

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan berperan penting bagi manusia sebab bisa menciptakan manusia yang berkualitas, berintelektual dan berkerdasan. Manusia yang berpendidikan atau berilmu tentu berbeda dari manusia yang tidak berpendidikan atau tidak berilmu, dan dapat dibedakan dari cara bersikap, bertutur, cara berpikir dan menjaga emosi. Di Indonesia pembangunan pendidikan ditunjukkan dalam Undang-Undang yang disebut dengan Pendidikan Nasional (PN). PN merupakan pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada : nilai-nilai agama dan kebudayaan nasional Indonesia serta tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Sistem PN adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan PN.

PN diselenggarakan untuk menghantar bangsa Indonesia agar siap menyongsong dan menghadapi era global dan perubahan cepat. PN harus dapat meningkatkan kualitas hidup bangsa dimasa depan. Oleh karena itu PN harus diposisikan secara tepat agar memiliki peran nyata dalam pembangunan bangsa dan negara, khususnya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini dapat dicapai jika kualitas SDM pendidikan khususnya guru memiliki kualitas yang disyaratkan. Guru yang demikian menurut Sedarmayanti (2009) sebagai insan pembangunan yang berkualitas dan handal. Mengingat pentingnya PN maka kualitas guru perlu ditingkatkan melalui motivasi.

Motivasi guru merupakan daya penggerak di dalam diri guru untuk melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), memberikan arah dan tujuan pada KBM. Mulyana (2006) menyatakan bahwa guru sebagai salah satu komponen penting dalam KBM, yang memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kedudukan guru dalam KBM juga sangat strategis dan menentukan. Disebut strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilah bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Semua dapat dicapai apabila guru memiliki keprofesionalan dalam dirinya. Guru yang termotivasi akan mengerti tentang perannya sebagai guru dan dapat melaksanakan proses KBM secara profesional

dan membangkitkan motivasi belajar siswa. Seorang Guru yang tinggi motivasinya akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hasil penelitian Cholil (2014) dan Mas'ud (2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan dimulai dari dirinya sendiri. Sebagai pribadi, guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan. Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di tingkat operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial. Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik di sekolah, guru melakukan tugas-tugas kinerja pendidikan dalam bimbingan, pengajaran, dan pelatihan. Semua kegiatan itu terkait dengan pengembangan para peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, pembimbingan, pengajaran dan pelatihan peserta didik.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dharma (2005) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, melalui pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sebagaimana pada profesi lain kinerja guru dapat meningkat atau menurun yang disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Sebagaimana manusia pada umumnya dalam melaksanakan tugasnya atau mencapai kinerjanya dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang asalnya dari dalam diri seseorang atau individu itu sendiri. Faktor ini biasanya berupa sikap juga sifat yang melekat pada diri seseorang. Faktor eksternal merupakan faktor yang asalnya dari luar diri seseorang atau individu. Faktor ini meliputi lingkungan di sekitar termasuk orang-orang terdekat.

Sehubungan dengan eksistensi guru di lembaga pendidikan, maka perlu diwujudkan dalam proses pembelajaran. Keberhasilan guru dalam melaksanakan mengajar/mendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : fasilitas, biaya, minat, sikap, serta kemampuan guru itu sendiri. Sikap profesional tidak akan tercapai tanpa didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah lingkungan (baik lingkungan tempat tinggal maupun sekitar sekolah). Faktor lain yang dapat mendukung terbentuknya sikap profesional adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik karena datang dari dalam diri guru melalui pekerjaan itu sendiri. Faktor instrinsik termasuk prestasi, pengakuan, tantangan, dan kemajuan. Faktor-faktor ini berhubungan dalam pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi dan lebih baik dalam memberikan motivasi ketimbang faktor-faktor ekstrinsik. Jika seorang guru melakukan pekerjaan secara benar bahkan lebih dari yang diharapkan, maka *reward* akan diperoleh adalah pengumuman atasan atas prestasinya tersebut.

Hasil penelitian Muskanan (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap motivasi berprestasi. Senanayake dan Gamage (2017) menjelaskan terdapat hubungan yang sangat kuat antara faktor intrinsik dengan motivasi karyawan. Terdapat hubungan yang kuat antara faktor intrinsik dengan motivasi karyawan. Hasil penelitian Hernando (2016) membuktikan bahwa faktor intrinsik (pengakuan, pelatihan dan prestasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Faktor ekstrinsik dalam hal ini tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan. Faktor – faktor tersebut diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu faktor instrinsik dan ekstrinsik perlu diteliti untuk membuktikan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor instrinsik dan ekstrinsik. Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik Dimoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru ?
2. Apakah faktor ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru ?
3. Apakah faktor intrinsik dan ekstrinsik dimoderasi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui faktor ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui faktor intrinsik dan ekstrinsik dimoderasi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pengelola pendidikan untuk meningkatkan kualitas guru.