

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama (*Tanjung H, Manajemen Motivasi, 2004*). Dengan perkataan lain, motivasi merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi maka akan berusaha keras untuk melaksanakan kinerjanya.

Kinerja guru perlu dilakukan penilaian dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, karena mempunyai arti yang penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi, setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. Dalam kehidupan suatu organisasi, ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian prestasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sebagian besar tergantung pada sumber daya organisasi. Dengan demikian sumber daya organisasi perlu dikelola sehingga mampu memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelaksanaan program organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting dan diharapkan, dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu proses organisasi yang baik dengan didukung oleh sumber daya yang dimilikinya. Adapun sumber daya yang mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut meliputi manusia, biaya, metode, mesin dan bahan-bahan.

Sumber daya merupakan aset yang paling utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sumber daya tenaga pendidik memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kondisi tersebut di atas menuntut organisasi untuk mampu mengkondisikan atau mempersiapkan sumber daya tenaga pendidik yang ada untuk memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan pengkondisian sumber daya tenaga pendidik yang ada untuk mampu memberikan kinerja yang optimal.

Suatu upaya untuk menciptakan kinerja optimal, diperlukan adanya upaya pimpinan untuk dapat menimbulkan dan mengkondisikan motivasi kerja pegawai

yang tinggi. Motivasi kinerja ini merupakan suatu dorongan yang akan di jadikan sebagai penggerak bagi pegawai untuk memberikan kinerjanya yang optimal bagi organisasinya.

Maka seorang pemimpin dituntut untuk menciptakan motivasi pada pegawai yang ada sehingga mereka mampu memberikan kinerja yang optimal. Pada dasarnya seorang pegawai akan melakukan pekerjaannya secara optimal apabila dia memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi ini yang menjadi penggerak pegawai tersebut dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang di embannya. Pegawai akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila organisasi mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya, baik berupa kebutuhan materi, seperti gaji, bonus/tunjangan lainnya maupun pemenuhan kebutuhan non materi seperti suasana kerja yang menyenangkan, pujian, penghargaan dari pimpinan atau organisasi, adanya kesempatan untuk maju, fasilitas yang menunjang dan lain-lain. Hal tersebut senada dengan ungkapan Soewarno Handyaningrat (1989:82) bahwa:

Tercapainya *mission* atau tujuan organisasi, baik pada setiap bagian maupun dari setiap unit lainnya. Jelasnya bahwa untuk membina kegiatan orang-orang ke arah tujuan yang telah diterapkan, diperlukan pengetahuan kecakapan manajer yang lebih baik, hal-hal apakah yang membawa orang-orang itu melakukan segala sesuatu atau dorongan-dorongan (motivasi) apakah terhadap mereka.

Kebutuhan-kebutuhan manusia mempunyai tingkatan-tingkatan yang memerlukan pemenuhan, hal tersebut dikemukakan oleh Abraham Maslow (Sondang P.Siagian, 1995 : 146) adalah sebagai berikut:

Terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia yang dapat diklasifikasikan yaitu: (1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*Physiological needs*) ; (2)

Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*) ; (3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*) ; (4) Kebutuhan Prestise (*Esteem needs*) ; (5) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*Self Actualization needs*).

Pendapat diatas mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat dibentuk atau dikondisikan oleh organissai dengan adanya suatu upaya pemenuhan terhadap berbagai kebutuhan yang dimiliki oleh pegawainya. Dengan motivasi kerja yang tinggi mungkin secara tidak sadar tiap pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Hasibuan (1996:92) bahwa: “ motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi “.

Dalam prakteknya, kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menyebabkan baik atau buruknya penampilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Terdapat dua faktor yang menentukan kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Pendapat ini diambil dari salah satu model yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu yang di sebut dengan model Vroomian yang dikemukakan oleh T.R Mitchell (Sedarmayanti, 2001:51) bahwa $Performance = F (Ability \times Motivation)$.

Demikian pula dalam bidang pendidikan, salah satu permasalahan yang sering muncul dari tenaga pendidik (guru) yaitu kinerja guru dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan. Hal ini sesuai dengan apa yang di kemukakan oleh Depdiknas (2003:3), sebagai berikut:

Permasalahan efisiensi dapat diidentifikasi dari adanya penyebaran guru yang kurang merata, kurangnya jumlah guru, masih ada guru yang

mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, angka putus sekolah, bangunan sekolah yang cepat rusak, jam belajar yang tersedia kurang digunakan secara optimal, dan alokasi dana yang tidak fleksibel.

Permasalahan tenaga kependidikan perlu diperhatikan mengingat salah satu unsur dari satuan dan kegiatan pendidikan nasional adalah tenaga pendidik (guru). Keberadaannya dalam sistem pendidikan nasional yang diarahkan dan dikembangkan untuk menyelenggarakan pengajaran, bimbingan, dan pelatihan bagi para peserta didik diantaranya para tenaga kependidikan, tenaga kependidikan merupakan unsur utama. Dengan demikian, guru di tuntut untuk memiliki kemampuan/kompetensi khusus untuk memberikan pelayanan terbaik bagi siswanya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan (1994:1)

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering di jadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh karena itu guru seyogyanya memiliki perilaku dan kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh. Untuk melaksanakan tugasnya, secara baik sesuai dengan potensi yang dimilikinya, guru perlu menguasai berbagai hal sebagai kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut diatas, tentu saja perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan dalam bidang pendidikan, pembangunan bidang pendidikan ini perlu menjadi perhatian yang lebih mendalam dengan mewujudkan manajemen pendidikan yang memberdayakan peran serta masyarakat dan institusi pendidikan secara demokratis dan efisien melalui usaha pemberdayaan peran dan fungsi sekolah sebagai lembaga otonom yang bertugas meningkatkan akuntabilitas organisasi terhadap masyarakat.

Pemerintah pusat untuk mewujudkan pemberdayaan sekolah, memberikan pelayanan agar proses pendidikan di sekolah berjalan efektif dan efisien dalam rekrutmen guru honorer yang biasanya di serahkan kepada sekolah yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena guru PNS yang ada sekarang sebenarnya belum mencukupi kebutuhan dunia pendidikan akan tenaga guru, sementara diketahui bahwa permasalahan kekurangan guru merupakan salah satu kendala yang berdampak negatif kepada usaha-usaha pembangunan pendidikan.

Setelah di berlakukannya Undang-undang No. 22 tahun 1999 telah memberikan peluang kepada daerah otonom yaitu tingkat provinsi, kabupaten/kota untuk menerima wewenang dalam upaya mengembangkan potensi dan kemampuan daerah yang mencakup antara lain pendidikan dan kebudayaan. Maka penambahan dan pengadaan guru menjadi tanggung jawab daerah, yang di serahkan penerimaannya kepada sekolah masing- masing, namun mengingat bahwa pemberlakuan otonomi daerah masih dalam masa transisi dan kemampuan daerah untuk menyediakan pendanaan bagi pengadaan guru dirasakan menjadi tanggung jawab pusat.

Adapun berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada Dinas Pendidikan Kecamatan Dayeuhkolot diperoleh data tentang jumlah guru honorer untuk Sekolah Dasar yang berada di wilayah penelitian adalah sebagai berikut.

Ruang lingkup Sekolah Dasar Se-Kecamatan Dayeuhkolot terdiri dari 52 Sekolah Dasar (SD) yang pada tiap sekolah bervariasi jumlah guru honorer, rata-

rata pada tiap sekolah memiliki 2 guru Honorer yang jumlah keseluruhan Guru Honorer adalah 126 orang.

Bertitik tolak pada Pedoman Standar Pelayanan Minimal (SPM) Penyelenggaraan Sekolah Dasar dan Menengah Keputusan Mendiknas Nomor : 053/U/2001 tanggal 19 April 2001, maka indikator keberhasilan SPM penyelenggaraan sekolah dasar harus meliputi beberapa aspek, hal ini dikemukakan Depdiknas (2001:19), yaitu:

1. Satu orang Kepala Sekolah
2. Satu orang guru untuk setiap kelas
3. Satu orang guru agama sesuai agama yang dianut siswa
4. Satu orang guru pendidikan jasmani dan kesehatan
5. Satu orang tenaga administrasi
6. Guru muatan lokal sesuai dengan kebutuhan dan kondisi sekolah
7. Satu orang tenaga penjaga
8. Tenaga fungsional lain seperti pustakawan, guru bimbingan dan penyuluhan

Pada hakikatnya dengan kurangnya jumlah guru yang ada pada sekolah dasar akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan kualitas pendidikan pada umumnya. Berdasarkan permasalahan tadi, maka pemerintah teru melaksanakan pengadaan guru honorer yang dalam penerimaannya menjadi tanggung jawab sekolah masing-masing.

Kinerja guru honorer atau guru yang belum di angkat sangatlah penting untuk di perhatikan. Walaupun kinerja bersifat abstrak, pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui kualitas kerja dari guru itu sendiri khususnya guru honorer. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu. M (2001:69) bahwa :

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang harus dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Adapun contoh daftar penilaian untuk guru honorer yang mengacu kepada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil, karena unsur-unsur yang dinilainya relatif sama. Berikut contoh daftar penilaian yang digunakan untuk pengukur kinerja guru honorer sekolah dasar di Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung.

Tabel 1.1
Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil

PENILAIAN			
UNSUR YANG DINILAI	NILAI		KETERANGAN
	ANGKA	SEBUTAN	
Kesetiaan			
Prestasi Kerja			
Tanggung Jawab			
Ketaatan			
Kejujuran			
Kerjasama			
Prakarsa			
Kepemimpinan			
JUMLAH			
NILAI RATA-RATA			

Berdasarkan Studi pendahuluan di Dinas Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung “.

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan pada latar belakang masalah di atas, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada hubungan antara motivasi kerja Guru Honorer dalam kaitannya dengan hasil kinerja Guru tersebut pada Guru Honorer Se-Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung. Rumusan masalah di sini pada hakekatnya adalah generalisasi deskripsi rumusan ruang lingkup masalah, pembatasan dimensi, dan analisis variabel yang tercakup di dalamnya (Mohammad Ali, 1987 : 36). Dengan demikian, rumusan masalah dapat memberikan penegasan akan batasan, spesifikasi serta lebih memperjelas masalah yang di teliti. Adapun masalah pokok yang di tetapkan dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimanakah gambaran umum Motivasi Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Se- Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung?
2. Bagaimanakah deskripsi mengenai Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Se- Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung?
3. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Se- Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Se- Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung dengan proses pengumpulan data, pengolahan dan analisis data melalui prosedur dan metode tertentu.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh gambaran umum yang jelas mengenai Motivasi Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar se- Kecamatan Dayeuhkolot
- b. Untuk memperoleh pendeskripsian yang jelas mengenai Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar se- Kecamatan Dayeuhkolot
- c. Untuk memperoleh pendeskripsian peranan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar se- Kecamatan Dayeuhkolot.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat di paparkan oleh penulis dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuka masukan yang berarti bagi pihak sekolah sebagai bahan kajian peningkatan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja honorer sehingga sekolahnya pun ikut meningkat
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan sumber inspirasi untuk lebih memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja guru terhadap peningkatan kinerjanya.

E. Anggapan Dasar

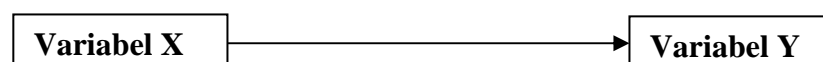
Anggapan dasar merupakan titik tolak dalam mengembangkan pemikiran tentang permasalahan yang akan di teliti, yang dapat mengarahkan kepada solusi permasalahan dan memberikan sederetan asumsi kuat mengenai kedudukan permasalahan. Anggapan dasar yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
2. Motivasi bisa diartikan sebagai dorongan. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang menentukan dasar kecilnya prestasi.
3. Suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian hasil akan sangat dipengaruhi sekali oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan suatu pekerjaan
4. Kinerja seseorang dibentuk oleh motivasi dan kecakapan. Rumusan tersebut mengisyaratkan bahwa tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan akan ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi dan kecakapan yang dimiliki untuk menjalankan tugas.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah “ Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah dasar Se-Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung”.

Hipotesis tersebut dapat dilihat dari skema penelitian di bawah ini:



Variabel X = Variabel independen (bebas) yaitu Motivasi Kerja Guru

Variabel Y = Variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Guru

————→ = (garis penghubung) yaitu menunjukkan adanya kontribusi

G. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang dimungkinkan dilakukannya pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, sebagaimana dikemukakan oleh Izaak Laknussa (1988:1) bahwa “metode adalah cara bekerja, untuk dapat memahami objek yang diteliti”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu metode yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung.

3. Pengolahan data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk dapat mengumpulkan informasi atau keterangan mengenai suatu subjek penelitian dengan didukung oleh seperangkat instrument pengumpulan data yang relevan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (Nia K, 2005:73) bahwa teknik pengumpul data adalah: “ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data tidak langsung, yaitu dengan mengadakan komunikasi dengan subjek penelitian melalui perantara instrument. Adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

H. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi

Lokasi dalam penelitian ini adalah di sekolah dasar se-Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung.

2. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (Akdon, 2005:96) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru honorer Sekolah Dasar se-Kecamatan Dayeuhkolot Kabupaten Bandung yang berjumlah 126 orang.

3. Sampel Penelitian

Pengertian sampel menurut Sugiyono (Akdon, 2005:98) mengatakan “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan perhitungan rumus Taro Yamane yang dikutip dari Akdon (2005:107) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi yang di tetapkan

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{126}{126 \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{126}{2,26} = 55,75 \approx 56$$

Jadi, jumlah sampel penelitian ini yaitu sebanyak 56 responden.

