

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Perlu dipahami bersama bahwa SMA adalah sekolah tingkat atas, dibawah naungan diknas. Disamping itu terdapat MA (Madrasah Aliyah) yaitu sekolah yang dikelola oleh Kementrian Agama. Bertujuan sama pada umumnya untuk mempersiapkan para siswa bisa lulus dengan nilai yang bagus dan siap masuk ke perguruan tinggi. Tingkat akhir dari pembelajaran dasar menjadi pintu gerbang untuk masuk pada jenjang selanjutnya yaitu perguruan tinggi atau bekerja. Sekolah pada umumnya merupakan proses seorang pelajar yang lebih aktif, kritis, dan mandiri, demikian juga pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Kulon Progo.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Kulon Progo plus program keterampilan. (MA) adalah sekolah menengah keatas seperti SMA pada umumnya. Sedangkan keterampilan melalui kerjasama dengan berbagai pihak yang kompeten. Seperti pabrik-pabrik, Balai Latihan Kerja (BLK), industri rumah tangga, universitas/institut, dan sebagainya. Target Madrasah Aliyah Negeri 2 Kulon Progo terakreditasi (A) memiliki visi dan misi yang bagus. Mewujudkan insan yang berakhlakul karimah, unggul, terampil, inovatif dan berwawasan lingkungan. Mencerminkan cita-cita madrasah yang berorientasi kedepan dengan memperhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.

Kondisi sumber daya manusia pada MAN 2 Kulon Progo terdapat pegawai guru. Saat mengamati di MAN 2 Kulon Progo mendapat tanggapan baik dan ramah oleh staf dan bapak/ibu guru yang ada disana. Menemukan situasi aktif yang menumbuhkan rasa motivasi pribadi guru untuk memberikan rasa senang dalam proses pembelajaran. Karena

kemampuan guru menunjukkan reaksi dan tindakan kinerja yang baik saat bekerja yaitu kinerja yang bagus dan ikhlas. Kemampuan guru dalam mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan professional. Dari opservasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang bagus yaitu sudah melaksanakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran dengan baik dan sesuai aturan yang telah ditentukan. Bertujuan menerapkan program pendidikan. Kemampuan karyawan dapat tercerminkan dari kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Pendidikan yaitu metode belajar mengajar dengan keseluruhan tujuan, proses, dan teknik dalam rangka mengalihkan atau mentransfer sesuatu pengetahuan dari seorang kepada orang lain yang telah ditetapkan sesuai standar sebelumnya (Siagian, 2008)

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara 2012), menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat terhubung pada pencapaian kinerja yaitu faktor motivasi (*motivation*) dan kemampuan. Kinerja bagus itu dipengaruhi dari hasil opservasi terdapat beberapa factor yang di rasa memberikan pengaruh pada kinerja tinggi adalah motivasi dan kemampuan.

Motivasi kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai. Mengarahkan daya potensi bahwa agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dikarenakan adanya pencapaian karir, pengalaman, mendapat gaji, dan berkarya. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seorang agar menimbulkan rasa semangat untuk tercapainya tujuan sasaran organisasi maupun sasaran pribadi untuk bekerja secara optimal. Oleh sebab itu, dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. Menurut Gibson dan Stoner (2000), motivasi kerja merupakan suatu atau berbuat sesuatu hal menyebabkan ia melakukan argumentasi menjadi gerakan-gerakan yang ada dibadan manusia.

Kemampuan kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai. Diketahui sebagai *working ability* diketahui sebagai hal yang bersifat individual. Karena setiap individu memiliki tingkat keterampilan yang berbeda. Manfaat dari keterampilan kerja bisa berpengaruh diri sendiri. Kemampuan kerja merupakan tugas-tugas yang dibebankan untuk dicapai seorang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Setiap organisasi tetap harus memperhatikan kemampuan kerja disetiap pegawainya, agar bisa menentukan aktivitas dan tujuan yang relevan dalam mencapainya. Upaya dalam membangkitkan kemampuan seorang dalam bekerja dengan diberikan motivasi. Menurut Robbins (2008) kemampuan seseorang memiliki sebuah pekerjaan dalam berbagai macam tugas. Setiap individu memiliki batas kemampuan kekuatan dan kelemahan dalam bekerja merupakan pokok keahlian dalam menyelesaikan tugasnya secara relative superior atau inferior dalam melaksanakan tugas dan aktivitas tertentu terhadap yang lainnya.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang disebut *performance* yang merujuk pada *job performance* atau *actual performance* yang artinya ada pencapaian prestasi kerja yang telah di capai oleh seseorang dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja adalah merupakan interaksi antara kemampuan, motivasi dan kinerja. Dengan demikian kinerja ditentukan oleh factor-faktor kemampuan, motivasi dan kinerja. Seorang kinerja pegawai memiliki hakekat yang tersusun dari dua perangkat factor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pegawai dituntut bekerja professional, tegas, adil, jelas, dan jujur. Disisi lain memiliki mental yang lemah dengan kemampuan dan keterampilan yang terbatas.

Isu tersebut terkait antara lain yang dianggap rendah, kurang disiplin, kurang melayani dengan baik, kurang transparan, dengan banyak mengeluh diantaranya

produktivitas kerja dan etos kerja. Menurut Kamars (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seseorang pegawai yang memiliki tujuan yang pasti dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2007) menyatakan bahwa performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Memiliki strategi yang tepat, bukan hanya hasil, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Dari kondisi diatas pada saat opservasi menunjukkan bahwa guru bekerja dengan baik, senang, ikhlas dan optimal, yang menunjukkan bahwa merasa senang saat melakukan pekerjaannya hingga terselesaikan dengan baik sesuai tujuan organisasi. Dari paparan diatas terbukti bahwa kesiapan dalam memberikan motivasi mempengaruhi kinerja dan kemampuan mempengaruhi kinerja. Peneliti tentang motivasi dan kemampuan terhadap kinerja sudah banyak dilakukan, namun penelitian ini tetap penting. Karena masih banyak hasil yang simpang siur.

TABEL 1. 1 Research Gap

No	Judul	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1	analisis pengaruh motivasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada universitas tridinanti palembang	arifin zaini (2016)	motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan
2	pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kemampuan terhadap kinerja studi pada karyawan dan agen ptasuransi jiwasraya branch office malang	citra dewi jatiningrum, mochammad a, m. dkk (2016)	motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan

3	pengaruh kemampuan, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai studi pada stie pasudan bandung	dhea perdana coenraad (2016)	motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan
No	Judul	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
4	pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: studi pada rumah sakit umum madani medan, universitas muhammadiyah sumatera utara	jufrizen (2017)	berpengaruh positif dan signifikan
6	pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan perencanaan pembangunan daerah (bappeda) kota surakarta.	diah dewi purwanti (2016)	kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan
7	pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. studi pada pt. bank sulut go di cabang utama	maychel b. a. dkk (2020).	berpengaruh positif dan signifikan
8	pengaruh pendidikan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. studi pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten grobogan	Triswanto, H. Dan Triyanto (2016)	motivasi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan kemampuan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan

9	judul pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. cv. pitstop gresik {program studi s1 manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas jember 2019}	febiantoro (2019)	berpengaruh positif dan signifikan
No	Judul	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
10	pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja member oriflame di bali {jurusan pendidikan ekonomi, fakultas ekonomi universitas pendidikan ganesha singaraja, indonesia}	bagus jaka sugiharta (2019)	berpengaruh positif dan signifikan
11	pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. (universitas muslim indonesia)	andi eldi indra malka dkk (2020)	berpengaruh positif dan signifikan
12	Judul pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. studi kasus bank syariah mandiri kantor cabang kendal	aprina warfani (2017)	variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13	pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai (studi	nur faizah dantony seno aji (2019)	kemampuan kerja tidak berpengaruh

	kasus pada bmt di wilayah sepanjang sidoarjo		terhadap kinerja pegawai.
14	pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. studi pada kantor kementerian agama kabupaten banjar. (stiepan) universitas sekolah tinggi ilmu ekonomi pancasetia banjarmasin	imam ghozali, (2017)	bahwa variabel motivasi idak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
No	Judul	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
15	pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. sdm outsourcing pada pt. catur karya sentosa medan.	effendi sinuhaji, (2014)	variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
16	The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange	S. Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17	INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP AND COMMITMENT AND WORK ABILITY TO MOTIVATION AND PERFORMANCE EMPLOYEE'S EMPLOYEE, EDUCATION AND REGIONAL TRAINING IN THE CITY OF SAMARINDA	Nurhikmah, Rusdiah Iskandar, Gusti Noorlitaria Achma (2020)	work ability has a positive but not significant effect on performance. Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Bermulai paparan penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa pembahasan variabel X1 dan X2, Arifin Zaini dalam penelitiannya mengatakan variabel motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sama halnya dengan Citra Dewi Jatiningrum dkk, yang mengatakan motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai guru MAN 2 Kulon Progo. Dhea Perdana Coenraad, Jurizen, Maychel B. A. dkk, Diah Dewi Purwanti, Febiantoro, Bagus Jaka Sugiharta dan Andi Eldi Indra Malka dkk, dan Riyanto dkk juga berpendapat variabel motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi dalam penelitiannya Heri Triswanto dan Triyanto mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan. Pada penelitian Nur Hikmah, Apriyani, Faizah dan Imam Gozali dan Effendi Sinuhaji, menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Apriyani Warfani dan Nur Faizah dan Tony Seno Aji menyatakan kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan.

Dari paparan fenomena yang ada di latar belakang diatas dan gap penelitian sebelumnya. Berdasarkan motif kerangka yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada MAN 2 Kulon Progo)”.

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah yang akan diteliti yakni “Pengaruh motivasi, Kemampuan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Guru”.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa pengaruh kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

D. MANFAAT PENELITIAN

Adanya manfaat penelitian yaitu:

1. Manfaat Akademik
 - a. Sumbangan teoritis terhadap manajemen sumber daya manusia untuk penelitian yang menghubungkan variable motivasi kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
 - b. Sebagai bahan penelitian selanjutnya yang dapat dilanjutkan dan dikembangkan dalam penelitian yang sejenis atau penelitian lainya yang masih berkaitan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi sekolah dalam peningkatan kebijakan kinerja pegawai.

- b. Menambah pengetahuan penulis mengenai peningkatan kinerja pegawai sebagai bekal dalam melakukan penelitian berikutnya

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat secara teoritik penelitian ini yaitu menambah bahan kajian tentang kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai. Bermanfaat secara praktis.