

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan unsur dasar semua organisasi dan hubungan-hubungan sosial yang menyatukannya, oleh sebab itu pengaturan dan pemberdayaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien menjadi sangat penting untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, baik yang bergerak dibidang jasa maupun industri pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai, berangkat dari asumsi demikian, maka jika suatu organisasi ingin maju dan berkembang secara dinamis, sangatlah diperlukan orang-orang yang tepat dan berkemampuan tinggi serta sistem kebijakan organisasi yang mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Kemajuan dan kemandirian negara maju sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia, tujuan pembangunan nasional kita yaitu

membangun manusia seutuhnya. Aspek lain dari kepemimpinan adalah bagaimana motivasi kerja para guru.

Motivasi berprestasi guru dalam kerja organisasi yang baik akan membawa keberhasilan yang menunjang pada kinerja individu. Untuk itu agar guru memiliki sikap yang positif terhadap organisasi, haruslah diciptakan dan dipelihara kondisi kerja yang bagus. Mewujudkan suatu keberhasilan organisasi tidak terlepas dari tantangan, yaitu tantangan untuk mendorong guru supaya mereka mau melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan antusias.

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada karyawan yaitu meliputi faktor internal yang terdiri dari tingkat kecerdasan, kepribadian, pengalaman kerja, jenis kelamin dan usia, sementara faktor eksternal terdiri dari hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan serta sistem kesejahteraan dan hubungan fisik tempat kerja.

Dalam era globalisasi yang akan kita hadapi, motivasi kerja sangat perlu agar tidak tertinggal dari negara lain yang lebih maju dari negara kita. Keberhasilan dari hasil motivasi seorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimilikinya.

Pencapaian tujuan motivasi kerja bagaimana diharapkan menghasilkan efektifitas, produktifitas hasil kerja yang efisiensi, baik bagi dari individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

Profesi sebagai seorang guru saat ini banyak diperbincangan, hampir setiap hari media massa baik media cetak maupun media elektronik membahas tentang guru, namun media – media tersebut tidak hanya membahas tentang betapa mulianya profesi guru tidak jarang media massa juga membahas tentang kontrofesi guru dan kejelekan guru. Banyak kalangan yang tidak menghargai profesi guru, terkadang guru menjadi orang yang dipersalahkan ketika seorang anak – anak mereka yang tidak lulus ujian ataupun anak mereka tidak mencapai apa yang mereka inginkan.

Berbagai cara yang dilakukan oleh guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme salah satunya dengan program sertifikat guru. Salah satu cara untuk meningkatkan profesional profesi ialah dengan sertifikasi. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Tujuan sertifikasi adalah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, meningkatkan profesionalisme guru, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, dan mempercepat tujuan pendidikan nasional. Guru yang telah disertifikasi diharapkan bisa menjadi guru yang profesional, bisa mengajar dengan baik, bisa mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya, dan dapat menjunjung tinggi profesi guru sehingga profesi guru akan lebih dihargai dan tidak akan diremehkan.

Pimpinan organisasi mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan motivasi kerja para guru MTs.S Darul Hasanah dan Nurul iman di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti. Pimpinan sebagai manajer

bagi guru dan karyawan, untuk itu mengetahui ilmu kepemimpinan sehingga pimpinan berhasil meningkatkan motivasi kerja. Dengan motivasi kerja guru dan karyawan. Kita berharap akan tercapai pembangunan nasional yaitu membangun manusia Indonesia seutuhnya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis saat melakukan pra survey di MTs.S Darul Hasanah dan Nurul Iman Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Meranti ditemukan beberapa gejala mengenai kurangnya motivasi kerja guru. Adapun gejala tersebut dapat terlihat dengan masih kurangnya perhatian Kepala Sekolah terhadap para pegawai dan Guru dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah. Hal ini terlihat dengan jaranginya kepala sekolah ada ditempatnya dan masih ada guru yang tidak hadir pada hari kerja.

Berikut ini adalah tabel mengenai evaluasi absensi guru di MTs.S Darul Hasanah dan Nurul Iman di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti selama 5 Bulan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 : Evaluasi Absensi Kinerja Guru MTs.S Darul Hasanah dan Nurul Iman di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti

Bulan	Jumlah Guru	Keterangan			Jumlah
		S	I	A	
Januari	37	3	4	-	7
Februari	37	-	8	2	10
Maret	37	-	8	1	9
April	37	3	12	-	15
Mei	37	-	11	-	11

Sumber : MTs.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti, Tahun 2013.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap bulannya masih ada guru yang tidak hadir dalam melaksanakan tugasnya disekolah. Oleh karena itu sangat dibutuhkan pemberian motivasi kepada guru oleh pimpinan, supaya pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan dapat dikurangi bahkan dihilangkan.

Dengan demikian apa yang diharapkan dalam otonomi daerah berupa prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas nya terutama sekali dalam hal kedisiplinan akan menjadi lebih baik dalam penyelesaian permasalahan pemerintah untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1.2: Tingkat Kelulusan Siswa MTs.S Darul Hasanah dan Nurul Iman di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti

Tahun	Jumlah Siswa	Lulus	Tidak Lulus	Persentase %
2009	50	50	-	100
2010	70	70	-	100
2011	70	70	-	100
2012	90	90	-	100
2013	100	100	-	100

Sumber : MTs.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti, Tahun 2013.

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat kelulusan siswa MTs.S Darul Hasanah dan Nurul Iman di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti pada tahun 2009 sebesar 67%, pada tahun 2010, 2011, 2012, dan 2013 mengalami peningkatan yaitu menjadi 100%.

MTs.S Darul Hasanah dan Nurul Iman di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti diketahui bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki

oleh gurunya pada umumnya adalah Sarjana (S1). Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1.3: Tingkat Pendidikan Guru di MTs.S Darul Hasanah dan Nurul Iman Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	%
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMU	5	33,3
4	D.III	5	33,3
5	S1	27	72,97
6	S2	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : MTs.S kecamatan tebing tinggi timur kabupaten kepulauan Meranti, Tahun 2013.

Guru merupakan subjek maka diperlukan motivasi kerja, motivasi kerja tidak akan meningkat tanpa ada dukungan dari pimpinan MTs.S, oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk membuat proposal dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI Mc.CLELLAND TERHADAP KINERJA GURU MTs.S DI KECAMATAN TEBING TINGGI TIMUR KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI”**.

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.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti?

2. Apakah kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti?
3. Apakah kebutuhan akan kelompok berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti?
4. Apakah teori motivasi Mc.Clelland berpengaruh terhadap kinerja secara simultan?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan berprestasi terhadap kinerja guru di MTs.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan kekuasaan terhadap kinerja guru di MTs.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Untuk mengetahui pengaruh akan kelompok terhadap kinerja guru di MTs.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti.
4. Untuk mengetahui pengaruh teori motivasi Mc.Clelland terhadap kinerja guru secara simultan di MTs.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Memberikan tambahan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh motivasi Mc.Clelland terhadap kinerja guru pada MTs.S Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti, sekaligus sebagai sarana untuk menerapkan dan membandingkan teori yang telah diperoleh.
2. Diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi MTs.S kecamatan Tebing Tinggi Timur, dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan motivasi.
3. Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian terhadap permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun rencana penulisan penelitian ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Bab ini menguraikan dan mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah yang terdiri dari pengertian-pengertian yang dikutip dari pendapat-pendapat para ahli, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK SEKOLAH

Pada bab ini akan berisi sejarah singkat sekolah, profil umum sekolah, visi, misi, tujuan sekolah, struktur organisasi sekolah, serta uraian fungsi dan tugas.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi variabel, pengujian hipotesis dan pembahasannya.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dari permasalahan yang telah dikemukakan dan saran-saran yang dapat di berikan dengan masalah yang diteliti.