

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan proses pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik, khususnya guru, menurut (Muhlis, 2025), peran Guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran menjadi sangat strategis. Namun, kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Sebagai pelaksana utama kegiatan pembelajaran di sekolah, guru memiliki peran strategis dalam membentuk kompetensi, karakter, dan prestasi peserta didik, sehingga kinerja guru menjadi aspek yang sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi, serta menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Kinerja guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Setiawati, 2023). Ukuran kinerja seorang guru terlihat dari rasa tanggung jawab dalam menjalankan amanah profesi, tanggung jawab moral yang diemban, serta kemampuannya dalam memberikan teladan kepada peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal (Putri *et al.*, 2026).

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bintan diketahui bahwa sekolah secara rutin melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru melalui supervisi akademik, rapat evaluasi, komunikasi yang intensif, serta pembinaan secara berkelanjutan. Berbagai upaya tersebut dilakukan agar seluruh guru mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya serta sejalan dengan tujuan sekolah. Meskipun demikian, kepala sekolah menyampaikan bahwa dalam pelaksanaannya masih dijumpai guru yang belum sepenuhnya konsisten dalam menjalankan tugas sesuai dengan arahan yang telah diberikan. Oleh karena itu, kepala sekolah masih perlu melakukan pembinaan secara langsung kepada guru yang bersangkutan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan harapan sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru merupakan proses yang terus diupayakan dan masih memerlukan perhatian secara berkelanjutan.

Peneliti juga melakukan wawancara awal terhadap guru di SMP Negeri 1 Bintan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa dalam pelaksanaan pembelajaran, penjelasan mengenai tugas kepada siswa belum selalu dapat disampaikan secara rinci sebelum siswa mulai mengerjakan tugas. Guru menyampaikan bahwa padatnya materi pembelajaran, keterbatasan waktu, serta penyesuaian terhadap kondisi kelas menyebabkan penjelasan terhadap tugas terkadang diberikan secara singkat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas guru dalam proses pembelajaran masih memerlukan perhatian

sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, baik yang berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan organisasi sekolah. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kajian pada motivasi kerja sebagai faktor internal dan budaya organisasi sebagai faktor eksternal yang diduga memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan.

Salah satu faktor internal yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Purba, 2025), motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja guru karena guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, komitmen, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh keinginan untuk mencapai prestasi, tetapi juga oleh kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap guru di SMP Negeri 1 Bintan diketahui bahwa pelaksanaan tugas guru tidak hanya berfokus pada kegiatan mengajar, tetapi juga disertai dengan berbagai tanggung

jawab lainnya, seperti penyusunan perangkat pembelajaran, administrasi pembelajaran, pelaksanaan penilaian, serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan sekolah. Guru menyampaikan bahwa beban pekerjaan yang cukup beragam pada kondisi tertentu dapat memengaruhi semangat dalam menjalankan tugas pembelajaran sehingga diperlukan kemampuan untuk menjaga motivasi kerja agar tetap dapat melaksanakan seluruh tanggung jawab secara optimal. Selain itu, guru juga menyampaikan bahwa tuntutan pekerjaan yang semakin beragam menuntut setiap guru untuk mampu mengelola waktu, menjaga komitmen, serta mempertahankan semangat kerja dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan lebih mampu mempertahankan semangat, tanggung jawab, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas meskipun dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi aspek yang penting untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Selain faktor internal berupa motivasi kerja kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi tempat guru bekerja. Salah satu faktor eksternal yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Menurut (Moh & Sutarmin, 2025), budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat yang mampu menggerakkan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi tercermin melalui pola komunikasi, kerja sama antar guru, komitmen terhadap

aturan sekolah, serta semangat bersama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu mendorong guru melaksanakan tugas secara lebih efektif dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap guru di SMP Negeri 1 Bintan diketahui bahwa sekolah secara rutin melaksanakan rapat koordinasi dan evaluasi sebagai upaya menyamakan persepsi dalam pelaksanaan tugas. Guru menyampaikan bahwa kegiatan tersebut membantu memberikan arahan mengenai pelaksanaan pembelajaran serta berbagai kebijakan sekolah. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat perbedaan cara dan kebiasaan masing-masing guru dalam menerapkan hasil koordinasi tersebut ke dalam proses pembelajaran. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa implementasi hasil koordinasi belum sepenuhnya berjalan secara selaras sehingga masih diperlukan penguatan kerja sama, komunikasi, dan kesamaan komitmen antar guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan sekolah.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk cara kerja guru di lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang didukung oleh komunikasi yang efektif, kerja sama yang baik, serta kesamaan komitmen dalam menjalankan kebijakan sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga pelaksanaan tugas guru dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, budaya organisasi dipandang sebagai salah satu faktor yang relevan untuk dianalisis dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sekolah serta guru di SMP Negeri 1 Bintan, diperoleh gambaran bahwa peningkatan kinerja guru merupakan proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Meskipun sekolah telah melakukan berbagai upaya pembinaan melalui supervisi, evaluasi, rapat koordinasi, dan komunikasi secara berkelanjutan, masih ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru, motivasi kerja, serta budaya organisasi dalam lingkungan sekolah. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan.

Berbagai penelitian terdahulu memberikan dasar empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Jaisah *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa budaya sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta didukung oleh budaya sekolah yang baik cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Harahap *et al.*, 2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang mampu mendorong komunikasi yang baik, kerja sama, kedisiplinan, serta komitmen terhadap tujuan organisasi terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendukung peningkatan kualitas kinerja guru. Selain itu,

berbagai penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, hasil penelitian tersebut belum tentu dapat digeneralisasikan pada setiap sekolah karena masing-masing sekolah memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem pembinaan, serta lingkungan kerja yang berbeda. SMP Negeri 1 Bintan memiliki karakteristik tersendiri dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru melalui supervisi, rapat koordinasi, evaluasi, serta pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti masih ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan.

Berdasarkan uraian fenomena yang ditemukan di lapangan serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang belum sepenuhnya konsisten dalam melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan arahan sekolah, khususnya dalam memberikan penjelasan terhadap tugas kepada siswa sebelum kegiatan pembelajaran berlangsung.
2. Beban pekerjaan guru yang beragam pada kondisi tertentu dapat memengaruhi semangat guru dalam melaksanakan tugas sehingga motivasi kerja perlu terus dijaga.
3. Penerapan hasil rapat koordinasi dalam pelaksanaan pembelajaran belum sepenuhnya berjalan secara selaras sehingga kerja sama, komunikasi, dan kesamaan komitmen antar guru masih perlu diperkuat.
4. Motivasi kerja dan budaya organisasi diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja guru sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah untuk memudahkan dalam pembahasan selanjutnya, Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan?

2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan?

1.4 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini penulis membatasi lingkup penelitian hanya pada Guru di SMP Negeri 1 Bintan sebagai objek penelitian. Variabel yang diteliti difokuskan pada motivasi kerja, dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja Guru. Dengan pembatasan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan.
2. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan.
3. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai bagaimana motivasi kerja yang tinggi, serta budaya organisasi yang kondusif mampu meningkatkan kinerja Guru dalam konteks lembaga pendidikan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Sekolah (SMP Negeri 1 Bintan)

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak sekolah, dalam memperkuat budaya organisasi yang positif, serta merancang strategi untuk meningkatkan motivasi kerja Guru guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

b. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran Guru akan pentingnya motivasi kerja, komitmen profesional, serta partisipasi aktif dalam membangun budaya organisasi yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pembanding bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja Guru dalam konteks pendidikan yang berbeda.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan panduan yang sistematis dan terstruktur kepada pembaca agar mudah memahami penelitian ini. Skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terbagi atas sub-sub bab yang secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang hal yang mendasari penelitian ini yang terdiri dari teori-teori ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan pada penelitian, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis dan hipotesis penelitian yang akan menjadi gambaran dari yang akan diteliti dalam penelitian ini.

BAB III**METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian ini terdiri dari objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, metode penentuan populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi gambaran umum objek penelitian, distribusi responden, demografi responden, variabel penelitian, hasil penelitian dan pembahasan dari hasil uji hipotesis.

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian ini memaparkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran dari penelitian ini.

