

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan nasional di bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur. Pembangunan bidang pendidikan juga memungkinkan warga negara untuk mengembangkan diri baik berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniah berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Pada undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan Nasional. Selanjutnya pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Semangat tujuan pendidikan nasional di atas juga sejalan dengan semangat al-Qur'an yang secara jelas memosisikan para intelektual pada posisi yang mulia sesuai dengan surah al-Mujadilah ayat 11

يَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ، وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ، وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿11﴾

Dari tujuan pendidikan nasional di atas dapat dinyatakan bahwa tegaknya pendidikan akan berdampak positif bagi kehidupan bangsa. Oleh sebab itu, upaya peningkatan mutu pendidikan sudah seharusnya menjadi fokus pembangunan negeri ini.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa, serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan orang tua murid/masyarakat.

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran Surah An Nahl ayat 44 tentang beban guru untuk menyampaikan seprofesional mungkin akan ilmu yang dimilikinya:

بِالْبَيِّنَاتِ وَالزُّبُرِ، وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ ﴿44﴾

Berdasarkan uraian diatas, maka kinerja guru harus selalu

ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain.

Motivasi merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri maupun berkelompok.<sup>1</sup>

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.<sup>2</sup>

Motivasi juga bukan merupakan hal yang mudah dilakukan, karena seorang pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan oleh seorang bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi bukan timbul dari dalam diri manusia saja melainkan juga dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi individu untuk melakukan

---

<sup>1</sup> Triguna, *Manajemen Personalia*, ( Jakarta:Citra Media, 1996) Cet. Pertama, h.58

<sup>2</sup> Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. (Jakarta:Raja Grafindo Persada. 2001), h.207

sesuatu berdasarkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Dorongan tersebut dapat berdampak positif maupun negatif bagi individu kalau tidak diarahkan, baik oleh diri sendiri maupun orang lain yang juga mengetahui potensi-potensi yang dimiliki oleh individu tertentu. Dorongan kearah positif akan meningkatkan hasil yang optimal bagi diri sendiri maupun orang lain yang merupakan rekan kerja maupun yang berada di luar lingkungan kerja tersebut. Sebaliknya, kalau yang terjadi adalah dorongan kearah negatif, maka yang terjadi adalah kerugian dari kegiatan-kegiatan yang dijalankan baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain dan lingkungan sekitarnya sehingga dampak seperti ini harus diarahkan kembali kearah positif demi kepentingan yang sebenarnya untuk kemajuan.

Ada berbagai macam motivasi dalam diri manusia yang tergantung kepada kebutuhan mana yang akan diutamakan. Apabila kebutuhan utama tersebut telah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan lain yang sebelumnya dimiliki, sehingga akan berlanjut terus sampai kepada kebutuhan yang belum pernah dimiliki oleh orang lain. Artinya, manusia dapat saja menggunakan orang lain sebagai patokan terhadap suatu kebutuhan untuk memotivasi mencapai hal yang sama tetapi dapat juga untuk mencapai hal-hal lain karena berbeda terhadap sesuatu yang diinginkan. Manusia umumnya cenderung mendapatkan sesuatu yang sama atau berbeda dengan orang lain bila kondisi internal maupun kondisi eksternal mendukung kearah tersebut. Hal ini yang secara tidak langsung menunjukkan kuatnya motivasi berupa

kemampuan diri guna meraih apa yang pernah maupun yang belum pernah diraih oleh orang lain atau dengan kata lain bahwa individu tersebut juga mempunyai kemampuan untuk melakukan sesuatu.

Dengan demikian, motivasi yang diharapkan dari guru adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, dan nilai insentif yang terletak pada tujuan.<sup>3</sup> Menurut pendapat dari Maslow yang dikenal dengan "Teori Kebutuhan Manusia" adalah bahwa seseorang mempunyai lima tipe kebutuhan dan kebutuhan ini akan digunakan untuk menyusun hirarki. Artinya, kebutuhan dibangun atas dasar dari bawah keatas atau dengan kata lain bahwa kebutuhan harus dipenuhi sebelum dipicu oleh kebutuhan selanjutnya. Adapun kebutuhan tersebut adalah kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Kemanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi diri.

Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, maka seseorang akan termotivasi dalam melakukan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya termasuk profesi sebagai guru. Teori ini

---

<sup>3</sup>Malayu SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Bumi Aksara, 2003), Edisi revisi. h.162

menyatakan bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk memperoleh pemenuhan dalam bermacam-macam kebutuhan.

Berbagai kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang berjenjang, artinya apabila kebutuhan pada jenjang pertama telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang kedua akan mengutamakan, apabila kebutuhan pada jenjang kedua telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang ketiga akan menonjol, demikian seterusnya sampai dengan kebutuhan jenjang kelima. Jika kebutuhan guru tersebut terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini berarti kinerja guru dapat tercapai dengan baik.

Kinerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang telah memenuhi kompetensinya, yang meliputi profesional, paedagogik, sosial, dan kepribadian.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SDN Mawar 8 Banjarmasin, dan melakukan observasi sementara di sekolah tersebut. Hasil yang didapat penulis yaitu pemenuhan kebutuhan yang didapatkan oleh guru di sekolah itu masih kurang untuk meningkatkan motivasi untuk mengajar lebih baik. Di sekolah itu, kinerja guru juga masih kurang dalam mengajar. Apabila kinerja guru masih belum maksimal, maka akan berdampak pada hasil dari pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penulis tertarik melaksanakan penelitian yang berjudul “Korelasi Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Mawar 8 Banjarmasin”.

## B. Definisi Operasional

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### 1. Korelasi

Kata korelasi berasal dari bahasa Inggris yakni *Correlation* yang artinya hubungan atau saling hubungan timbal balik. Dalam ilmu statistik korelasi adalah hubungan dua variabel atau lebih.<sup>4</sup>

Korelasi adalah suatu gejala yang memiliki hubungan timbal balik antar yang satu dan lainnya.

Jadi yang dimaksudkan di sini adalah mencari hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru.

### 2. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>5</sup>

Motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang mau melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik.

Sedangkan yang penulis maksud dengan motivasi di sini ialah cara atau usaha yang diterapkan oleh Kepala SDN Mawar 8 Banjarmasin agar mampu mendorong perilaku guru agar dapat

---

<sup>4</sup> Murdan. *Statistik Pendidikan dan Aplikasinya*. (Banjarmasin:cyprus, 2005), h.133

<sup>5</sup> Sondang,P, Siagian,*Teori Motivasi dan Aplikasi*, (Jakarta:Bina Aksara,1989), h.138

bekerja sama dengan baik dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Faktor motivasi yang penulis gunakan adalah teori kebutuhan dari Maslow, yaitu kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Kemanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi diri.

### 3. Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup>

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang telah selesai dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan olehnya.

Sedangkan yang penulis maksud di sini adalah pekerjaan yang dilaksanakan guru sekolah dasar tersebut dalam melaksanakan proses menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Pada masalah ini penulis mengacu pada kompetensi guru, yang meliputi profesional, paedagogik, sosial, dan kepribadian. Karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, maka penulis hanya membatasi pada profesional dan paedagogig saja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, yang dimaksud dengan judul di atas adalah upaya untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik di SDN Mawar 8 Banjarmasin.

### C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan penulis dalam penelitian

---

<sup>6</sup> AA.Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:Remaja Rosdakarya,2003)h. 67

ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kerja guru SDN Mawar 8 Banjarmasin?
2. Bagaimanakah Kinerja Guru di SDN Mawar 8 Banjarmasin?
3. Apakah ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SDN Mawar 8 Banjarmasin?

#### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di SDN Mawar 8
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SDN Mawar 8 Banjarmasin
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SDN Mawar 8 Banjarmasin.

#### E. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, sehingga harus selalu mempunyai motivasi agar mempengaruhi hasil kerjanya.
2. Mengingat pentingnya kinerja untuk kelangsungan tujuan pendidikan tersebut.

## F. Signifikansi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada para guru. Dan Pemerintah Kota Banjarmasin (khususnya Diknas Kota Banjarmasin) dalam penentuan kebijakan yang mengarah pada peningkatan faktor motivasi kerja guru.
2. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan atau perbandingan apabila melakukan suatu penelitian khususnya mengenai korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru
3. Menambah khazanah perpustakaan IAIN Antasari Banjarmasin pada umumnya, perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada khususnya atau pihak lain yang memerlukan hasil penelitian.

## G. Telaah Pustaka

Pada bagian ini penulis melakukan tahapan yang disebut dengan telaah pustaka, yaitu menindak lanjuti apakah penelitian ini layak untuk diteliti dengan mengamati judul-judul yang terdahulu.

Adapun yang meneliti tentang kinerja pendidik adalah Padliyanoor Jurusan Pendidikan Agama Islam dalam skripsinya yang berjudul “Kinerja Guru Yang Telah Memiliki Sertifikat Pendidik Madrasah Tsanawiyah Mulawarman Banjarmasin”. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang

bersertifikasi cukup baik dan disiplin dalam melaksanakan tugas.

Adapun judul yang diangkat di sini berbeda dengan yang di atas, karena penelitian ini adalah korelasi. Dalam penulisan ini penulis berupaya untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

#### H. Anggapan Dasar dan Hipotesis

Penelitian ini didasarkan pada anggapan bahwa keberhasilan tujuan pendidikan itu dapat diukur dengan melihat kinerja guru di sekolah. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Adapun upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi terhadap guru yang berhubungan dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi. Sehingga jika kebutuhan penunjang motivasinya terpenuhi, maka kinerjanya pun akan baik.

Beranjak dari anggapan dasar di atas, maka dapatlah dirumuskan hipotesis bahwa: ada korelasi yang signifikan antara motivasi guru dengan kinerja guru SDN Mawar 8 Banjarmasin.

### I. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan judul dan pembahasan di atas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru yang dilambangkan dengan variabel “X” mempunyai hubungan terhadap kinerja guru yang dilambangkan dengan variabel “Y”. Jadi variabel “X” merupakan Independent Variable yang mempunyai hubungan dengan variabel “Y”. Sedangkan variabel “Y” merupakan Dependent dari variabel “X”. Untuk lebih jelasnya, sebagai berikut.

Variabel X  $\longrightarrow$  Variabel Y

Keterangan:

Variabel X (independent Variabel) = motivasi kerja

Variabel Y (dependent variabel) = kinerja

### J. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terbagi atas lima bab, yaitu:

Bab I berisikan pendahuluan yang terdiri atas latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, alasan memilih judul, telaah putaka, kerangka pemikiran, anggapan dasar dan hipotesis, dan sistematika penulisan.

Bab II berisikan tinjauan teoritis yang terdiri dari pengertian motivasi, teori motivasi, pengertian kinerja, pengukuran kinerja.

Bab III berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, serta prosedur penelitian.

Bab IV berisikan laporan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data.

Bab V berisikan penutup yang terdiri dari simpulan dan saran-saran.