

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, sangat diperlukan adanya motivasi, terutama dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau suatu lembaga pendidikan. Namun disamping itu haruslah ada sumber daya pendukung agar semua itu berjalan dengan lancar dan adanya motivasi yang baik, agar pencapaian tujuan itu berjalan dengan sempurna.

Melihat sangat pentingnya sumber daya manusia yang menjalankan sistem organisasi dan kegiatan perusahaan, maka perhatian terbesar yang harus diperhatikan terbesar adalah bagaimana menggerakkan sumber daya manusianya. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Guru adalah salah satu sumber daya yang sangat penting untuk kemajuan suatu sekolah. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh

guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja guru, maka seorang guru harus mempersiapkan bahan pelajaran yang harus disusun sedemikian rupa agar dapat menunjang terciptanya tujuan pengajaran.

Dengan demikian harus terdapat hubungan yang harmonis dan sistematis antara tujuan bahan pelajaran dengan kegiatan belajar mengajar. Metode mengajar adalah cara yang digunakan guru dalam mengadakan hubungan dengan siswa pada saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Alat peraga dalam mengajar memegang peranan penting sebagai alat bantu untuk menciptakan proses belajar mengajar yang efektif. Peranan alat bantu atau alat peraga memegang peranan yang sangat penting sebab dengan adanya alat peraga bahan pelajaran dapat dengan mudah dipahami oleh siswa. Untuk dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pengajaran perlu dilakukan usaha atau tindakan penilaian atau evaluasi. Penilaian atau evaluasi pada dasarnya adalah memberikan pertimbangan atau harga atau nilai berdasarkan kriteria tertentu. Hasil yang diperoleh dari penilaian dinyatakan dalam bentuk hasil belajar.

Pengajaran atau proses belajar mengajar adalah proses yang diatur sedemikian rupa agar pelaksanaannya mencapai hasil yang diharapkan. Unsur-unsur yang terdapat dalam perencanaan mengajar adalah tujuan instruksional, bahan pengajaran, kegiatan belajar, metode dan alat bantu mengajar, evaluasi atau penilaian.

MTs.N Model Kuok yang berlokasi di jalan Transad Desa Lereng Kecamatan Kuok bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme pendidikan, kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien, meningkatkan presentase siswa yang diterima, meningkatkan kompetensi siswa dibidang olah raga, melestarikan dan mengembangkan seni budaya islam, menerapkan akhlak mulia, memelihara hubungan yang harmonis dengan orang tua siswa dan bekerja sama dengan motivasi kerja merupakan salah satu bagian dari kualitas dan kemampuan guru dalam mencapai tingkat kerja yang baik.

Seorang guru yang telah termotivasi akan dapat melaksanakan yang diberikan kepadanya dengan baik dan benar, sehingga hasil kerjanya akan lebih baik. Dimana hal yang mempengaruhi motivasi dalam hubungan peningkatan kinerja sesuai dengan grand teory dari **Porter dan Lauler dalam Robins, (2003: 242)**, kinerja merupakan penampilan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam menjalankan tugasnya. Teori pengharapan memprediksi bahwa karyawan akan mengeluarkan upaya dalam tingkatan tinggi jika ia mempersepsikan hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan imbalan, serta imbalan dan pemuasan sasaran pribadi. Agar upaya menghasilkan kinerja yang baik, individu itu harus mempunyai kemampuan prasyarat untuk berkinerja, sementara sistem penilain kinerja yang mengukur kinerja individu harus dipersepsikan sebagai setara dan objektif. Hubungan kinerja – imbalan akan kuat jika individu mempersepsikan bahwa kinerjalah (bukannya senioritas, kesukan pribadi, atau criteria lain) yang diganjar. Individu akan membandingkan imbalan (Output) yang mereka terima dari input yang mereka

buat berdasarkan *rasio* output – input orang lain yang relevan, dan ketidaksetaraan dapat mempengaruhi upaya yang dikeluarkannya.

MTs.N Model Kuok menghargai sumber daya manusia sebagai aset utama disekolah karena MTs.N Model Kuok berupaya merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur penolong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya meningkatkan gairah kerja guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Guru mengupayakan situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah-masalah, dimana guru dapat umpan balik yang cepat atas kinerja mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah guru menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana guru dapat menentukan sasaran yang menantang. Guru menentukan sasaran yang menuntut sedikit pengerahan diri. Guru dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk mendapatkan persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif.

Guru merupakan orang yang di amanatkan untuk menjalankan kebijakan pemerintah kepada masyarakat. Tentunya mereka harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas berbasis kompetensi. Guru harus memiliki pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap perilaku yang baik, dibawah ini merupakan tabel jumlah guru yang ada di MTs.N Model Kuok berdasarkan status.

Tabel 1
Jumlah Guru Berdasarkan Status di MTs.N Model Kuok

No	Kelompok Mata Pelajaran	Status Kepegawaian	
		Guru Tetap	Guru Tidak Tetap
1	Normatif	3	2
2	Adaptif	6	4
3	Produktif	11	8
4	Muatan Lokal	4	3
5	Bp/Bk	2	2
Total		26	19

Sumber : MTs.N Model Kuok, 2014

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah guru berdasarkan statusnya adalah untuk kelompok mata pelajaran normatif guru tetap berjumlah 3 orang dan guru tidak tetap berjumlah 2 orang. Untuk kelompok mata pelajaran adaptif guru tetap berjumlah 6 orang dan guru tidak tetap berjumlah 4 orang. Kemudian untuk kelompok mata pelajaran produktif guru tetap berjumlah 11 orang dan guru tidak tetap berjumlah 8 orang. Untuk kelompok mata pelajaran Muatan lokal jumlah guru tetap adalah 4 orang dan guru tidak tetap berjumlah 3 orang. Yang terakhir untuk kelompok mata pelajaran BP/BK guru tetap dan tidak tetap berjumlah 2 orang. Dengan demikian total jumlah guru di MTs.N Kuok adalah 45 orang dimana terdapat 26 guru tetap dan 19 guru tidak tetap.

Dibawah ini merupakan tabel tentang tingkat absensi guru di MTs.N Model Kuok tahun 2013 :

Tabel 2
Absensi Kerja Guru di MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.

Tahun	Jumlah guru (orang)	Absensi tidak hadir rata-rata/tahun		Lambat masuk rata-rata/tahun		Cepat pulang rata-rata/tahun	
		Total	%	Total	%	total	%
2009	44	8	20,00%	10	22,72%	12	27,27%
2010	47	10	21,30%	12	25,53%	14	29,78%
2011	41	8	19,51%	10	24,39%	8	19,51%
2012	44	6	13,63%	8	18,18%	6	13,63%
2013	45	5	11,11%	7	15,55%	7	15,55%

Sumber : *Data Sekolah MTs.N Model Kuok , 2013*

Dari tabel diatas, dapat di ketahui bahwa selama 5 tahun dapat digambarkan tingkat kehadiran guru masih berfluktuasi, seperti terlihat pada tahun 2009 total guru yang tidak hadir adalah 8 orang atau 20,00 %, lambat masuk 10 orang atau 22,72%, cepat pulang 12 Orang atau 27,27%. Akan tetapi pada tahun 2010 terjadi peningkatan jumlah guru yang tidak hadir dengan total 10 orang atau 21,30%, lambat hadir 12 orang atau 25,53%, cepat pulang 14 orang atau 29,78%. Tahun 2011 terjadi penurunan jumlah guru yang tidak hadir menjadi 8 orang atau 19,51%, lambat hadir 10 orang atau 24,39%, cepat pulang 8 orang atau 19,51%. Sedangkan tahun 2012 guru yang tidak hadir 6 orang atau 13,63%, lambat hadir 8 orang atau 18,18%, cepat pulang 6 orang atau 13,63%. Pada tahun 2013 guru yang tidak hadir berjumlah 5 orang atau 11,11%, lambat masuk 7 orang atau 15,15%, cepat pulang 5 orang atau 15,15%.

Dengan menurunnya kinerja guru, maka akan berdampak buruk pada sekolah, oleh karena itu sekolah harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja guru adalah karena kurang motivasi para guru dalam menjalani tugas dan mentaati peraturan yang ada.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin di MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar sangatlah penting dan yang bertanggungjawab menyangkut memotivasi guru seperti melakukan pengawasan yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta pembinaan pada guru yang kurang produktif juga melaksanakan evaluasi dan prosedur pelatihan.

Akan tetapi dalam praktek sehari-hari masih ditemukan pelaksanaan kerja guru belum memberikan hasil yang optimal bagi kepuasan sekolah. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan pemimpin yang tidak diharapkan oleh para guru. Sehingga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada sekolah, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja sekolah disebabkan karena sekolah mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurang kesadaran guru. Dimana masih ada guru yang belum mentaati jam kerja, seperti mereka datang kesekolah setelah jam 07.30 Wib dan pulang sebelum jam 15.00 Wib, selain itu masih ada guru yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada sekolah, sehingga mengakibatkan kinerja guru mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja guru maka sekolah harus memotivasi guru lebih baik, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh guru dalam sekolah.

Melihat dari gejala-gejala atau fenomena-fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru pada MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi yaitu:

1. Apakah kebutuhan akan berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs.N Model Kuok Kabupten Kampar?
2. Apakah kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs.N Model Kuok Kabupten Kampar?
3. Apakah kebutuhan akan kelompok berpengaruh terhadap kinerja guru di . MTs.N Model Kuok Kabupten Kampar?
4. Apakah teori motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan berprestasi terhadap kinerja guru di MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan kekuasaan terhadap kinerja guru di MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh akan kelompok terhadap kinerja guru di MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.
- d. Untuk mengetahui pengaruh teori motivasi terhadap kinerja guru secara simultan di MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

- a. Hasil Penelitian ini dilakukan agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan masuk bagi guru pada MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.
- b. Hasil penelitian ini dilakukan agar dapat bermanfaat dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen dan bias menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian-penelitian yang mempunyai kesamaan (gunateoritis).
- c. Hasil penelitian ini dilakukan agar dapat menjadi sebagian bahan informasi bagi kalangan akademis dalam hal melakukan penelitian yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun rencana sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berhubungan dengan penelitian penulis, serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang muncul dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK SEKOLAH

Bab ini menguraikan mengenai sekilas sejarah mengetahui motivasi kerja guru pada MTs.N Model Kuok Kabupaten Kampar.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada guru pada MTs.N Kuok Kabupaten Kampar.