 2                     | 3    | 3            | 90,47                    |
| 4  | Oktober   | 4                     | 7    | 5            | 80,95                    |
| 5  | November  | 3                     | 6    | 3            | 85,71                    |
| 6  | Desember  | 1                     | 8    | 4            | 84,52                    |
| 7  | Januari   | 4                     | 9    | 9            | 73,80                    |

|    |                  |           |           |           |              |
|----|------------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| 8  | Februari         | 3         | 3         | 3         | 89,28        |
| 9  | Maret            | 4         | 3         | 5         | 85,71        |
| 10 | April            | 2         | 5         | 5         | 85,71        |
| 11 | Mei              | 2         | 3         | 3         | 90,47        |
| 12 | Juni             | 4         | 6         | 5         | 82,14        |
|    | <b>Rata-Rata</b> | <b>34</b> | <b>70</b> | <b>67</b> | <b>83,03</b> |

*Sumber: Data Kehadiran Guru SMA Negeri 1 Kupang Tahun Ajaran 2018/2019*

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa rata-rata persentase kehadiran guru SMA Negeri 1 Kupang selama Tahun Ajaran 2018/2019 adalah 83,03%, dengan persentase kehadiran tertinggi pada bulan September 2018 dan Mei 2019 yakni 90,47% dan persentase kehadiran terendah pada bulan Juli yakni 64,28%. Dari persentase kehadiran guru ini dapat dilihat juga bahwa alasan ketidakhadiran kebanyakan para guru ialah izin sebanyak 70 kali dan diikuti tanpa berita sebanyak 67 kali. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak para guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai guru.

Selain itu, fenomena terkait kinerja guru di SMA Negeri 1 Kupang terlihat ada beberapa guru yang tidak masuk tanpa ijin maupun pemberitahuan, dan masih banyak guru yang masuk kelas terlambat sehingga mengganggu proses pembelajaran di kelas. Tingkat penguasaan media pembelajaran para guru juga masih kurang, dibuktikan dengan minimnya guru dalam menggunakan media pembelajaran seperti; Notebook, LCD, laboratorium dan lain-lain. Para guru masih banyak menggunakan proses pembelajaran yang classic dan membosankan peserta didik di kelas. Tentunya hal demikian akan menghambat proses perkembangan dan prestasi peserta didik. Fenomena lainnya adalah sebagian guru kurang berperan dalam memotivasi dan memperhatikan peserta didiknya untuk

terus berprestasi, mengembangkan potensi diri dan semangat dan menuntut ilmu. Meskipun terdapat aturan tentang kedisiplinan, namun beberapa guru tetap melakukan indisipliner dan kurangnya konsentrasi guru dalam mengajar. Sehingga hal ini menimbulkan kurangnya skala prioritas guru terhadap perkembangan siswa di sekolah ini.

Hasil pengamatan awal juga diketahui bahwa kompetensi guru masih belum produktif dalam mempersiapkan dan menyampaikan bahan ajar belum maksimal hal ini disebabkan karena masih kurangnya pengalaman dan minimnya pelatihan-pelatihan yang diikuti guru yang akan meningkatkan kompetensi guru. Guru produktif adalah guru yang dibekali kompetensi dalam bidang keguruan atau belajar mengajar yang sesuai standar profesi seorang guru. Maka diperlukan banyak penyesuaian bagi para guru agar menjadi guru yang baik dan profesional. Begitupula dengan motivasi atau faktor pendorong seseorang menjadi guru akan menjadi penentu pula seseorang menjadi guru yang profesional, bagaimana cara membuat perencanaan pembelajaran, membuat RPP, melakukan proses pembelajaran dan sampai ke proses evaluasi yang baik perlu ditingkatkan dengan melakukan pelatihan-pelatihan peningkatan kompetensi guru. Kompetensi yang belum optimal dapat mengakibatkan penurunan motivasi, begitupula dengan budaya organisasi sebagai faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada motivasi dalam bekerja.

Penelitian ini dilaksanakan pada sekolah SMA Negeri 1 Kupang. Adapun jumlah guru di SMA Negeri 1 Kupang berjumlah 84 guru dengan rincian 32 guru laki-laki dan 52 guru perempuan. Para guru di SMA Negeri 1 Kupang ini



memiliki tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pengajar bagi para siswa yang berjumlah 1444 orang, yang terbagi dalam 44 rombongan belajar. Adapun data guru dan siswa di SMA Negeri 1 Kupang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2  
Data Guru, Tendik dan Peserta Didik SMA Negeri 1 Kupang  
Tahun Ajaran 2019/2020

| No           | Uraian      | Guru | Tendik | PTK | PD   |
|--------------|-------------|------|--------|-----|------|
| 1            | Laki – Laki | 32   | 21     | 53  | 671  |
| 2            | Perempuan   | 52   | 8      | 60  | 773  |
| <b>TOTAL</b> |             | 84   | 29     | 130 | 1444 |

*Sumber: Data Dapodik SMA Negeri 1 Kupang*

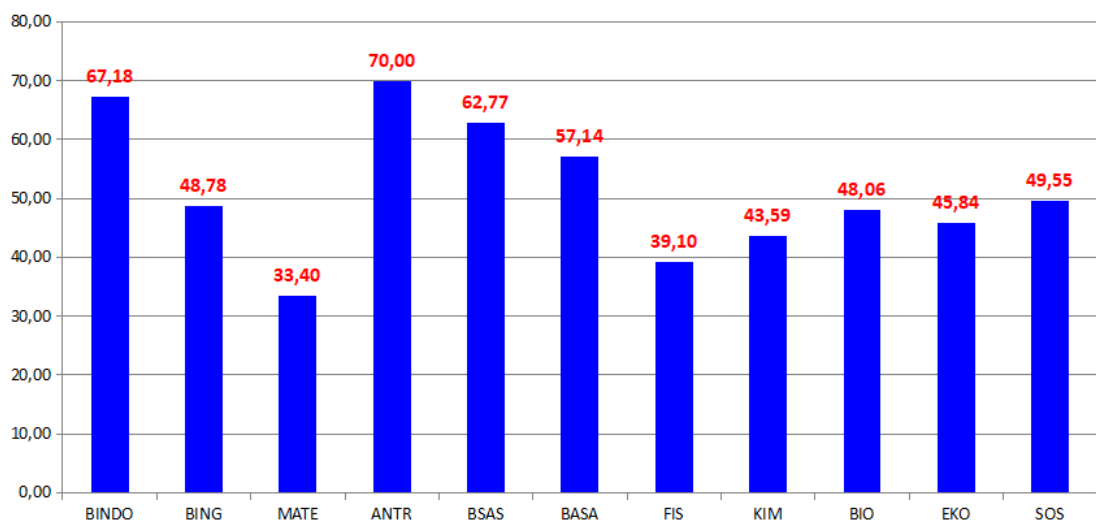
Para guru dan tenaga pendidik yang terdaftar di SMA Negeri 1 Kupang adalah orang-orang yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di sekolah induk. Dari kondisi di atas dan berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah dengan beberapa guru diketahui beberapa gambaran tentang kinerja guru yang ada di SMA Negeri 1 Kupang. Kinerja guru yang optimal dapat didorong dengan pelatihan-pelatihan terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Adapun pelatihan yang biasa diikuti ialah Pelatihan Guru Mata Pelajaran dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan juga pelatihan pembuatan RPP yang dilaksanakan minimal satu kali dalam setahun. Meskipun demikian dalam pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh para guru, hanya guru-guru tertentu yang saja yang dipilih untuk mengikuti pelatihan yang dimaksud. Hal ini mengakibatkan banyak guru yang tidak diikutsertakan dalam setiap pelatihan yang adasehingga kinerja mereka dalam pengelolaan mengajar dan pembuatan RPP kurang optimal.

Kinerja guru yang optimal juga dapat dilihat dari persiapan mereka dalam

proses belajar, yakni dalam mempersiapkan RPP dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan RPP yang ada. Menurut wawancara dengan kepala sekolah, diketahui bahwa masih terdapat beberapa guru yang kurang terampil dalam mempersiapkan RPP sesuai dengan kurikulum yang dipakai di sekolah.

Kinerja guru SMA Negeri 1 Kupang yang kurang optimal juga dapat dilihat dari nilai ujian nasional yang diperoleh peserta didik masih rendah. Adapun rekapitulasi nilai ujian nasional peserta didik dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 1.1 Rata-Rata Nilai Tiap Mata Ujian Nasional Tahun Ajaran 2018/2019**



Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi siswa SMA Negeri 1 Kupang hanya berada pada nilai 70 yakni pada mata ujian Antropologi. Sedangkan nilai rata-rata terendah siswa SMA Negeri 1 Kupang ialah pada mata ujian Matematika dengan nilai 33,40. Masih rendahnya hasil belajar siswa ini menjadi indikasi bahwa kinerja guru belum optimal. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti hendak mengukur kinerja guru SMA Negeri 1 Kupang berdasarkan beberapa variabel yakni budaya organisasi, kualitas sumber

daya manusia, motivasi kerja, disiplin kerja.

Robins (2002: 63) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sistem makna bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Bentuk budaya organisasi dalam dunia pendidikan dapat dilihat dalam budaya sekolah. Budaya sekolah berkaitan dengan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sekolah. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma tersebut mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap guru dan pegawai lembaga pendidikan.

Berdasarkan penjelasan tentang budaya organisasi tersebut, terdapat beberapa budaya sekolah yang mulai luntur di SMA Negeri 1 Kupang, salah satunya tentang budaya literasi di sekolah. Banyak guru yang tidak lagi mengindahkan pentingnya literasi di sekolah sehingga terlihat bahwa literasi hanya merupakan slogan semata di SMA Negeri 1 Kupang. Hal ini dipengaruhi oleh kecenderungan untuk lebih menggunakan *smartphone* dalam waktu literasi yang ditentukan sekolah atau pada waktu istirahat. Budaya sekolah yang dianut dalam kebiasaan SMA Negeri 1 Kupang ialah dalam hal berpakaian. Penggunaan batik atau kain tenunan yang disepakati bersama pada hari-hari tertentu kurang diindahkan para guru.

Kinerja guru yang optimal juga berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia (guru) di SMA Negeri 1 Kupang. Menurut Sedarmayanti (2009:59), kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi

berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Sedangkan sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2009:27) adalah tenaga kerja atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan. Dengan demikian Sedarmayanti mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yaitu kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).Ketiga aspek ini menjadi faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kupang.

Kemampuan intelektual dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan para guru di SMA Negeri 1 Kupang. Berdasarkan Data Guru SMA Negeri 1 Kupang, jumlah guru yang ada di SMA Negeri 1 Kupang sebanyak 91 orang dengan kualifikasi ijazah S2 sebanyak 7 (tujuh) guru, S1 sebanyak 83 (delapan puluh tiga) guru dan SLTA 1 (satu) guru. Kualifikasi guru yang dituntut ialah minimal memiliki ijazah terakhir sarjana pendidikan dari mata pelajaran matematika, fisika, kimia, biologi, ekonomi, sejarah geografis, sosiologi, agama islam, agama Kristen, agama katolik, agama hindu, agama budha dan olahraga. Apabila terdapat guru yang memiliki gelar misalnya, sarjana ekonomi maka harus memiliki akta 4 untuk penyetaraan sebagai guru.

Kemampuan fisik juga menjadi aspek penting dalam mengukur kualitas sumber daya manusia para guru di SMA Negeri 1 Kupang. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru peneliti menemukan bahwa terdapat masalah pada kemampuan fisik di mana terdapat beberapa guru yang memiliki riwayat penyakit seperti penyakit jantung, asam urat dan beberapa penyakit lainnya. Hal

ini menyebabkan seringkali tugas mengajarnya tidak dilaksanakan.

Kinerja guru yang optimal juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang diberikan dalam lingkungan SMA Negeri 1 Kupang. Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pengamatan awal pada SMA Negeri 1 Kupang memang sudah terdapat gaji honorer dan juga bentuk-bentuk insentif lainnya seperti insentif hari raya ataupun insentif ujian semester. Akan tetapi para guru tidak mendapatkan insentif ketika mengajar les kepada siswa/i kelas 10, ketiadaan uang lembur, bahkan keterlambatan pembayaran gaji bagi para guru honorer honorer. Minimnya insentif sebagai bentuk motivasi ini seringkali menghambat kinerja guru ke arah yang lebih baik.

Kinerja guru yang optimal juga berkaitan dengan disiplin kerja dalam lingkungan SMA Negeri 1 Kupang. Menurut Hasibuan (2006:444), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94), disiplin kerja dapat dilihat dari ketaatan

terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan secara langsung peneliti menemukan fakta bahwa banyak guru yang kurang disiplin untuk taat terhadap aturan waktu. Ketidaksiplinan ini terlihat dari masih terdapat banyak guru yang terlambat masuk kelas dan keluar sebelum waktu belajar di kelas selesai. Hal ini juga terlihat dari masih terdapat banyak guru sudah pulang sebelum waktu di sekolah berakhir.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Ratno Nur Suryadi (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Teguh (2015) tentang Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SDN Watukarung Pringkuku Pacitan menunjukkan bahwa motivasi kepala sekolah pada guru dan karyawan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kemajuan sekolah berupa pelaksanaan program yang disepakati bersama.

Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, Koswara dan Rasto (2016) dalam penelitian berjudul Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan kinerja

guru berpengaruh signifikan terhadap sertifikasi profesi, di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja guru baik guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi maupun yang sudah mengikuti sertifikasi profesi; dan terdapat perbedaan kompetensi dan kinerja guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi dengan yang sudah mengikuti sertifikasi profesi.

Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sarwan, *dkk* (2019) tentang Hubungan Kompetensi Guru Dan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru SD Negeridi Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe bahwa terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,762 dan koefisien determinasi 0,581;

3) Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi guru dan iklim kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe.

Melihat fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas beberapa permasalahan di atas dengan mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Kupang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja guru di SMA Negeri 1 Kupang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Kupang?
3. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Kupang?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Kupang?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kupang?
6. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kupang?
7. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kupang?
8. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kupang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja guru di SMA Negeri 1 Kupang.



2. Untuk mengetahui berpengaruh signifikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Kupang;
3. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Kupang;
4. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Kupang;
5. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kupang
6. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kupang
7. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kupang
8. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kupang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai sebuah sumbangsih penelitian bagi pengembangan bidang ilmu Manajemen khususnya Sumber Daya Manusia di Universitas Widya Mandira Kupang.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah SMA Negeri 1 Kupang, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya

meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dari segi kompetensi, budaya organisasi dan kompensasi.

- b. Bagi para guru SMA Negeri 1 Kupang, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan untuk pengembangan kinerja kearah yang lebih baik.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.