

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era sains dan teknologi, masa depan seorang siswa tergantung pada keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sekolah usia dini, sekolah dasar dan menengah. Kita tahu bahwa pembelajaran siswa bergantung pada pengajaran yang efektif; Oleh karena itu, kita perlu mengetahui faktor-faktor yang membantu dalam peningkatan motivasi guru (Alam, 2011).

Motivasi guru telah menjadi topik penting dalam mengkomunikasikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada siswa di semua jenjang pendidikan. Menurut Mertler (1992) Guru yang termotivasi dan puas umumnya lebih kreatif dan mempengaruhi produktivitas dan prestasi akademis peserta didik (Shaikh: 2012). Menurut Sansone & Harackiewicz (2000) motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Shaikh, 2012).

Motivasi intrinsik adalah perilaku seseorang dilakukan bukan untuk penghargaan ekstrinsik atau lingkungan tetapi untuk mencapai kepuasan saat terlibat dalam suatu pekerjaan atau aktivitas itu sendiri. Di sisi lain, penelitian tentang motivasi ekstrinsik menyebabkan aspek penting, seperti pemberian upah atau gaji berkala, tempat tinggal gratis, biaya makanan, tunjangan tambahan, fasilitas kesehatan atau perawatan gratis, mendapatkan cuti, dan menyediakan uang pinjaman dan lain-lain (Shaikh, 2012).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangunegara (2004) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Horbny (2000) kinerja adalah bertindak dengan cara yang diharapkan untuk mencapai target atau tujuan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Motivasi dan kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan prestasi organisasi (Latt, 2008). Jika perubahan terjadi di lingkungan eksternal maka perlu adanya organisasi untuk mengadopsi perubahan tersebut karena motivasi dapat meningkatkan prestasi dan daya saing. Oleh sebab itu, organisasi membutuhkan karyawan yang terampil dan kompeten (Inayatullah, 2012). Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang mempunyai tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Tugas dan tanggung jawab guru sangat berat sehingga perlu diimbangi dengan motivasi intrinsik guru, motivasi ekstrinsik guru, sebagaimana fakta yang terjadi pada guru-guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen. Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat

memberikan gambaran yang jelas, faktor yang lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja seorang guru.

Berdasarkan pengamatan dan pembicaraan dengan kepala sekolah dan guru sekolah KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen diketahui bahwa guru di Yayasan tersebut belum memiliki kinerja yang maksimal. 1) Koordinasi atasan dan bawahan kurang bersinerji. Hal ini membuat semangat kerja menurun, misalnya guru datang tidak tepat waktu dan guru tidak menggunakan RPP (Rencana Program Pembelajaran). 2) Pengetahuan guru tentang landasan kependidikan masih kurang, misalnya guru kurang memiliki kreatifitas dalam mengajar dan menggunakan media yang kurang sesuai dengan materi belajar. 3) Guru yang meminta siswa mengerjakan LKS (Lembar Kerja Siswa) tanpa dijelaskan terlebih dahulu. 4) Guru belum mampu melaksanakan tugas dan fungsi secara maksimal, misalnya cara penanaman konsep dasar pembelajaran yang sesuai. 5) Dinas Pendidikan setempat lebih mengadakan acara dalam peningkatan dibandingkan memberi fasilitas guru contohnya sarana praktikum dan alat peraga.

Motivasi kerja guru juga dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan pembelajaran. Hal ini tergantung dari kemampuan dan kesungguhan seorang guru. Fakta yang ditemukan peneliti, guru hanya mengajarkan pengetahuan di dalam kelas namun kurang mengembangkan kepribadian anak. Sebagian besar guru hanya mengetahui cara mengajar secara efektif namun aspek kepribadian kurang diperhatikan. Selain itu, lingkungan anak juga harus diperhatikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti secara langsung pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen dan bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap motivasi intrinsik guru. Oleh karena itu, peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul: Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap

Kinerja Guru (studi pada guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap motivasi intrinsik guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen ?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap motivasi intrinsik guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen.
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen.
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan kajian ilmiah tentang kegiatan peningkatan kinerja melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru KB/TK, SD, SMP dan SMA.

2. Kegunaan Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan pertimbangan bagi Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen dalam meningkatkan kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikannya.

b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi maupun bahan studi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru.