

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan antar organisasi yang terjadi saat ini berkembang semakin pesat, termasuk pada organisasi pendidikan. Hal ini membuat para guru dituntut untuk dapat membina dan membimbing peserta didik yang semakin berkualitas dan berprestasi dalam bidang yang diminati. Selain itu, para guru berperan penting dalam membentuk karakter peserta didik agar menjadi pribadi yang mampu beradaptasi sesuai perkembangan zaman. Guru yang dapat melakukan peran pokok sebagai pengajar dan pendidik secara optimal dapat dikatakan berkinerja optimal. Keberhasilan guru dalam peran tugasnya sebagai pendidik dan pendamping tersebut merupakan menunjukkan kinerja dari guru terkait, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi sekolah menghadapi persaingan dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, pengelola sekolah perlu memperhatikan perkembangan kinerja sekolah melalui perkembangan prestasi siswa dan prestasi serta kinerja guru. Menurut Sunyoto (2013: 17) kinerja adalah perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai tugas dan kewajibannya, yang artinya dapat mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja dari para guru yang dimiliki. Menurut Reksohadiprojo & Handoko (2000: 252) motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut McClelland dalam Thoha (2008: 236), seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya dan prestasi yang lebih baik dari orang lain. Artinya,

setiap orang memiliki keinginan untuk membuat hasil dari kemampuan yang dimiliki kemudian jadikan sebagai tolak ukur dalam mencapai hasil kinerja dari para individu tersebut. Motivasi timbul karena dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu itu sendiri (Anggraini, 2002: 2).

Teori Herzberg dalam Luthans (2011: 210) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah hal – hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut dalam menentukan perilaku seseorang di dalam masing – masing kehidupannya. Pegawai yang termotivasi secara intrinsik menyenangi pekerjaan dengan menggunakan kreativitas ide dan inovasinya. Sebaliknya, para pegawai akan lebih terdorong motivasinya apabila didukung oleh faktor ekstrinsiknya yang lebih cenderung melihat apa yang diberikan oleh organisasi pada masing – masing pegawai individu dan kinerja yang diarahkan kepada hal – hal yang diinginkan dari dalam sebuah organisasi (Sondang, 2002: 107). Pada penelitian Coenraad, Nurdiansyah, dan Adinata (2020) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader posyandu. Kemudian pada penelitian Nurliza dan Manurung (2017) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi, dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yayasan Yohanes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo, seperti organisasi pendidikan swasta pada umumnya di Indonesia, dituntut agar mampu bersaing dengan organisasi pendidikan lain baik negeri dan swasta, agar terus dapat memelihara keberlangsungan sekolah yang dikelolanya. Yayasan ini merupakan sebuah yayasan yang dikelola di bawah naungan Yayasan Pendidikan Yohannes Gabriel Keuskupan Surabaya, yang

mengelola sekolah dimulai dari TK, SD, hingga SMP dengan jumlah 5 sekolah, yaitu TK Katolik Pancasila Klepu, TK Katolik Santa Meilania Ponorogo, SD Katolik Santa Maria Ponorogo, SMP Katolik Slamet Riyadi Ponorogo, dan SMP Katolik Harapan Slahung. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah keseluruhan tenaga kerja guru dari TK, SD hingga jenjang SMP di dalam yayasan ini sebanyak 30 pegawai guru. Dalam dua tahun terakhir, ada penurunan siswa untuk kelima sekolah yang dikelola Yayasan tersebut. Berikut data-data jumlah siswa dan guru dalam Tahun Ajaran 2018/2019 dan 2019/2020.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Guru dan Siswa**

No.	Sekolah	Jumlah Data TA 2018-2019		Jumlah Data TA 2019-2020	
		Guru	Siswa	Guru	Siswa
1.	TK Katolik Pancasila Klepu	3	24	2	21
2.	TK Katolik St. Meilania Ponorogo	3	29	2	12
3.	SD Katolik St. Maria Ponorogo	11	96	9	88
4.	SMP Katolik Slamet Riyadi	11	82	9	76
5.	SMP Katolik Harapan Slahung	12	22	8	20
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>253</b>	<b>30</b>	<b>217</b>

**Sumber Data: Arsip Yayasan Yohannes Gabriel Ponorogo**

Berdasarkan tabel 1.1. adanya penurunan jumlah data pada guru maupun siswa dalam dua tahun ajaran (2018/2019 dan 2019/2020), dan penyebabnya antara lain faktor eksternal (misalnya sistem zonasi dan jumlah pesaing) dan juga faktor internal (misalnya fasilitas sekolah, dan layanan guru). Hasil ini dibuktikan oleh hasil penelitian empiris yang telah dilakukan oleh Cristina (2018) yang menyatakan bahwa penyebab turunnya siswa faktor-faktor yang menjadi penyebab menurunnya jumlah murid di SD Swasta XYZ di Surabaya disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor eksternal dan faktor internal.

Adapun penyebab faktor internal meliputi : 1) Lahan terbatas, 2) kurangnya fasilitas sarana dan prasarana, 3) kualitas layanan guru semakin menurun, 4) kegiatan promosi yang dilakukan sangat jarang dan kurang agresif dan 5) lokasi tidak strategis dan 6) harga biaya pendidikan mahal, sedangkan penyebab dari faktor eksternal yaitu: 1) semakin banyaknya pesaing dalam dunia pendidikan yang memberikan penawaran yang lebih menarik dengan harga yang lebih rendah, dan 2) adanya kehadiran sekolah dengan label internasional. Oleh karena itu, yayasan dan kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, karena dengan motivasi guru yang tinggi diharapkan prestasi siswa dan kinerja guru meningkat, yang pada akhirnya keduanya dapat dijadikan daya tarik bagi sekolah swasta untuk upaya promosi sekolah guna menarik orang tua maupun calon siswa memilih sekolah swasta tersebut. Hal ini berarti kinerja guru memiliki arti yang penting dalam meningkatkan kualitas kinerja sekolah – sekolah di bawah naungan Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo, sehingga eksistensi sekolah–sekolah tersebut dapat dipertahankan bahkan diharapkan dapat berkompetisi dengan sekolah-sekolah swasta yang lain maupun sekolah-sekolah milik pemerintah, sehingga perolehan siswa baru dapat ditingkatkan untuk tahun-tahun mendatang.

Upaya dalam meningkatkan kinerja guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo, aspek motivasi guru baik yang bersifat intrinsik maupun bersifat ekstrinsik, dan perlu mendapatkan perhatian pihak pengelola sekolah. Motivasi ekstrinsik dapat diperoleh dari atasan (kepala sekolah atau kepala yayasan) dan juga didapat dari rekan kerja di sekolah atas diraihnya peningkatan kinerja yang telah dicapainya selama ini. Berdasarkan wawancara, yayasan ini menilai hasil kinerja yang sudah dilakukan untuk mendukung kemajuan pada sekolah-sekolah yang ada di bawah naungan Yayasan tersebut yaitu berupa *reward* atau penghargaan bagi guru yang kinerjanya meningkat maupun yang memenuhi standar kinerja yang ditetapkan Yayasan.

Berdasarkan penjelasan uraian latar belakang, maka rumusan judul penelitian dengan mengambil obyek penelitian di sekolah-sekolah yang dikelola Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo, adalah: **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Yayasan Yohanes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo?
3. Apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh simultan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh wawasan pengetahuan yang lebih mendalam tentang motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo sehingga dapat memberikan pengembangan dalam teori – teori ilmu ekonomi dan sosial.

### **2. Manfaat Praktisi**

- a. Bagi yayasan, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengambilan kebijakan terkait pengembangan kinerja guru untuk selanjutnya.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan tambahan referensi penelitian ilmiah mengenai permasalahan yang berkenaan dengan tingkat kinerja guru.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan laporan adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab tinjauan pustaka terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Pada bab metode penelitian ini terdiri dari desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, serta analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab analisis dan pembahasan ini terdiri dari karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

## BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bab simpulan, keterbatasan, dan saran ini terdiri dari simpulan, keterbatasan, dan saran berdasarkan hasil dari penelitian.