

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal besar dalam proses membangun perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat sebagai manajemen SDM adalah sebuah rangkaian proses untuk dapat menangani permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja yang lainnya supaya mampu menunjang kegiatan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Umumnya, bagian atau unit yang menangani sumber daya manusia yaitu departemen sumber daya manusia yang biasa disingkat HRD (*Human Resource Departement*). Rivai (2014) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segisegi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sedangkan Dessler (2015) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan

perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Pendapat lain juga yang di kemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa semua organisasi membutuhkan manajemen sumber daya yang mampu mengoptimalkan kemampuan/kompetensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi/Lembaga. Seperti halnya Lembaga Pendidikan yang tenaga kerjanya adalah seorang guru yang dituntut memiliki 4 macam kompetensi.

Undang-Undang Republik Indonesia No, 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 10, guru dan dosen yaitu tentang kompetensi guru, dimana kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.” (Departemen Pendidikan Nasional, 2006). Sedangkan yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah kompetensi guru, yaitu suatu cara untuk mengajak, merangsang dan memberikan kesempatan pada siswanya agar ikut serta mengemukakan pendapat, belajar mengambil keputusan, bekerja dalam kelompok, membuat laporan, berdiskusi, yang semuanya ini membawa siswa pada suasana belajar aktif.

Masalah kompetensi profesional guru merupakan merupakan salah satu dari kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun. Kompetensi-kompetensi lainnya adalah kompetensi kepribadian dan kompetensi kemasyarakatan. Secara teoritis ketiga jenis kompetensi tersebut dapat dipisah-

pisahkan satu sama lain, akan tetapi secara praktis sesungguhnya ketiga jenis kompetensi tersebut tidak mungkin dapat dipisah-pisahkan. Di antara ketiga jenis kompetensi itu saling menjalin secara terpadu dalam diri guru. guru yang terampil mengajar tentu harus pula memiliki pribadi yang baik dan mampu melakukan social adjustment dalam masyarakat. ketiga kompetensi tersebut terpadu dalam karakteristik tingkah laku guru (Hamalik, 2008). Dengan demikian, maka kompetensi yang harus dimiliki guru ketika dihubungkan dengan penjelasan diatas adalah memiliki pengetahuan yang luas, memiliki kemampuan berkarya, mengetahui kondisi psikologi siswa, menguasai metode pembelajaran dan memiliki akhlak yang mulia

Tugas pokok dan fungsi pegawai juga tidak terlepas dengan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang teredia. Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Peningkatan kinerja pegawai juga tidak terlepas dengan peranan motivasi yang merupakan spirit dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di

dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Pendapat berikutnya dijelaskan oleh Rachmawati (2013,) yang menjelaskan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Sejalan dengan hal tersebut, Supardi (2016,) menjelaskan pula bahwa “kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang/individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab pada tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Lebih lanjut Rachmawati (2013,) menjelaskan bahwa “Kinerja bukan merupakan perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam bentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan menghasilkan suatu prestasi/keberhasilan”. Ditegaskan pula bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang

dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai” (Priansa 2018).

Uno (2012) menjelaskan bahwa motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa bukti empiris diantaranya penelitian Putri, (2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Sulistyawati, Fasochah dan Darsono (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan teori kinerja yang menjelaskan bahwa terdapat pendorong yang signifikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pegawai. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya dengan hasil yang menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan atau dapat dikatakan sebagai *research gap*, adapun hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Febiningtyas dan Ekaningtyas (2014) dengan judul penelitian “*The Effect Of Leadership, Motivation, And Work Discipline On The Employees’ Performance Of Finance Section In The Regional Working Unit In Tulungagung Regency*” dengan hasil penelitian Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja guru serta didukung dengan adanya hasil penelitian sejenis baik yang berdistribusi signifikan ataupun tidak, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bondowoso (Kabupaten Bondowoso–Kabupaten Situbondo) Jln : HOS Cokro Aminoto No. 121 Bondowoso. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 59 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur; Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 10 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan menyesuaikan dengan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur;

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 59 Tahun 2018 Uraian tugas dan fungsi Pasal 5 Cabang Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas Pendidikan melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Provinsi di wilayah kerjanya. Pasal 6 Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Cabang Dinas Pendidikan mempunyai fungsi: penyusunan perencanaan program dan kegiatan Cabang Dinas Pendidikan; pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan dan program di bidang pendidikan menengah atas, pendidikan menengah kejuruan, pendidikan khusus dan pendidikan layanan khusus di wilayah kerjanya; pengoordinasian dan pelaksanaan administrasi

sesuai dengan lingkup bidang tugas di wilayah kerjanya; pelaksanaan pembinaan sesuai dengan lingkup tugasnya; pelaksanaan ketatausahaan; pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan Cabang Dinas Pendidikan; dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Pendidikan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan tindakan penelitian pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bondowoso (Kabupaten Bondowoso–Kabupaten Situbondo) terutama pada Cabang Wilayah Bondowoso. Cabang Wilayah Bondowoso memiliki jumlah 10 SMA Negeri; 19 SMA Swasta, 18 SMK Negeri dan 39 SMK Swasta, akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada SMK Swasta Se-Kabupaten Bondowoso. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/setara SMP/MTs. (UU Nomor 20 Tahun 2013, Pasal 18 ayat {3}). Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. (UU Nomor 20 Tahun 2013, Penjelasan Pasal 15).

Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sesuai dengan bentuknya, sekolah menengah kejuruan menyelenggarakan program-program pendidikan yang disesuaikan

dengan jenis-jenis lapangan kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah di jenjang pendidikan dan jenis kejuruan dapat bernama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat (Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003).

SMK memiliki banyak program keahlian. Program keahlian yang dilaksanakan di SMK menyesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Program keahlian pada jenjang SMK juga menyesuaikan pada permintaan masyarakat dan pasar. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama agar siap bekerja dalam bidang tertentu. Peserta didik dapat memilih bidang keahlian yang diminati di SMK. Kurikulum SMK dibuat agar peserta didik siap untuk langsung bekerja di dunia kerja. Muatan kurikulum yang ada di SMK disusun sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Hal ini dilakukan agar peserta didik tidak mengalami kesulitan yang berarti ketika masuk di dunia kerja. Dengan masa studi sekitar tiga atau empat tahun, lulusan SMK diharapkan mampu untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang telah ditekuni. Tujuan pendidikan menengah kejuruan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, terbagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum pendidikan menengah kejuruan adalah : meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa;

mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi warga Negara yang berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab; mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki wawasan kebangsaan, memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia; dan mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup dengan secara aktif turut memelihara dan melestarikan lingkungan hidup, serta memanfaatkan sumber daya alam dengan efektif dan efisien.

Tujuan khusus pendidikan menengah kejuruan adalah sebagai berikut: menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya; menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi di lingkungan kerja dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya; membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni agar mampu mengembangkan diri di kemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi; dan membekali peserta didik dengan kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

Berdasarkan dari tugas pokok dan fungsi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bondowoso, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya, terutama pada tenaga pendidik, maka terdapat penilaian mutu sekolah yang dilihat berdasarkan aplikasi EDS Dikdasmen. Mutu pendidikan yang baik sangat berpengaruh pada terciptanya

generasi yang terdidik dan berakhlak. Hal inilah yang menjadikan rapor mutu pendidikan sangat penting untuk menjamin peningkatan mutu pendidikan tersebut. Tidak hanya berfungsi untuk menjamin perencanaan pendidikan saja, namun juga pada pendidik atau guru. Dengan begitu proses pendidikan bisa terlaksana dengan baik dan lancar sesuai standar nasional. Tentu saja adanya rapor untuk menjamin mutu pendidikan tersebut memberikan dampak yang positif pada sekolah dan juga pemerintah.

Rapor mutu pendidikan merupakan sebuah data hasil dari proses pengolahan data yang dilakukan oleh Pusat Data dan Statistik-Kebudayaan. Hal ini akan sangat membantu setiap layanan pendidikan untuk meningkatkan jaminan mutu pendidikannya. Mulai dari perencanaan pendidikan, kualitas kontrol, hingga lainnya secara baik dan sesuai standar. Lembaga yang mengeluarkan rapor mutu pendidikan atau yang lebih dikenal dengan sebutan LPMP ini menerbitkannya setiap tahun. Tentunya pendataan dilakukan secara berkala dan berkoordinasi dengan semua Dinas Pendidikan Provinsi untuk lebih lengkapnya. Sehingga semua data dan aspek mutu pendidikan bisa dilaporkan dengan baik. Tidak hanya itu, data yang dilaporkan pun bisa menjadi lebih transparan dan terbuka untuk diketahui umum. Selain LPMP, BSNP juga turut andil dalam mengeluarkan rapor setiap 5 tahun sekali. Laporan setiap lima tahunan ini akan menjabarkan secara jelas mengenai mutu pendidikan dan bisa dimanfaatkan untuk proses akreditasi sekolah. Pendataan yang transparan tersebut tentunya bisa diketahui oleh semua pihak tanpa ada yang ditutupi. Sehingga proses peningkatan mutu pendidikan di sekolah

menjadi lebih baik. Lembaga yang mengeluarkan rapor mutu pendidikan atau yang lebih dikenal dengan sebutan LPMP ini menerbitkannya setiap tahun.

Tentunya pendataan dilakukan secara berkala dan berkoordinasi dengan semua Dinas Pendidikan Provinsi untuk lebih lengkapnya. Sehingga semua data dan aspek mutu pendidikan bisa dilaporkan dengan baik. Tidak hanya itu, data yang dilaporkan pun bisa menjadi lebih transparan dan terbuka untuk diketahui umum. Selain LPMP, BSNP juga turut andil dalam mengeluarkan rapor setiap 5 tahun sekali. Laporan setiap lima tahunan ini akan menjabarkan secara jelas mengenai mutu pendidikan dan bisa dimanfaatkan untuk proses akreditasi sekolah. Pendataan yang transparan tersebut tentunya bisa diketahui oleh semua pihak tanpa ada yang ditutupi. Sehingga proses peningkatan mutu pendidikan di sekolah menjadi lebih baik. Hal inilah yang berguna untuk menunjang berlangsungnya proses pembelajaran dan menjamin mutu pendidikan dengan baik. Selanjutnya yaitu pada Standar Pengelolaan yang dilakukan oleh manajemen untuk pengelolaan sekolah. Tidak hanya itu, poin ke tujuh dalam standar pendidikan nasional yaitu Standar Pembiayaan yang konsen pada pembiayaan dan biaya operasional setiap satuan pendidikan. Serta Standar Penilaian Pendidikan yang mengacu pada penilaian hasil belajar yang dilakukan oleh pendidik maupun satuan pendidikan. Jadi, rapor penjaminan mutu tersebut bisa dibilang baik apabila telah memenuhi standar pendidikan nasional yang ada.

Berdasarkan dari tugas pokok dan fungsi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bondowoso, serta mefokuskan atas tujuan utama SMK Swasta, maka dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan beberapa hal terkait masalah kinerja guru mengenai hasil

laporan mutu sekolah yang ditunjukkan dengan Raport Mutu Sekolah PMP yang diinput dengan aplikasi EDS Dikdasmen ialah sebagai berikut:

Table. 1.1
Data Raport Mutu Sekolah PMP, SMK Swata Se-Kabupaten Bondowoso.

No	Pembina Wil. SMK Swasta	Jumlah SMK Swasta	Target mutu	Realisasi
1.	Pembina Wil. 1.	8 SMK Swasta	100%	90 %
2.	Pembina Wil. 2.	7 SMK Swasta	100%	84 %
3.	Pembina Wil. 3.	5 SMK Swasta	100%	88 %
4.	Pembina Wil. 4.	6 SMK Swasta	100%	91 %
5.	Pembina Wil. 5.	7 SMK Swasta	100%	93 %
6.	Pembina Wil. 6.	6 SMK Swasta	100%	78 %

Sumber : Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bondowoso (2021).

Berdasarkan hasil Data Raport Mutu Sekolah PMP, SMK Swata Se-Kabupaten Bondowoso, masih menunjukkan bahwa nilai mutu yang belum mencapai target yang seharusnya menjadikan bahan evaluasi sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah yang juga diasumsikan berdampak pada tingkat kemampuan peserta didik. Hal ini juga dilihat berdasarkan tingkat pendidikan guru pengajar yang linier dengan mata pelajaran yang diampu, maka dapat dilihat dalam table berikut:

Table. 1.2
Hasil Evaluasi Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kabupaten Bondowoso.

No	Indikator Penilaian Kinerja	Capaian kinerja (%)
1.	Guru Linier dengan Mapel.	62 %
2.	Guru Sudah Sertifikasi	40 %
3.	Aktif dalam MGMP	78 %
4.	Guru Menyusun Perangkat	87%
5.	Guru Mengembangkan Media Pembelajaran	54%

Sumber : Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bondowoso (2021).

Berdasarkan data table 1.2 Guru Mata Pelajaran pada SMK Swasta Se-Kabupaten Bondowoso menunjukkan masih banyak guru yang mengajar tidak linier dengan pendidikan yang di tempuh, Juga berdampak pada jumlah guru yang memiliki sertifikat

pendidik atau mendapatkan sertifikasi. Dua indikator penilaian tersebut merupakan ukuran kinerja guru yang mutlak pada setiap lembaga pendidikan, Khususnya lembaga pendidikan swasta. Lembaga swasta dituntut untuk aktif dalam kegiatan rutin MGMP sebagai bentuk pemerajaan kompetensi guru dengan pemberian pelatihan maupun seminar rutin mengenai pengembangan media dan metode pembelajaran. Guru juga memiliki kewajiban untuk menyusun perangkat pembelajaran sebagai bentuk pertanggung jawaban tentang materi yang akan diajarkan maupun penilaian terhadap kemampuan siswa. Selain itu, penyusun perangkat pembelajaran memiliki nilai nominal berupa tambahan penghasilan kepada guru yang menyusun dengan lengkap perangkat pembelajaran. Insentif tersebut diberikan oleh yayasan maupun dari kemenag Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan permasalahan kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso maka peneliti mendapatkan fenomena kinerja guru ialah "Kurangya efektifitas kinerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya". Berdasarkan permasalahan yang didapat, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan mutu kerja yang berdampak pada raport mutu sekolah terutama pada SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso, adapun factor-faktor tersebut yang merupakan solusi peneliti atas fenomena yang terdapat pada objek ialah : kompetensi guru, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disusun dan permasalahan kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso. Adapun rumusan masalah dalam penelitian yang akan muncul adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso?
6. Apakah kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan pada subbab sebelumnya, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru pada SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi diharapkan penelitian ini mampu menjadi tambahan informasi dan referensi bagi insan akademisi serta mampu memberi kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.
2. Bagi Peneliti sebagai aktualisasi ilmu di bangku kuliah terutama yang berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di dunia kerja.
3. Bagi Instansi diharapkan akan dapat memberi masukan berupa informasi mengenai kepemimpinan dalam pengaruhnya terhadap kinerja dan kegairahan kerja pegawai sebagai pertimbangan dalam merancang suatu kepemimpinan.
4. Bagi Stackholder diharapkan akan dapat memberi masukan berupa informasi mengenai pentingnya peningkatan kompetensi dalam pengaruhnya terhadap kinerja dan motivasi kerja pegawai sebagai pertimbangan dalam merancang suatu proses pembelajaran.