

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kekuatan dan kemajuan suatu bangsa ditentukan dari kualitas sumber daya manusianya. Pendidikan memiliki peran strategis dalam menghasilkan SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi, serta karakter yang kuat. Pendidikan menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas adalah "...usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara."

Sekolah sebagai tempat memperoleh pendidikan formal merupakan dasar bagi terjadinya peningkatan mutu pendidikan. Sebagai sebuah sistem, mutu pendidikan hanya dapat terwujud apabila semua komponen yang ada di sekolah mulai dari input, proses, dan output saling berhubungan secara sinergi. Input yang dibutuhkan oleh proses untuk menghasilkan output yang bermutu antara lain siswa, guru, biaya, dan fasilitas, yang kesemuanya diharapkan juga bermutu. Siswa adalah bahan utama dalam proses pendidikan. Idealnya, input yang baik adalah siswa yang memiliki potensi untuk dididik, dilatih, dibimbing dan dikembangkan menjadi manusia seutuhnya sesuai tujuan pendidikan. Guru memiliki tugas utama sebagai pendidik, pelatih, pengajar, dan pemimpin dalam proses pembelajaran. Guru adalah sosok yang dibutuhkan untuk dapat membentuk siswa menjadi sesuai yang diharapkan.

Sekolah berfungsi sebagai tempat mentransformasikan berbagai pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik melalui guru. Guru bertugas memberikan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*). Keberhasilan penyelenggaraan proses pembelajaran tidak dapat dipisahkan dari peran guru pada setiap tahapannya. Guru bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan pembelajaran (*manager of learning*),

pengarah kegiatan pembelajaran (*director of learning*), fasilitator dan perencana masa depan (*the planner of future society*) (Zahroh, 2015).

Menurut Robbins & Judge (2011) salah satu jenis perilaku utama yang menunjukkan kinerja seseorang di tempatnya bekerja adalah *task performance*, yaitu melakukan tugas dan tanggung jawab yang ada dalam deskripsi pekerjaan konvensional. Jadi, guru berkinerja baik adalah guru yang dapat melaksanakan setiap kegiatan tugas utamanya dengan baik. Berdasarkan Laporan Kinerja Kemdikbud Tahun 2016, diketahui bahwa kinerja guru dan pendidik lainnya secara nasional sebesar 68.42% dari target 70% yang berarti sudah hampir mencapai target yang diharapkan pemerintah. Namun jika melihat data hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) tahun 2016 yang diperoleh dari Ditjen GTK untuk Provinsi Sulawesi Utara, dari total jumlah guru SD di Sulawesi Utara 18,701, guru yang sudah memiliki nilai kinerja baik hanya berjumlah 5,605 atau sebanyak 29.97%.

Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Bab 1 Pasal 1 disebutkan bahwa guru memiliki tugas utama "... mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan." Adapun kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran yaitu merencanakan dan melaksanakan, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, serta melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian.

Dalam melakukan tugasnya, aktivitas yang pertama dilakukan adalah merencanakan pembelajaran meliputi penyusunan dan pengembangan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Silabus sebagai acuan pengembangan RPP dikembangkan oleh sekolah yang dilakukan oleh guru-guru secara mandiri maupun berkelompok dalam sebuah sekolah/madrasah atau beberapa sekolah, kelompok MGMP atau Pusat Kegiatan Guru (PKG), dan Dinas Pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan di tiga SD Negeri di Kecamatan Singkil Kota Manado, 88% guru yang disurvei telah mampu menyusun RPP. Namun, dari

jumlah tersebut, masih ada sekitar 41% guru yang tidak mengembangkan silabus secara mandiri.

RPP disusun dengan mengacu pada Standar Isi, dimana sesuai Permendikbud Nomor 21 Tahun 2016 bahwa salah satu kompetensi inti yang akan dicapai adalah keterampilan menalar, mengolah, dan menyaji secara kreatif, produktif, kritis, mandiri, kolaboratif, dan komunikatif. Salah satu keterampilan yang diharapkan dimiliki oleh siswa adalah kemampuan memecahkan masalah. Namun meskipun lebih dari 80% guru telah mampu menyusun RPP, pada implementasinya, metode pembelajaran yang digunakan menunjukkan bahwa RPP yang disusun belum betul-betul mengacu pada Standar Isi. Dari hasil penelitian pendahuluan, ditemukan masih ada sekitar 28% guru yang sangat kurang memberikan contoh-contoh studi kasus untuk mengajarkan siswa memecahkan masalah.

Menurut Watkins & Leigh (2010), pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu elemen yang menunjang pencapaian kinerja. Dengan begitu banyaknya tugas dan peran yang telah disebutkan tadi, maka sudah seharusnya guru memiliki banyak ilmu dan mengamalkannya dalam proses pembelajaran. Kriteria guru berkualitas adalah memiliki kualifikasi pendidikan keguruan secara formal yang diperoleh melalui jenjang pendidikan tinggi. Lalu guru harus memiliki kompetensi keilmuan tertentu dan dapat menjadikan orang lain pandai dalam matra kognitif, afektif, dan psikomotorik (Naim, 2011).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru disebutkan bahwa “Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.” Standar ini belum dapat terpenuhi sepenuhnya oleh guru-guru SD. Dari data Kemdikbud tahun 2016, guru SD 23.8% di Kota Manado masih berkualifikasi di bawah D-IV. Angka ini adalah yang terendah dibanding jenjang lain yaitu SMP, SMA, dan SMK. Berdasarkan pengamatan penulis

di lapangan, di antara guru-guru SD yang berkualifikasi D-IV/S1 pun tidak semua yang berlatar belakang bidang pendidikan dasar dan dari program studi terakreditasi.

Dalam hal kompetensi, guru wajib memiliki dan menguasai empat kompetensi dasar sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Terpenuhinya keempat kompetensi tersebut akan berdampak pada tercapainya kinerja yang baik. Dua dari empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional oleh Pemerintah diukur secara nasional melalui Uji Kompetensi Guru (UKG). Nilai rata-rata yang diperoleh Provinsi Sulawesi Utara untuk jenjang SD Tahun 2016 adalah 50.01, lebih rendah dari nilai rata-rata nasional 54.33. Kota Manado sendiri memperoleh 51.42. Ketiga nilai tersebut masih berada di bawah target Pemerintah yaitu rata-rata nilai di angka 55. Padahal nilai 55 pun masih berada pada tingkatan yang rendah.

Kinerja seseorang dapat dilihat dari kontribusinya terhadap kualitas outputnya. Output dari sekolah sebagai organisasi tempat guru berkarya dan bekerja dapat dilihat dari kompetensi siswanya. Guru sebagai fasilitator harus dapat membantu siswa memfasilitasi dan menyediakan akses materi pembelajaran agar siswa dapat mengembangkan kompetensi secara mandiri. Belum optimalnya penerapan pembelajaran berbasis kompetensi dapat mengakibatkan siswa sulit beradaptasi, memiliki motivasi rendah, kurang kreatif dan mandiri, serta kurang dapat berpikir logis dalam menyelesaikan masalah. Berdasarkan Laporan Pemetaan Mutu Pendidikan oleh LPMP Sulawesi Utara, capaian mutu Standar Kelulusan Siswa SD di Sulawesi Utara pada tahun 2017, kompetensi lulusan pada indikator keterampilan berpikir dan bertindak mandiri menunjukkan angka yang paling rendah di antara indikator lain pada dimensi keterampilan, yaitu 5.2 dari nilai minimum 6.67 untuk dapat masuk kategori “memenuhi SNP”.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2015) kinerja antara lain dipengaruhi oleh faktor kemampuan psikologis pegawai yang terdiri atas potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), serta faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi

bekerja sangat penting bagi guru. Kompri (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja tinggi akan mendorong dan membuat guru untuk berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk tetap melaksanakan tugasnya dalam situasi apa pun, termasuk saat tidak dapat hadir di kelas. Cara yang dilakukan adalah dengan memberi tugas pengganti agar para siswa tetap dapat belajar secara mandiri. Dari hasil penelitian pendahuluan, sekitar 56% guru tidak memberikan tugas ketika mereka berhalangan hadir. Umumnya ketidakhadiran guru diatasi dengan masuknya guru pengganti. Selain itu, ditemukan pula bahwa guru-guru SD Negeri yang disurvei dalam bekerja masih dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik.

Menurut Douglas McGregor dalam “Teori X dan Y”nya bahwa seorang pekerja tidak perlu banyak diawasi dan diancam secara ketat karena mereka memiliki pengendalian serta penerahan diri untuk bekerja sesuai tujuan organisasi. Namun tampaknya teori ini belum dapat sepenuhnya berlaku bagi pegawai di manapun, termasuk guru. Meskipun 100% guru yang disurvei mengajar tanpa merasa terpaksa, namun sekitar 44% dari guru-guru tersebut mengajar secara maksimal ketika mendapat pengawasan dari kepala sekolah. Artinya, motivasi ekstrinsik masih cukup berpengaruh dalam pelaksanaan tugas para guru.

Menurut Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*), tujuan yang spesifik dan menantang namun memungkinkan untuk dicapai, mampu dan seringkali meningkatkan motivasi karena tujuan semacam itu mengarah pada peningkatan fokus, upaya, dan kegigihan sekaligus pengembangan strategi tugas spesifik untuk mencapai tujuannya. Bagi sebagian guru, menjadi kepala sekolah merupakan tingkat karir tertinggi yang cukup sulit untuk dicapai. Namun hal ini bukanlah hal yang mustahil. Seorang guru yang visioner akan berusaha keras untuk mewujudkan visinya. Kenyataan yang ditemui pada guru-guru SD Negeri di Kecamatan Singkil yang disurvei, lebih dari 70% dari mereka tidak memiliki keinginan untuk menjadi kepala sekolah. Memiliki cita-cita tinggi masih sering dianggap tidak realistis

padahal sangat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat karena fokus akan tujuannya tersebut.

Selain pengetahuan dan keterampilan, penggunaan alat (*tools*) menurut Watkins & Leigh (2010) juga dapat menunjang kinerja seseorang. Alat atau fasilitas penunjang dalam proses pembelajaran pada masa kini tidak dapat dilepaskan dari kemajuan teknologi. Guru dituntut untuk mengembangkan profesionalismenya sesuai dengan perkembangan IPTEK. Di zaman globalisasi sekarang ini penguasaan Teknologi dan Informasi Komunikasi (TIK) sangat diperlukan oleh guru. Keengganan guru untuk mempelajari teknologi dapat memperburuk kinerjanya. Siswa sebagai generasi muda berkembang sangat cepat dalam hal penguasaan teknologi. Tidak jarang siswa lebih dahulu mengetahui informasi dari internet dibanding gurunya. Padahal siswa akan merasa puas jika guru selalu dapat menghantarkan mereka kepada pengetahuan-pengetahuan baru yang disajikan dengan media berbasis teknologi. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan selama menjalankan pekerjaan yang berinteraksi dengan guru-guru di Sulawesi Utara, masih ada sebagian di antara mereka yang masih kaku dalam mengoperasikan perangkat komputer. Kondisi ini banyak penulis temui pada guru-guru sekolah dasar yang memiliki masa kerja tinggi atau guru-guru berusia di atas 50 tahun.

Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran ditunjukkan oleh nilai capaian standar proses dalam laporan Pemetaan Mutu Pendidikan pada jejang SD di Kota Manado Tahun 2017. Pada indikator pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pembelajaran indeks capaiannya masih di bawah SNP yaitu 6.06.

Sekolah sebagai produsen layanan pendidikan seharusnya memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Adapun, prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Fasilitas pembelajaran adalah bagian dari sarana dan prasarana pendidikan

yang termasuk ke dalam material. Material merupakan salah satu input dasar pendidikan. Meskipun fasilitas bukan hal utama namun keberadaannya diperlukan untuk menunjang kelancaran proses pembelajaran.

Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, tentang sarana dan prasarana pendidikan secara nasional pada bab VII pasal 42 disebutkan bahwa :

- a Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
- b Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolah raga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berekreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran masih menjadi permasalahan pendidikan secara nasional. Berdasarkan Neraca Pendidikan Daerah Tahun 2016, pada jenjang SD di Kota Manado, rasio antara rombongan belajar dan siswa 1:24 yang berarti sudah memenuhi standar yang ditetapkan Pemerintah dalam Permendiknas RI Nomor 24 Tahun 2007. Meskipun demikian, masih ada sekitar 61 ruang kelas dalam kondisi rusak berat dan 1049 ruang kelas dalam kondisi rusak ringan. Jumlah ini masih lebih besar dibanding ruang kelas dalam kondisi baik sebanyak 598 ruang kelas. Fakta ini diperkuat dengan nilai capaian mutu standar sarana dan prasarana tahun 2017 yang menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pada jenjang SD di Sulawesi Utara masih jauh dari SNP. Skor capaian untuk indikator: kapasitas dan daya tampung sekolah 4.98; rasio kesesuaian luas lahan dengan jumlah siswa 2.9; kondisi ruang kelas 1.7; serta sarana dan prasarana pembelajaran yang lengkap 0.6. Adapun capaian standar

sarpras secara keseluruhan hanya mencapai 1.8. Nilai yang sangat jauh dari nilai minimal untuk dapat memenuhi SNP.

Dua faktor terkait kinerja guru dan fasilitas pembelajaran yang dapat mempengaruhi kualitas proses pembelajaran adalah: (1) fasilitas seperti media dan sumber pembelajaran yang memadai; dan (2) kemampuan guru dalam mengelola fasilitas tersebut. Fasilitas yang memadai sangat memberi manfaat baik bagi siswa maupun guru. Fasilitas pembelajaran dapat memberikan kemudahan belajar karena membantu memberikan informasi, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Fasilitas pembelajaran atau sarana dan prasarana juga membantu guru dalam mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya. Tersedianya buku-buku terkini di perpustakaan atau fasilitas internet misalnya, dapat mempermudah guru untuk menambah pengetahuan di kala waktu senggang. Banyaknya perlengkapan mengajar yang dimiliki sekolah bukanlah petunjuk yang memadai untuk menilai baik tidaknya sebuah sekolah. Sekolah dengan banyak perlengkapan dapat saja dikatakan sebagai sekolah yang buruk jika perlengkapannya tidak digunakan sama sekali. Artinya, fasilitas yang sedikit pun masih dapat dikatakan efektif jika para guru dan siswa dapat memakainya secara efektif untuk membuat pelajaran dapat dipahami dengan baik. Kenyataannya, penggunaan berbagai sumber belajar dalam proses pembelajaran di sekolah dasar Kota Manado belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh capaian indikator penggunaan aneka sumber belajar pada standar proses dalam laporan Pemetaan Mutu Pendidikan Tahun 2017, dimana indeks yang diperoleh masih di bawah SNP yaitu 5.61.

Berangkat dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Fasilitas Pembelajaran terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Manado”.

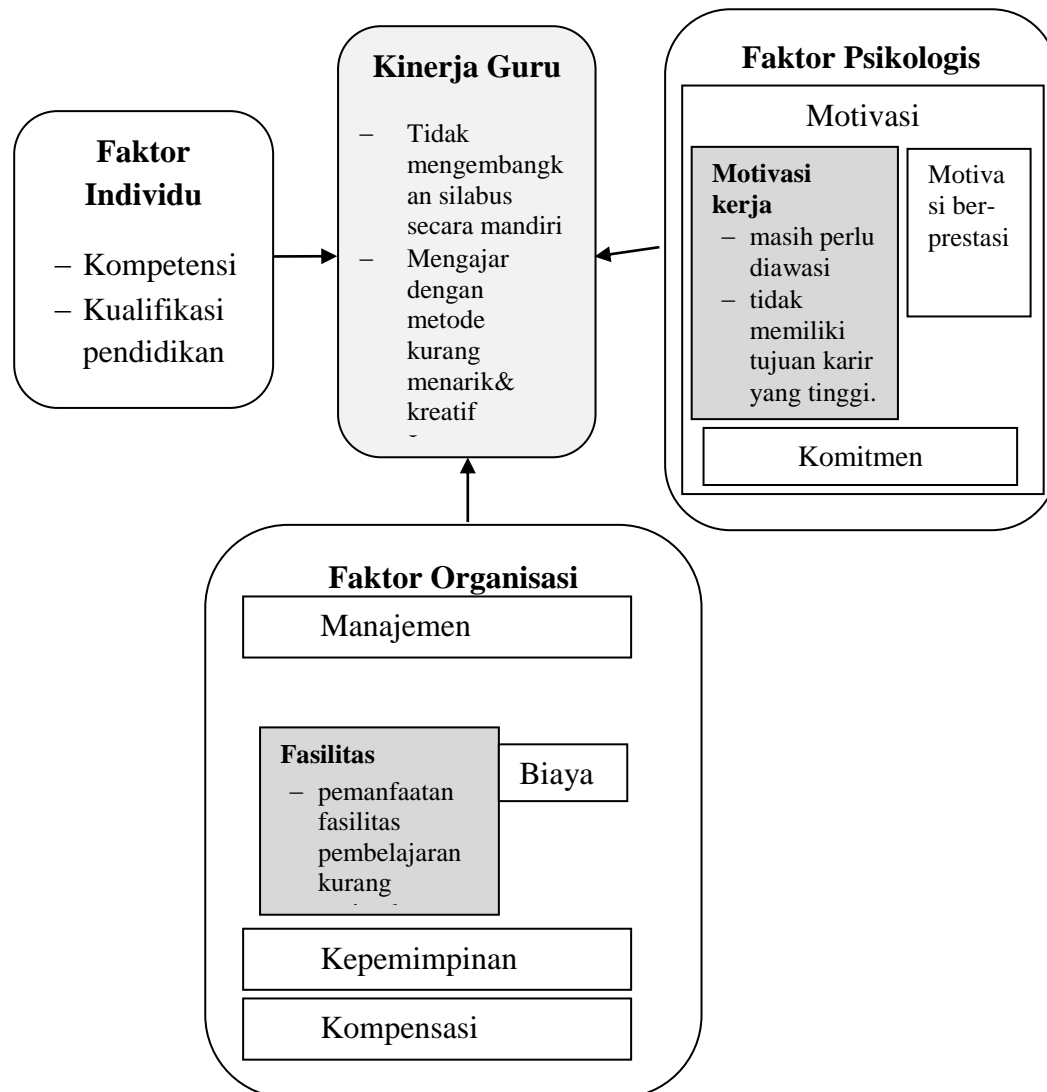
B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, tampak bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Mangkunegara (2015) mengadaptasi pendapat Keith Davis bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor

kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki kecerdasan pada tingkat tertentu dengan pendidikan yang memadai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pada guru, kemampuan potensi dan kemampuan *reality* ditunjukkan oleh kompetensi yang dimilikinya. Faktor kedua adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu yang bisa berasal dari luar dan dari dalam diri seseorang. Motivasi berupa motivasi untuk bekerja dan motivasi untuk berprestasi. Dengan didasarkan pada teori kognitif sosial, Akkuzu (2014) berpendapat bahwa kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh rangkaian kompleks antara faktor dalam diri dengan faktor lingkungan. Menurut Hoy & Miskel (2013) motivasi ekstrinsik menjelaskan motivasi dan perilaku dari sudut pandang imbalan atau hukuman, seperti kompensasi dan aturan tegas atau hukuman dari pemimpin organisasi. Meskipun dorongan dari dalam diri pribadi guru sudah cukup baik, namun ternyata guru-guru masih sangat dipengaruhi oleh dorongan dari luar seperti pengawasan dari kepala sekolah. Selain itu, para guru kurang memiliki tujuan yang tinggi sehingga mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja lebih fokus dan maksimal. Dapat dilihat dari kurangnya minat guru untuk memiliki karir tertinggi yaitu menjadi kepala sekolah.

Selain pengetahuan dan keterampilan, penggunaan alat (*tools*) menurut Watkins & Leigh (2010) juga dapat menunjang kinerja seseorang. Pada kenyataannya fasilitas pembelajaran sebagai alat atau sarana dan prasarana yang berfungsi mempermudah pelaksanaan tugas guru dalam mengajar masih belum optimal, baik dalam kesediaan maupun pemanfaatannya oleh guru.

Berdasarkan fakta-fakta dan pengamatan penulis secara langsung, masih terdapat kekurangan pada kemampuan guru dalam melakukan tugasnya serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah merencanakan pembelajaran yaitu menyusun dan mengembangkan silabus dan RPP. Penggunaan metode mengajar yang kreatif seperti dalam pemilihan studi kasus untuk melatih kemampuan peserta didik untuk memecahkan masalah belum banyak dilakukan.



Gambar 1. 1 Identifikasi Masalah
 (Diadaptasi dari (Mangkunegara, 2015, hlm. 67);(Hoy & Miskel, 2013, hlm. 255); (Akkuzu, 2014, hlm. 38); (Watkins & Leigh, 2010, hlm. 54)

Kompetensi guru terutama kompetensi pedagogik dan profesional serta kualifikasi pendidikan yang belum sepenuhnya memenuhi standar adalah faktor yang sangat mempengaruhi kemampuan guru dalam melakukan tugas mengajarnya. Hal ini terkait pula dengan kreatifitas guru dalam menggunakan sumber dan media pembelajaran.

Nurhana Mugias, 2018

PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN FASILITAS PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KOTA MANADO

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Oleh karena itu, berdasarkan beberapa temuan di atas, maka peneliti tertarik untuk menjadikan motivasi kerja guru dan fasilitas pembelajaran sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Manado.

C. Batasan Masalah

Karena keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi waktu, biaya, tenaga, dan penguasaan teori, serta untuk dapat dilakukan kajian secara mendalam, maka penelitian ini dibatasi pada variabel Motivasi Kerja Guru dan Fasilitas Pembelajaran serta Kinerja Mengajar Guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dirumuskan masalah utama dalam penelitian ini adalah “Apakah Motivasi Kerja Guru dan Fasilitas Pembelajaran berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Kota Manado?”. Adapun yang menjadi pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru SD Negeri di Kota Manado?
2. Bagaimana gambaran fasilitas pembelajaran SD Negeri di Kota Manado?
3. Bagaimana gambaran kinerja mengajar guru SD Negeri di Kota Manado?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri?
5. Seberapa besar pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri?
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan fasilitas pembelajaran terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran umum motivasi kerja guru SD Negeri di Kota Manado.
2. Gambaran umum fasilitas pembelajaran SD Negeri di Kota Manado
3. Gambaran umum kinerja mengajar guru SD Negeri di Kota Manado.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kota Manado.
5. Pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kota Manado.
6. Pengaruh motivasi kerja guru dan fasilitas pembelajaran secara simultan terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kota Manado.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai bahan kajian untuk mengembangkan konsep-konsep administrasi pendidikan khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
 - b. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu administrasi pendidikan dan teori organisasi atau lembaga yang berkaitan dengan perilaku individu dalam organisasi atau lembaga sekolah.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti sendiri maupun pembaca dapat menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan dalam menganalisis faktor motivasi kerja dan fasilitas pembelajaran serta kinerja mengajar guru di sekolah.
 - b. Menambah informasi bagi guru dan kepala sekolah khusus pada SD Negeri di Kota Manado untuk dapat meningkatkan kinerja mengajarnya dengan memperbaiki faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja.
 - c. Sebagai masukan bagi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam membenahi fasilitas untuk mendukung proses pembelajaran di sekolah dasar.

G. Struktur Organisasi Tesis

Tesis ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penyusunan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab I berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pikir, dan Hipotesis. Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu kinerja mengajar guru, motivasi kerja guru, dan fasilitas pembelajaran. Kemudian disajikan pula kerangka pikir penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini menjabarkan metode penelitian yang digunakan, desain penelitian, lokasi, populasi, dan sampel, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, prosedur dalam uji coba instrumen, serta teknik analisa data yang digunakan.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi uraian gambaran hasil temuan di lapangan beserta pembahasan disertai analisis berdasarkan teori yang ada.

Bab V Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi. Bab ini berisi kesimpulan yang dirumuskan oleh penulis berdasarkan hasil temuan di lapangan beserta analisisnya. Penulis juga memberikan implikasi dan rekomendasi bagi pihak-pihak terkait seperti guru, kepala sekolah, pemerintah, dan peneliti selanjutnya.