**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan instrumen penting yang diperlukan dalam membantu proses menumbuh-kembangkan potensi, bakat, dan minat secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Ahmadi, 2014: 52). Pendidikan di Indonesia berperan dalam meningkatkan kualitas kehidupan bangsa Indonesia dan membantu membentuk peradaban bangsa yang bermartabat. Hal ini didukung oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 bab II pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi dalam mengembangkan kemampuan, membentuk watak, dan membentuk peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang memiliki iman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak yang mulia, sehat jasmani dan rohani, memiliki kreatifitas dan jiwa mandiri, cakap dan berilmu pendidikan tinggi, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mendukung dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang bermutu. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu tentunya harus didukung dengan guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas juga merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat mendukung pelaksanaan lembaga pendidik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab I pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada lembaga pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Peran dan tugas seorang guru selain sebagai tenaga pendidik, guru juga merupakan seorang manajer di dalam lembaga pendidikan. Menurut Daryanto (2013: 175) tugas guru sebagai seorang pengajar memiliki konsekuensi untuk memiliki peran-peran tertentu dalam kaitannya dengan manajemen sekolah. Peran tersebut meliputi peran guru dalam proses belajar mengajar yang sering disebut dengan manajemen kelas, peran guru dalam pengadministrasian, peran guru secara pribadi dan peran guru secara psikologis.

Peran dan tugas yang diemban seorang guru merupakan pekerjaan yang berat dan memerlukan keahlian khusus. Karena selain menjadi tenaga pendidik, guru juga bertugas menjadi seorang manajer yang berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, pengarahan pembelajaran, pembimbing siswa, dan penilaian hasil belajar siswa. Untuk dapat mencapai tugas guru sebagai tenaga pendidik sekaligus berperan sebagai seorang manajer dalam proses pembelajaran, guru harus memiliki keprofesionalan yang tinggi. Menurut Kunandar (2014: 46) profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seorang yang menjadi mata pencaharian.

Seorang guru yang tidak memiliki profesionalisme yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan guru tidak akan berkualitas tinggi. Menurut Suprihatiningrum (2013: 39) kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Kinerja seorang guru bisa dilihat dengan jelas melalui pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan mampu menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik (Supardi, 2014: 55).

Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Uno dan Lamatenggo (2014: 70) mereka berpendapat bahwa kinerja guru adalah beberapa dimensi yang meliputi kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Dimensi tersebut melahirkan indikator sebagai berikut: 1) kualitas kerja, indikatornya meliputi menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas; 2) kecepatan/ketepatat kerja, indikatornya meliputi menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran; 3) inisiatif dalam kerja, indikatornya meliputi memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar; 4) kemampuan kerja, indikatornya meliputi menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan; 5) komunikasi, indikatornya meliputi memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Menurut Gibson (1987: 25) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah variabel psikologis yang terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat Gibson, Usman (2013: 276) menerangkan bahwa kinerja manusia dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuannya.

Beberapa faktor diatas, yang dapat mempengaruhi aspek kinerja guru salah satunya ialah faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu. Dengan adanya motivasi dalam bekerja tentunya akan menciptakan kinerja yang sebaik-baiknya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Wursanto (1989: 132) “…selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga dibutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sangat baik.” Menurut Usman (2013: 276) motivasi kerja diartikan sebagai sebuah keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk lebih giat bekerja. Jika guru memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka guru akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Memberikan motivasi kerja terhadap guru dapat diartikan sebagai menggerakan guru untuk mengarahkan mereka pada upaya-upaya yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam pelaksanaan pembelajaran motivasi berperan baik secara intrinsik yang berasal dari dalam diri individu maupun ekstrinsik yang berasal dari luar diri individu. Menurut Wursanto (1989: 131) motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu, motivasi timbul karena dua faktor yang memepengaruhinya, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Adapun indikator motivasi kerja guru menurut Uno (2016: 73) adalah sebagai berikut: 1) motivasi internal yaitu tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya; 2) motivasi eksternal yaitu selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan guru dapat lebih aktif dan kreatif dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah.

Pendidikan merupakan salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia, dalam memperluas pengetahuannya melalui pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Dalam upaya meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di Indonesia, peran guru menjadi yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Effendy selaku Ketua Dewan Kehormatan Perhimpunan KB PII Jatim 2016-2020 mengatakan bahwa kualitas pendidikan itu sangat ditentukan oleh kualitas guru. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kualitas guru sangatlah berperan dalam penentuan kualitas pendidikan itu sendiri, sehingga dibutuhkan guru yang memiliki kualitas dalam pendidikan untuk dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di SMP Negeri yang berada di Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro jambi diperoleh informasi, bahwa kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bahar Selatan belum terlaksana dengan maksimal dan baik. Diduga hal ini disebabkan oleh motivasi yang dimiliki dan diberikan kepada setiap guru belum dilakukan dengan maksimal, motivasi yang diberikan berbeda-beda dan dapat berubah-ubah sesuai dengan keadaan masing-masing guru. Beberapa permasalahan yang muncul terkait dengan kinerja guru adalah : 1) perencanaan RPP dan perangkat pembelajaran yang belum disiapkan secara optimal; 2) kurangnya penguasaan materi dan media pembelajaran dalam menyampaikan materi sehingga kurang dapat menarik perhatian siswa; 3) kurangnya pelaksanaan pembelajaran yang maksimal untuk siswa; 4) berdasarkan wawancara yang dilakukan buku administrasi pengelolaan kelas belum tersusun secara lengkap dan masih dikelola dengan seadanya.

Permasalahan yang telah disampaikan oleh beberapa kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Bahar Selatan mengenai kinerja guru saat di wawancarai menyatakan bahwa kinerja guru sudah dapat dikatakan baik, namun belum sampai pada tingkat maksimal. Salah satu kepala sekolah di SMP Negeri Bahar Selatan juga mengatakan bahwa kinerja guru di sekolah mereka belum berjalan dengan baik karena mayoritas guru merupakan *Non*-PNS, guru hadir ke sekolah hanya saat memiliki jam mengajar saja. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Kadis Pendidikan Muaro Jambi Ulil Amri mengatakan bahwa kebanyakan guru honorer hanya akan mengajar pada jam pelajarannya saja selain dari itu kebanyakan enggan untuk mengajar, sebab walaupun mereka semangat mengajar gaji yang mereka terima tetap sama dan adanya sertifikasi untuk guru honorer masih belum menjadi motivasi dan daya tarik bagi guru honorer. Hal ini dapat berdampak pada pelaksanaan serta pengelolaan kelas yang belum dapat dilakukan dengan optimal dan masih perlu adanya dorongan motivasi kerja bagi guru-guru agar dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka. Pemberian motivasi kerja terhadap guru memang masih sangat perlu untuk dilakukan, karena hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru tersebut. Peningkatan terhadap kinerja guru tentunya juga akan mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah tersebut, sehingga dapat mencapai lembaga pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Penelitian ini dilaksanakan kepada seluruh guru di SMP Negeri yang ada di Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi berjumlah 65 orang, baik yang berstatus sebagai PNS maupun *Non*-PNS, baik guru wali kelas maupun guru bidang studi. Hal ini dikarenakan setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka sehingga mampu mencapai tujuan yang maksimal menjadi tenaga pendidik yang bermutu dan berkualitas.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Muaro Jambi sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Adapun hasil penelitian terdahulu memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi Indah Sari dari Universitas Batanghari Jambi dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) kinerja tidak semata-mata diukur melalui bagaimana seseorang guru mampu bertanggung jawab terhadap siswanya, melainkan bagaimana guru tersebut mampu untuk mendedikasikan diri mereka terhadap perkembangan pendidikan di sekolah tersebut (lingkungan kerja); 2) ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu dengan nilai R *Square* sebesar 0,701; 3) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu dengan nilai R *Square* sebesar 0,116; 4) lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. Hasil analisis dari penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan pengaruh yang kecil antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, sehingga mengakibatkan kinerja guru yang kurang maksimal. Permasalahan kinerja guru yang kurang maksimal tentunya akan mempengaruhi kualitas dan mutu pendidikan yang ada di Indonesia khususnya di Kabupaten Muaro Jambi, sehingga permasalahan ini perlu untuk diteliti.

Berdasarkan latar belakang pada penelitian, diperoleh dugaan bahwa kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi masih perlu untuk ditingkatkan, agar dapat mencapai kualitas kinerja tenaga pendidik lebih maksimal. Usaha yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja guru salah satunya ialah meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mengetahui secara pasti dan jelas terkait dengan dugaan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi**”. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi terhadap upaya peningkatan kinerja guru SMP Negeri yang ada di Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengelolaan kelas untuk waktu yang akan datang.

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada sebagai berikut:

* + 1. Motivasi yang dimiliki dan diberikan kepada setiap guru berbeda-beda dan kadang bisa berubah-ubah.
		2. Kurangnya penguasaan materi dan kurangnya pemanfaatan media pembelajaran dengan semaksimal mungkin.
		3. Perencanaan dan penyusunan RPP beberapa guru belum dilakukan secara optimal.
		4. Penyusunan buku administrasi pengelolaan kelas belum dilakukan secara maksimal.
		5. Ada kemungkinan perlunya peningkatan motivasi kerja guru.
		6. Kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Bahar Selatan perlu ditingkatkan.
	1. **Pembatasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi penelitian pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi. Pada penelitian ini tidak semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan dibahas, karena variabel bebas yang diteliti hanya motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi. Pembatasan masalah dalam penelitian ini bertujuan agar pembahasan tidak meluas jauh dari variabel penelitian tersebut.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

* + 1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi ?
		2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi ?
	1. **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, dapat diketahui yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

* + 1. Untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi.
		2. Untuk mengetahui tentang seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi.
	1. **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan informasi bagi :

* + 1. Program Studi Administrasi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi di bidang administrasi pendidikan khususnya referensi mengenai motivasi kerja dan kinerja guru, dan juga dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi mahasiswa Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Jambi.

* + 1. SMP Negeri Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan koreksi atau evaluasi bagi tenaga pendidik sebagai umpan balik untuk perbaikan serta peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Pertama Negeri yang ada di Kecamatan Bahar Selatan Kabupaten Muaro Jambi.

* + 1. Bagi Peneliti

Merupakan kesempatan yang baik dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pendidikan selama perkuliahan dan menambah pengetahuan serta wawasan mengenai permasalahan yang terjadi di dalam sekolah.

* 1. **Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan pengertian variabel secara operasional, secara nyata, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

* + 1. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Usman (2013: 276) merupakan keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

* + 1. Variabel Terikat

Variabel bebas dalam penelitian ini merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja guru. Kinerja guru menurut Supardi (2014: 54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.