

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kinerja Guru

##### 1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*job performance*). *Performance* terbentuk dari kata *perform* yang berarti *to do an action or piece of work*. Dari kata ini muncul kata *performance* yang berarti *how well person, machine, etc, does a piece of work or an activity*. Dengan demikian, kinerja merupakan tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Kinerja sering juga diartikan penampilan kerja (Sulthon, 2010:15).

Secara implisit, dalam UU No 20 tahun 2003 dan UU No 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pundaknya.

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Sulistyani mendefinisikan kinerja sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerja. Menurut Rifai, kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sementara Hasibun Malayu, sebagaimana dikutip oleh

Fianka, mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Sulthon, 2010:16).

Ilyas menyatakan kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu lembaga pendidikan. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai (Ilyas, 1999: 55).

Syamsir Torang menyatakan bahwa Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2012:118).

Kinerja menurut Marwansyah adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai

oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Levision mendefinisikan (Marwansyah, 2012: 228-229):

- 1) Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.
- 2) Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok.
- 3) Priode penilaian adalah lamanya waktu untuk mengobservasi kinerja seorang karyawan, hasil observasi ini kemudian di buat menjadi sebuah laporan formal.

Akdon menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap lingkungan strategik. Barnadin, Kane dan Jhonson mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Secara sepintas kinerja biasa diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya (Akdon, 2009:166).

Kinerja dalam tujuan psikologis adalah proses tingkah laku seseorang sehingga menghasilkan suatu yang menjadi tujuan pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara orang satu dengan orang lain dalam mencapai apa yang dituju, menurut Maler, merupakan akibat adanya perbedaan karakteristik individu. Orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda, dengan demikian kinerja dapat

dipengaruhi oleh dua faktor yaitu individu dan faktor situasi (Naomi, 2001:1).

Schacter berpendapat yang dikutip oleh Partiw, *“Teacher performance can focus efforts on actual teaching performance and provide a constructive knowledge base to develop teacher quality, effective teaching is out there it need to be defined, measured and related to student achievement”*. (Upaya kinerja guru dapat terfokus pada kinerja mengajar yang sebenarnya dan pengetahuan dasar untuk memberikan pengembangan kualitas guru konstruktif, keefektifan mengajar perlu didefinisikan dan di ukur berkaitan dengan prestasi siswa) (Pratiwi, 2013:90).

Kinerja Guru menurut Sumiyati (2002:3) adalah kemampuan pokok yang diamati selama proses pembelajaran berlangsung. Diperjelas lagi oleh Nurdin (2002:86) bahwa kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran meliputi 3 unsur pokok, yaitu: Kinerja guru dalam mendesain pembelajaran, kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, kinerja guru dalam menilai pembelajaran. Makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*(Depag, 2007:203).

Dalam tafsir *Al-misbah* dijelaskan bahwa: *Katakanlah, wahai Muhammad saw., bahwa Allah menerima taubat," dan katakanlah juga: Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah swt. yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata* (Shihab, 2006:711).

Selanjutnya dalam surat al-maidah ayat 35 dijelaskan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا  
فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan" "*(Depag, 2007:113).

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan,

bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Dengan demikian bahwa kinerja (*performance*) guru adalah proses atau hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitas.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Secara umum, faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yakni faktor fisik dan non fisik. Faktor fisik meliputi sarana prasarana, fasilitas, pergedungan, dan sebagainya. Faktor non fisik mencakup suasana hati, adanya motivasi, suasana kerja, dan sejenisnya. Kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan

mempunyai harapan masa depan. Semua faktor itu berpadu dalam sebuah aktivitas untuk menghasilkan suatu produk (Sulthon, 2010:27).

Menurut Supriyadi yang dikutip oleh Dharma, untuk mewujudkan kinerja optimal bagi guru diperlukan budaya kerja yang mantap, sebuah tatanan yang disebut “*Manajemen Kinerja*”, yakni sebuah proses dirancang untuk meningkatkan kinerja, baik kerjakelompok maupun individu yang digerakkan oleh seorang pemimpin (*manager*). Atau sebuah proses kinerja dilaksanakan secara sinergis antara individu, kelompok dengan pimpinan terhadap suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Manajemen kinerja prinsipnya manajemen berdasarkan sasaran (*Management by objective*), kebalikan dari manajemen berdasarkan perintah (Dharma, 2005:1).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja individu maupun organisasi, Syamsudin menemukan tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (*performance*) individu, yaitu: keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan. Pendapat lain menjelaskan delapan faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, yaitu: kompetensi, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan (Torang, 2012:119).

Menurut Gibson, yang dikutip oleh Sulthon, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance* atau kinerja dapat digolongkan menjadi tiga macam (Sulthon, 2010:27-28), yaitu:

- 1) Variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
- 4) Pandangan Gibson tersebut sangat membantu kajian ini dalam mengenali hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang. Ketiga variabel tersebut

saling terkait dan berinteraksi dalam satu proses hingga mewujudkan suatu kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Menurut Gibson, variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung. Sementara kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson, sebagai mana dikutip Uhar, banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis yang meliputi jumlah dan karakter masyarakat di suatu wilayah terkait dengan umur, jenis kelamin, status pernikahan, status sosial, keadaan ekonomi.

Masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan oleh banyak faktor. Faktor ini dapat dikelompokkan menjadi empat penyebab utama masalah-maslah kinerja berikut ini (Marwansyah, 2012:234).

- 1) Pengetahuan atau keterampilan, karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan, pengetahuan atau kemampuan.
- 2) Lingkungan, masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika dan lain-lain.
- 3) Sumber daya, kurangnya sumber daya atau teknologi.
- 4) Motivasi, karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukan secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Ilyas, 1999: 112):

1) Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi yang mempengaruhi kinerja meliputi umur, pengalaman, orientasi kerja, dan persepsi tugas atau kerja.

2) Motivasi

Motivasi dapat juga didefinisikan sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Akan halnya motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau

semangat untuk bekerja keras. Kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan peningkatan diri. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan.

3) Pendapatan dan Gaji

Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel.

4) Keluarga

Pengaruh tanggung jawab keluarga berbeda antara pria dan wanita. Pria dengan beban keluarga tinggi berhubungan dengan peningkatan jam kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita yang beban keluarganya rendah.

5) Organisasi

Terjadi kesenjangan antara apa yang sedang dikerjakan personel dan apa yang seharusnya ditampilkan untuk memperbaiki kinerja personel perlu dilakukan observasi terhadap penyebab kinerja yang suboptimal tersebut. Untuk memberikan kesempatan kepada personel bekerja optimal, organisasi harus menciptakan lingkungan yang berbeda untuk personel profesional.

6) Supervisi

Proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai. Kemampuan penyelia (supervisor) untuk secara efektif mempekerjakan personel agar

mencapai tujuan departemen adalah penting bagi kesuksesan penyelia.

#### 7) Pengembangan karir

Penilaian kinerja seharusnya merupakan pengalaman positif yang memberikan motivasi dan pengembangan personel. Kecenderungan bisnis akhir-akhir ini telah mendorong banyak organisasi untuk mulai mengenal manusia sebagai sumber daya penting yang strategis. Penilaian personel harus mengidentifikasi tujuan utama mereka yang dapat dicapai dan memperhatikan juga kebutuhan personel untuk tumbuh kembang secara profesional.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”

Bapernas dalam laporannya tahun 1999 menekankan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan: peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan lainnya, pengembangan karir yang menarik, menjaring calon guru yang bermutu tinggi, dan restrukturisasi pendidikan prajabatan guru (Jalil F dan Supriadi, 2000:221-225).

Oleh karena itu penting adanya pembenahan kinerja guru dengan peningkatan kualitas pendidikan guru melalui pelatihan, status sosial, peningkatan pengetahuan, dan sebagainya. Unesco dalam memberikan solusi dalam pembenahan kinerja guru bahwa meningkatkan mutu pendidikan tergantung meningkatkan perekrutan, pelatihan, status sosial pekerjaan yang sesuai, pengetahuan dan keterampilan, karakter pribadi, profesional dan motivasi (Ifanti, 2011:42).

Dari beberapa pendapat yang telah di uraikan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh adanya faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi: Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pandangan hidup (kepercayaan, teologis), kompetensi kerja (kemampuan dan keterampilan kerja, jenjang pendidikan), kejujuran amanah (dapat dipercaya) dan keikhlasan. Adapun faktor eksternal meliputi: pendidikan, motivasi kerja, pendapatan, perhatian pimpinan, budaya kerja, peluang prestasi, penghargaan, jaminan sosial, lingkungan kerja, toleransi antar sesama.

### **3. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan suatu alat memverifikasi seseorang memenuhi standar kinerja yang ditetapkan dan dilakukan secara konsisten, mengetahui kontribusi seorang guru kepada lembaga pada waktu tertentu dan seberapa

baik melakukan pekerjaan tugasnya, sebagai upaya melakukan evaluasi (*evaluation*), pengembangan (*developmen*), dan motivasi kalangan pegawai (Simamora, 2004:343).

Kinerja merupakan prestasi yang nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Muchdarsyah Sinungan (2003:3) menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: “kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis,” oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya tumbuh dari inovasi cara kerja, dan lima aspek organisasional yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif, yaitu: desain, budaya, lingkungan, manajemen mutu, dan kepemimpinan organisasi (Yuniarsih dan Suwanto, 2011:161-162).

Robert Bacal menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan di evaluasi. Ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, seberapa baikkah kinerja seorang karyawan pada suatu priode tertentu. John Suprihanto juga menjelaskan penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan (Sulthon dan Fanani, dkk, 2010:23).

Pengukuran kinerja haruslah memperhatikan unsur-unsur: biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran tidak lebih besar dari manfaat yang diterima, dimulai dari permulaan program, terkait langsung dengan tujuan strategis, sederhana dan mudah digunakan, dapat diulang terus-menerus sepanjang waktu sehingga dapat dibandingkan antara pengukuran satu titik waktu yang lainnya, dilaksanakan pada sistem keseluruhan lingkup program, digunakan menetapkan target peningkatan kinerja mendatang, tiap individu memahami ukuran kinerja secara jelas, pengukuran kinerja memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas, pengukuran berfokus tindakan korektif dan peningkatan bukan sekedar pemantauan atau pengendalian (Ma'rifah, 2005:9).

Kinerja guru akan dinilai dan penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal yang khusus sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Unsur prestasi pegawai yang dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidaklah selalu sama, tetapi pada dasarnya yang dinilai itu mencakup hal-hal yang telah di sebutkan diatas. Begitu juga dengan menilai kinerja guru, unsur-unsur yang telah dipaparkan diatas dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk melakukan penilaian namun tentulah dilakukan sesuai

dengan profesinya sebagai pendidik atau guru utamanya sebagai pengajar.

Dharma menyatakan bahwa Model penilaian kinerja dapat dilakukan secara terpadu antara penilaian terhadap diri sendiri, penilaian oleh bawahan (peserta didik), penilaian atasan, dan penilaian teman sejawat, sehingga hasil penilaian kinerja benar-benar menggambarkan hasil yang sebenarnya (Dharma, 2005:199).

Penilaian kinerja ini dilakukan guna menjawab terhadap dua tujuan yakni, 1) tujuan evaluasi yang meliputi: untuk melakukan penilaian kinerja dan telaah gaji, penilaian kinerja dan kesempatan promosi. 2) tujuan pengembangan yang meliputi: mengukuhkan dan menjunjung kinerja, meningkatkan kinerja, progresi karir dan menentukan kebutuhan pelatihan (Simamora, 2004:344).

Berkaitan dengan penilaian kinerja, telah di ingatkan dalam Qur'an Surat Al-Isra' ayat 14:

أَقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا ﴿١٤﴾

Artinya: *"Bacalah kitabmu, cukuplah dirimu sendiri pada waktu ini sebagai penghisab terhadapmu"*.(Depag, 2007:283)

Ayat ini beralih membicarakan hisab atau perhitungan lain yang jauh lebih teliti dan lebih rinci dari perhitungan yang akan terjadi kelak di kemudian hari, di mana amal lahir dan batin manusia dihitung, dan dipertanggungjawabkan. Perhitungan itu berdasar amal-amal manusia

yang kecil maupun yang besar yang terhitung dan tercatat dalam kitab amal mereka (Shihab, 2006:425).

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Petunjuk teknis penilaian kinerja guru SD dan SMP seperti yang dilakukan di lingkungan Dinas Pendidikan Dasar Provinsi DKI Jakarta bahwa penilaian kinerja guru ada 8 komponen, meliputi: menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi hasil belajar, melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling, membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler dan pengembangan profesi. Komponen ini senada dengan prinsip-prinsip mengajar sebagai guru profesional (Thoifuri, 2008:44-49).

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Sebagaimana Allah Mengingatkan dalam Al-qur'an surat Al-Isra': 15, yaitu :

مَنْ أَهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ ضَلَّٰ فَإِنَّمَا يَضِلُّ  
عَلَيْهَا ۚ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ  
رَسُولًا

Artinya: “Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan hidayah (Allah), Maka Sesungguhnya Dia berbuat itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan Barangsiapa yang sesat Maka Sesungguhnya Dia tersesat bagi (kerugian) dirinya sendiri. dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan Kami tidak akan meng'azab sebelum Kami mengutus seorang rasul".(Depag, 2007:283).

#### 4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Suatu unit kerja atau organisasi pada suatu entitas pemerintahan akan dapat diukur kinerjanya berdasarkan kegiatan yang telah dilaksanakan. Kegiatan ini berlangsung sesuai dengan program dan kebijakannya, tujuan serta sasaran yang ingin dicapai maka hal ini menjadi

cerminan terhadap strategi yang telah dicanangkan oleh unit kerja tersebut.

Mulyasa (2007: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan: “Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Terdapat lima manfaat adanya pengukuran kinerja suatu entitas pemerintahan (Yuningrum, 2012:5), yaitu:

- 1) Pengukuran kinerja meningkatkan mutu pengambilan keputusan.

Proses pengembangan pengukuran kinerja ini akan memungkinkan pemerintah untuk menentukan misi, menetapkan tujuan pencapaian hasil tertentu dan memilih metode pengukuran kinerja yang ada. Disisi lain, adanya pengukuran kinerja membuat pihak legislatif dapat memfokuskan perhatian pada hasil yang didapat,

memberikan evaluasi yang benar terhadap pelaksana anggaran dan melakukan diskusi mengenai usulan program-program kerja yang baru.

2) Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas internal.

Pengukuran kinerja menciptakan akuntabilitas seluruh lini pemerintahan, mulai dari lini bawah sampai teratas karena memungkinkan dua atau lebih unit kerja yang sering kali terbatas ruang geraknya karena pemisahan kewenangan, dapat di evaluasi secara obyektif dan memadai.

3) Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas publik.

Publikasi pelaporan evaluasi kinerja pemerintah kepada masyarakat sangat penting dalam keberhasilan sistem pengukuran kinerja yang baik. Hal ini akan meningkatkan minat dan keterlibatan masyarakat terhadap pengambilan kebijakan pemerintahan sehingga memperbaiki kualitas pelayanan publik.

4) Pengukuran kinerja mendukung perencanaan strategi dan penetapan tujuan.

Proses perencanaan strategi dan tujuan akan kurang berarti tanpa adanya kemampuan untuk mengukur kinerja dan kemajuan suatu program. Tanpa ukuran-ukuran ini, kesuksesan suatu program juga tidak pernah akan dinilai dengan obyektif.

5) Pengukuran kinerja memungkinkan suatu entitas untuk menentukan penggunaan sumber daya secara efektif.

Pemerintah di tekan untuk menyuguhkan program-program pokoknya akibat tuntutan masyarakat yang semakin kritis terkait dengan meningkatnya pajak dan restribusi yang dipungut dari warga

negaranya. Dalam mengevaluasi program pokok pemerintah ini, masyarakat ingin melihat apakah pemerintah mampu memberikan pelayanan publik yang terbaik bagi mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

## **5. Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**

Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Dalam UU Republik Indonesia No. 20 Tahun

2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (UURI, 2014:21).

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru (Thoifuri, 2008:44).

Dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia nomor 19 Tahun 2005 tentang setandar Nasional Pendidikan menyebutkan standar pendidik dan tenaga kependidikan (UURI, 2014:75), yaitu:

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmanai dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
  - a) Kompetensi pedagogik.
  - b) Kompetensi kepribadian.
  - c) Kompetensi profesional.
  - d) Kompetensi sosial.

Disamping itu, dan yang paling penting mereka juga harus memiliki kompetensimoral dan kompetensispiritual secara personal (Reimers, 2009:6).

- 4) Seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat, tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.
- 5) Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dan ditetapkan dengan peraturan menteri.

Prof. Mulyasa menjelaskan Secara garis besar standar pendidik dan tenaga kependidikan dapat di deskripsikan sebagai berikut (Mulyasa, 2014:25-28), yaitu:

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmanai dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan

atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
  - a. Kompetensi pedagogik.
  - b. Kompetensi kepribadian.
  - c. Kompetensi profesional.
  - d. Kompetensi sosial.

Disamping itu, dan yang paling penting mereka juga harus memiliki kompetensimoral dan kompetensispiritual secara personal.

- 4) Seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat, tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.
- 5) Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dan ditetapkan dengan peraturan menteri.
- 6) Pendidik pada anak usia dini memiliki:
  - a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1).
  - b) Latar belakang pendidikan tinggi dibidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain, atau psikologi.
  - c) Sertifikat profesi guru untuk PAUD.
- 7) Pendidik pada SD atau MI atau bentuk lain yang sederajat memiliki:

- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1).
  - b) Latar belakang pendidikan tinggi dibidang pendidikan SD/MI, kependidikan lain, atau psikologi.
  - c) Sertifikat profesi guru untuk SD/MI.
- 8) Pendidikan pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat memiliki:
- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1).
  - b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
  - c) Sertifikat profesi guru untuk SMP/MTs.
- 9) Pendidikan pada SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat memiliki:
- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1).
  - b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
  - c) Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.
- 10) Pendidikan pada SDLB, SMPLB, dan SMALB atau bentuk lain yang sederajat memiliki:
- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1).
  - b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
  - c) Sertifikat profesi guru untuk SDLB, SMPLB, dan SMALB.

11) Pendidikan pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat memiliki:

- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1).
- b) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- c) Sertifikat profesi guru untuk SMK/MAK.

12) Pendidik pada pendidikan tinggi memiliki kualifikasi pendidikan minimum:

- a) Lulusan diploma empat (D-4) atau sarjana (S-1) untuk program diploma.
- b) Lulusan program Magister (S-2) untuk program sarjana (S-1).
- c) Lulusan program doktor (S-3) untuk program magister (S-2) dan Program doktor (S-3).

Dalam standar pendidik dan tenaga kependidikan juga dikemukakan berbagai kriteria tentang tenaga kependidikan, antara lain dikemukakan bahwa untuk kepala sekolah harus memiliki kriteria sesuai dengan jenjang pendidikan masing-masing tempat ia bertugas. Kriteria tersebut dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan peraturan menteri, yang secara umum adalah sebagai berikut: a). Berstatus sebagai guru. b). Memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. c). Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lima tahun. d).

Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan. Disamping itu, dikemukakan pula kriteria pengawas dan kriteria penilik yang dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan peraturan menteri.

Peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah diantara peran dan fungsi guru tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Peran dan fungsi guru**

TUGAS	FUNGSI	URAIAN TUGAS
I. Mendidik, mengajar, membimbing dan melatih.	1. Sebagai pendidik	1.1 Mengembangkan potensi/ kemampuan dasar peserta didik. 1.2 Mengembangkan kepribadian peserta didik. 1.3 Memberikan keteladanan. 1.4 Menciptakan suasana pendidikan yang kondusif.
	2. Sebagai pengajar	2.1 Merencanakan pembelajaran. 2.2 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik. 2.3 Menilai proses dan hasil pembelajaran.
	3. Sebagai pembimbing	3.1 Mendorong berkembangnya perilaku positif dalam pembelajaran. 3.2 Membimbing peserta didik memecahkan masalah dalam pembelajaran.

	4. Sebagai pelatih	4.1 Melatih keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran. 4.2 Membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran.
II. Membantu pengelolaan dan pengembangan program sekolah.	5. Sebagai pengembang program	5.1 Membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerja sama intra sekolah.
	6. Sebagai pengelola program.	6.1 Membantu secara aktif dan menjalin hubungan dan bekerja sama antar sekolah dan masyarakat.
II. Mengembangkan keprofesionalan.	7. Sebagai tenaga profesional.	7.1 Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan profesional.

Sumber: Ditjen Dikti P2TK 2004 (Mulayasa, 2009:20)

## 6. Indikator Kinerja Guru

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, Broke and Stone mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *“descriptive of qualitative natural of teacher behavior appears to be entirely meaningful”* kompetensi guru merupakan gambaran Kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti (Mulayasa, 2009:20).

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya perlu memiliki empat kompetensi agar kinerjanya tercapai meliputi kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Liakopoulou, 2011:21).

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Rahman, 2013: 385).

Pedagogis ada, secara harfiah (melalui kekuasaan peraturan dan perundang-undangan), beberapa hal yang guru tidak bisa dilakukan di kelas (Carey, 2009:138). Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran atau peserta didik yang meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik.
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus.
- 4) Perancangan pembelajaran.
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- 6) evaluasi hasil belajar.
- 7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Paulo, 1993:34).

Kompetensi kepribadian, Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap yang meliputi: (a) mantap, (b) stabil, (c) dewasa, (d) arif dan bijaksana, (e) berwibawa, (f) berakhlak mulia, (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (h) mengevaluasi kinerja sendiri, dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan (Hadis, 2012:27).

Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan, (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua atau wali peserta didik, dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar (Sagala, 2011:37).

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan atau teknologi atau seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional (Sagala, 2011:39).

Secara rinci komponen kemampuan professional yang seharusnya dimiliki seorang guru adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan tujuan pembelajaran.

- 2) Memanfaatkan sumber belajar.
- 3) Mengorganisasikan materi pelajaran.
- 4) Memilih dan menggunakan media belajar.
- 5) Menciptakan interaksi belajar mengajar yang menyenangkan.
- 6) Mengevaluasi dan mengadministrasikannya.
- 7) Mengembangkan semua kemampuannya sehingga berdaya guna dan berhasil guna (Supriadi, 2009:3).

Secara praktis, kinerja guru di sekolah dapat diketahui melalui dua hal, yaitu: *pertama*, adanya perubahan perilaku keagamaan peserta didik dalam kehidupan sehari-hari, baik di sekolah maupun diluar sekolah. Perubahan tersebut berdasarkan pengalaman dan nilai-nilai dalam kehidupan sehari-hari. *Kedua*, hasil penilaian kinerja guru pada DP3 oleh kepala sekolah yang mencakup 8 aspek (kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan) menunjukkan angka minimal pada katagori baik. Kriteria yang diterapkan adalah sebagaimana di ungkapkan oleh Suradji (2003:32-35) sebagai berikut :

**Tabel 2.2 Rentang Skor**

<b>NO</b>	<b>RENTANG SKOR</b>	<b>KRITERIA</b>
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Dalam penelitian ini penulis merumuskan indikator variabel kinerja guru sebagai berikut:

- 1) Kinerja guru memiliki kemampuan merencanakan pembelajaran, meliputi antara lain menyusun silabus, program tahunan, program semester, program mingguan atau harian, dan rencana pelaksanaan pembelajaran atau RPP, mengelola program belajar mengajar, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah (Aritonang, 2005:5).
- 2) Kinerja guru memiliki kemampuan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, di kelas maupun diluar kelas dengan mengajar secara aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- 3) Kinerja guru memiliki kemampuan menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan melakukan penilaian atau evaluasi yang standar dan mengumpulkan informasi hasil belajar siswa atau portofolio.
- 4) Kinerja guru memiliki kemampuan melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar.
- 5) Kinerja guru memiliki kemampuan menyusun program dan melaksanakan perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya.
- 6) Kinerja guru memiliki kemampuan mencapai tujuan pembelajaran.

## **B. Jenjang Pendidikan**

### **1. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan di dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI, Pasal 1, UU No. 20 Tahun 2003). Jadi pendidikan dalam makna yang umum, dapat diberi arti sebagai komunikasi terorganisasi dan berkelanjutan yang disusun untuk menumbuhkan kegiatan belajar.

Dalam bahasa Indonesia, pendidikan berarti proses mendidik atau melakukan suatu kegiatan yang mengandung proses komunikasi pendidikan antara yang mendidik dan yang dididik. Melalui masukan-masukan kepada peserta didik yang secara sadar akan dicerna oleh jiwa, akal maupun raganya sehingga pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor), dan sikap (afektif) sesuai dengan yang dituju oleh pendidikan tersebut (Diana, 2012:2).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (KBBI,1994:232).

John Dewe menyatakan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. SA. Bratanata juga mengemukakan pendidikan adalah usaha yang sengaja di adakan baik langsung maupun secara tidak langsung untuk membantu anak dalam perkembangannya mencapai kedewasaan.

Ki Hajar Dewantara menyatakan bahwa mendidik adalah menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya. Dalam GBHN menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup (Ahmadi dan Uhbiyati, 2001:69).

Senada dengan pendapat di atas, pengertian yang diungkapkan oleh Syeh Musthofa al-Gulayani dalam kitab *Idhatun Nasyi`in* adalah:

التربية هي غرس الاخلاق الفاضلة في نفوس الناشئين وسقيها تماء الإرشاد والنصيحة  
حتى تصبح ملكة من ملكات النفس ثم تكون ثمرها الفاضيلة والخير وحب العمل  
لنفع الوطن.

(Al-Gulayani, 1953:189).

Artinya: “Pendidikan adalah menanamkan akhlak yang mulia dalam jiwa murid serta menyiraminya dengan petunjuk dan nasehat, sehingga menjadi kecenderungan jiwa yang membuahkan keutamaan, kebaikan serta cinta bekerja yang berguna bagi tanah air”.

Lembaga Bahasa Arab Damaskus mengemukakan bahwa pendidikan (Arab: *al-tarbiyyah*, Prancis: *education*, Inggris: *education*,

*culture*, Latin: *educatio*) adalah pengembangan fungsi-fungsi psikis melalui latihan sehingga mencapai kesempurnaannya sedikit demi sedikit (Noer,1999:2).

Pendidikan adalah proses yang disengaja atau yang tidak disengaja untuk menyempurnakan dengan metode untuk mengarahkan individu manusia menghasilkan manusia yang di inginkan (Royak, 1998:10).

Pendidikan diyakini sangat berpengaruh terhadap kecakapan, tingkah laku dan sikap seseorang, dan hal ini semestinya terkait dengan tingkat pendidikan yang ditempuh. Pendidikan merupakan sembarang proses yang dipakai individu untuk memperoleh pengetahuan atau wawasan, atau mengembangkan sikap-sikap ataupun keterampilan keterampilan. Pendidikan juga pahami sebagai segala perbuatan yang etis, kreatif, sistematis, dan intensional, dibantu oleh metode dan teknik ilmiah, diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan tertentu. pendidikan yang lebih tinggi jenjangnya dan anak didik secara sadar atau tidak sadar akan menebarkan pengetahuannya kepada masyarakat sekitarnya. (Tarigan, 2006:22).

Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih

mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja guru.

Pendidikan adalah suatu aktivitas sosial yang memungkinkan masyarakat tetap ada dan berkembang. Di dalam masyarakat yang kompleks, fungsi pendidikan ini mengalami spesialisasi dan melembaga dengan pendidikan formal yang senantiasa tetap. Pendidikan adalah segala perbuatan yang etis, kreatif, sistematis dan intensional dibantu oleh metode dan teknik ilmiah, diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan terencana (bertahap) dalam meningkatkan potensi diri peserta didik dalam segala aspek menuju terbentuknya kepribadian dan akhlak mulia dengan menggunakan media dan metode pembelajaran yang tepat guna melaksanakan tugas hidupnya sehingga dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya (Zulnuraini, 2014:2).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan pada hakikatnya suatu kegiatan yang secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi dari keduanya agar anak tersebut mencapai kedewasaan yang dicita-citakan dan berlangsung terus-menerus sehingga tercapai kesempurnaan sedikit demi sedikit.

## 2. Jenjang Pendidikan

Dalam UURI No.20 tahun 2003 menyatakan bahwa jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang di tetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang di kembangkan (SISDIKNAS, 2014:3).

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, jenjang sendiri bermakna tingkat-tingkat yang beraturan dari bawah ke atas, sedangkan jenjang pendidikan adalah tahap dalam pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum (*E-book*, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)).

Jenjang pendidikan di Indonesia dapat diartikan sebagai perwujudan proses pembelajaran di sekolah sebagai penyelenggara pendidikan formal. Sedangkan pengertian sekolah adalah lembaga pendidikan yang secara resmi menyelenggarakan kegiatan pembelajaran secara sistematis, berencana, sengaja, dan terarah yang dilakukan oleh pendidik yang profesional, dengan program yang diruangkan dalam kurikulum tertentu dan diikuti oleh peserta didik pada setiap jenjang tertentu (Suwarno, 2006:20).

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) jenjang pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang

menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa jenjang pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pendidikan dalam prosesnya mempunyai tingkatan-tingkatan tertentu yang menjadi simbol tentang level seseorang individu telah menguasai atau menyelesaikan tingkatan pendidikan tertentu. Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 pasal 14 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa jenjang atau tingkatan pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

#### 1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan yang memberikan pengetahuan atau ketrampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan peserta didik serta mempersiapkannya untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi. Yang dimaksud pendidikan dasar adalah meliputi jenjang SD dan SMP atau sekarang lebih sering didengar dengan kebijakan wajib belajar 9 tahun.

#### 2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang di selenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya

dan alamsekitar. Yang dimaksud pendidikan menengah di sini adalah pada jenjang SMA atau SMK yang dilaksanakan selama 3 tahun.

### 3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi ini merupakan jenjang paling tinggi dalam proses pendidikan seorang individu. Jenjang pendidikan ini dalam prosesnya mencoba membentuk keahlian dari seorang individu sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar nantinya dapat langsung turun di dalam kehidupan bermasyarakat. Pendidikan secara lebih spesifik mengarahkan seorang agar nantinya memiliki tingkat pengetahuan yang luas dan siap bersaing di bursa kerja. Pendidikan tinggi di sini meliputi program diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas.

Jenjang pendidikan guru termasuk dari jenis pendidikan profesional yaitu pendidikan yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian bidang tertentu. Dalam proses rekrutmen pegawai pada suatu instansi pemerintah, ijazah merupakan salah satu syarat penting dalam tahapan proses seleksi calon pegawai. Ijazah merupakan kualifikasi jenjang pendidikan yang dipunyai oleh pelamar pekerjaan, kecuali itu ijazah merupakan bukti kemampuan formal yang dimiliki oleh pemilikinya.

Dalam perkembangannya, rekrutmen calon guru Madrasah Ibtidaiyah di Indonesia banyak mengalami kemajuan. Berdasarkan surat

keputusan Mendiknas R.I. no: 01/ u/ 2000 tentang pedoman pengangkatan Guru Kelas, Guru Mata pelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan, dan penjaga Sekolah Dasar Negeri/ MI, pasal 2 ayat (1) disebutkan bahwa guru kelas dan Guru Sekolah Dasar Negeri/MI diangkat dengan mengutamakan lulusan diploma II Pendidikan Guru Sekolah Dasar (D II PGSD) program prajabatan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Selanjutnya pada pasal 2 ayat (2) disebutkan bahwa jika tidak ada lagi lulusan DII PGSD dapat diangkat lulusan Sekolah Pendidikan Guru (SPG) bagi guru kelas dan lulusan Sekolah Guru Olah raga (SGO) bagi guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan (PP.No.1, 2000:56).

Basic untuk menjadi guru di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan bagi seorang pendidik dari setiap jenjang sekolah yakni untuk menjadi guru SD/MI minimal harus berijazah minimal Diploma II (PGSD) sementara untuk menjadi guru sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) yang dulu cukup berijazah DI atau DII sekarang harus berijazah sarjana (SI) termasuk Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) masih dengan kualifikasi Sarjana (SI) dan untuk tenaga Dosen harus berijazah S2. Sementara itu, bagi guru maupun dosen yang sudah berstatus pegawai negeri, pemerintah memberi kesempatan untuk melanjutkan sekolah dengan biaya dari proyek dari pemerintah, seperti saat ini berlangsung baik guru SD/MI maupun SLTP dan SLTA untuk menyesuaikan basic jenjang pendidikan yang ditentukan oleh pemerintah.

Tujuan dari pemerintah dalam menenggarakan program-program di atas agar basic pendidikan bagi tenaga guru dari setiap jenjang ditingkatkan agar mutu pendidikan di Indonesia bisa lebih berkualitas. Sehingga bagi pendidik yang telah menyelesaikan pendidikan yang telah ditentukan oleh pemerintah idealnya hasil dalam proses belajar mengajar juga harus lebih baik daripada hasil yang dipegang oleh guru yang belum memenuhi syarat sebagai guru yang telah ditentukan oleh pemerintah. Bagi guru yang mendapat proyek untuk melanjutkan pendidikannya, sebenarnya mempunyai beban yang tidak ringan, sebab mereka benar-benar dituntut untuk bekerja lebih profesional, apalagi pendidikan mereka lebih dari yang telah ditentukan, suatu misal seorang guru MI basicnya cukup berijazah D-II maupun sampai menyandang gelar sarjana baik SI atau bahkan berijazah S2.

Penelitian tentang hubungan pendidikan dengan kinerja perusahaan dilakukan oleh Ginn (2000:102-106) menemukan bahwa peningkatan kinerja organisasi ditentukan oleh pendidikan yang dimiliki seseorang. Dengan gelar yang disandang guru tersebut disamping menanggung beban yang diberikan pemerintah namun secara psikis harus mampu bekerja lebih baik dan syukur berprestasi. Berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat dan tuntutan masyarakat terhadap pendidikan yang semakin kompleks, maka guru berkewajiban secara terus-menerus meningkatkan kemampuan profesionalismenya dalam rangka menjembatani kesenjangan di atas.

Jadi yang dimaksud dengan jenjang pendidikan guru Madsrasah Ibtidaiyah adalah tingkatan pendidikan dasar yang ditempuh oleh guru atau calon guru sekolah dasar baik pendidikan prajabatan maupun dalam jabatan sebagai syarat untuk mendapatkan kewenangan mengajar di sekolah dasar. Atau Jenjang pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkat-tingkat pendidikan keguruan yang dilalui oleh seorang guru atau tenaga pengajar dengan ijazah terakhir atau pendidikan terakhir yaitu SMU/MAN, Deploma dan sarjana.

### **3. Indikator Jenjang Pendidikan**

Adapun konsep operasional jenjang pendidikan guru (variabel  $X_1$ ) dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Jenjang pendidikan dikatakan tinggi apabila seorang guru telah menyelesaikan pendidikan sarjana/Magister (UURI, 2014:11).
- 2) Jenjang pendidikan dikatakan sedang apabila seorang guru telah menyelesaikan pendidikan Deploma, SMU/MAN (UURI, 2014:10).
- 3) Jenjang pendidikan dikatakan rendah apabila seorang guru hanya menyelesaikan pendidikan di SMP/MTs kebawah. (UURI, 2014:10-13).

## **C. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku (Uno, 2007:63).

Pada dasarnya motif merupakan pengertian yang melingkupi penggerak. Alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu berbuat sesuatu. Setiap tingkahlaku manusia pada hakikatnya mempunyai motif, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat mendesak (Sardiman, 2001:71).

Harold koontz dalam bukunya management yang dikutip oleh Sobur, mengemukakan bahwa motif “ *is an inner state that energizes, activates, or moves (hence ‘motivation’), and that directs or channels behavior toward goals*”. (adalah suatu keadaan dari dalam yang memberikan kekuatan, yang mengingatkan, atau menggerakkan, sehingga disebut penggerakan atau motivasi, dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan-tujuan) (Sobur, 2003:226-227).

Menurut Stolovitch dan Keeps, “*Motivation is one of three major influences on performance, the extent and the quality of a person performance are determined by several factors: appropriate internal motivation and motivational support from the environment*”. (Motivasi adalah salah satu dari tiga pengaruh utama pada kinerja, tingkat dan kualitas kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa faktor: motivasi internal yang tepat dan motivasi dari lingkungan) (Pratiwi, 2013:90-91).

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan

(*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Brewer, 2004:145).

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini tujuan untuk mengaitkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing (Samsudin, 2006: 281).

Menurut Joseph F. Rychlak, "*motivation is an evaluation of the relative advantage that an affirmed premise one encompassing a predicated target make possible in the telosponder's life*" (Motivasi adalah evaluasi dari keuntungan relatif bahwa pendapat yang Ditegaskan meliputi target berpredikat memungkinkan dalam kehidupan ini) (Rychlak, 1994:195).

Pendapat Gibson yang dikutip oleh Kadarisman, menyatakan bahwa motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku. Teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut bermula

dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan (Kadarisman, 2012:275).

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang terhadap adanya tujuan perilaku (Uno, 2007: 63). Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa:

- 1) Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu.
- 2) Motivasi ditandai oleh adanya rasa atau feeling, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- 3) Motivasi dirangsang karena adanya tujuan (Uno, 2007: 63).

Motivasi merupakan sifat seseorang untuk mencapai sesuatu dengan segala upaya tanpa mengenal lelah ataupun putus asa. Motivasi adalah kondisi psikologi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam bidang pendidikan motivasi tentunya berorientasi pada pencapaian kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk semangat dalam belajar (Thoifuri, 2008:96).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Uno, 2007: 71).

Para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas (Handoko, 2003: 255).

Dari beberapa pandangan tentang motivasi sebagaimana disebutkan di atas, semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi juga diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Uno, 2007: 65).

Malone (Uno, 2007: 66) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Syamsir Torang juga menjelaskan bahwa Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Amstrong, motivasi bersumber dari dua dimensi

yaitu: a). Ekstrinsic atau motivasi buatan (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi individu), dan b). Intrinsic atau motivasi hakiki (dorongan dari dalam diri individu) (Torang, 2012:121). Ada juga yang berpendapat “*Motivation, most people said pay was their main motivation for working. His powers of motivation and leadership, they lack the to study*” (Motivasi, kebanyakan orang mengatakan membayar adalah motivasi utama mereka untuk bekerja. Kekuatannya motivasi dan kepemimpinan, mereka tidak memiliki motivasi untuk belajar) (Hornby, 1995:758).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Stokes dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai penggerak atau pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Kadarisman, 2012:278).

Guna lebih meningkatkan produktivitas tenaga kerja dapat diusahakan melalui pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para pekerja, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain, seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Makin tepat usaha pemberian motivasi, maka produktivitas tenaga kerja makin tinggi sehingga akan menguntungkan kedua belah pihak, baik pihak perusahaan maupun pekerja (Djati, 1999:25).

Berdasarkan uraian para ahli tentang pengertian motivasi kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seorang guru untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan yang telah direncanakan.

## **2. Teori Motivasi**

Dalam penelitian ini menggunakan teori harapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan Victor H. Vroom dalam Gibson, menjelaskan bahwa “orang-orang atau pegawai akan termotivasi untuk bekerja atau melakukan hal-hal tertentu, jika mereka yakin bahwa dan presentasinya itu mereka akan dapat mengharapkana imbalan yang besar.

Terdapat beberapa teori motivasi menurut para ahli yang akan di uraikan di bawah ini, anantara lain:

### **1) Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)**

Setiap membicarakan motivasi, hierarki kebutuhan Maslow pasti disebut-sebut. Menurut Maslow sebagaimana dikutip oleh Harsey, et al, mengatakan:

“Tingkah laku manusia pada waktu tertentu diarahkan oleh kebutuhan paling kuat yng muncul pada waktu itu. Terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia, dan bila tingkat kebutuhan pertama belum terpenuhi, maka segala usaha manusia ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan itu lebih dahulu, itulah yang merupakan motivator aktif. Bila kebutuhan pertama ini telah terpenuhi samapai batas tertentu, barulah muncul kebutuhan tingkat kedua, dan ini pula sekarang yang menjadi motivator aktif, sedangkan kebutuhan tingkat pertama yang sudah terpenuhi tidak lagi menjadi motivator aktif. Begitulah seterusnya sampai pada kebutuhan tingkat ketiga, tingkat keempat dan tingkat kelima.”

Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia bekerja disebabkan adanya faktor kebutuhan yang tidak terpenuhi oleh dirinya sendiri. Hal ini menyebabkan manusia melakukan kerjasama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya tersebut dengan memasuki suatu organisasi. Pada dasarnya menurut Maslow ada lima kebutuhan pegawai dalam organisasi yang disusun secara hierarki (bertingkat), yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*Physiological needs*) seperti sandang, pangan dan papan.
- b) Kebutuhan keamanan (*Safety needs*) seperti kebutuhan akan keamanan jiwa dan harta.
- c) Kebutuhan sosial (*Social needs*) seperti kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju, dan tidak gagal, perasaan ikut serta dalam organisasi.
- d) Kebutuhan akan prestise (*esteem needs*) kebutuhan akan setatus yang diduduki seseorang.
- e) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self aktualization*) yaitu kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan karyawan melalui on the job training, seminar, lokakarya, dan sebagainya (Kadarisman, 2012:280).

Dengan demikian, teory Maslow tersebut mengasumsikan bahwa pegawai dalam memenuhi kebutuhannya, terlebih dahulu memenuhi kebutuhan yang paling dasar, yaitu kebutuhan fisiologis setelah terpenuhi kemudian meningkat kepada kebutuhan yang paling

tinggi. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi faktor motivator. Secara umum kritik yang diajukan para pakar manajemen terhadap teori hierarki kebutuhan Maslow terletak pada asumsi Maslow yang menyatakan bahwa ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan hubungan pekerjaan dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*Job context*).

Berdasarkan uraian di atas Kadarisman (2012:281) menyatakan, dapat dimengerti bahwa setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*need*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Seterusnya, apabila kita kaji lebih mendalam teori-teori tentang motivasi, maka dapat kita kelompokkan menjadi dua kelompok besar, yakni *Content Theory* (teori kepuasan) dan *process theory* (teori proses). Pada *Content theory* didasarkan pada pemikiran bahwa “faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu adalah yang mendorong manusia mau melakukan aktifitasnya”. Selanjutnya yang termasuk kelompok ini adalah teori hierarki kebutuhan (*need hierarchy*). Teori ini didasarkan pada prinsip kebutuhan jamak.

## 2) **Teori Keberadaan, Keterkaitan, dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth ERG*) Alder**

Alder merumuskan kembali hierarki Maslow dalam tiga kelompok, yang dinyatakan sebagai keberadaan, keterkaitan, dan

pertumbuhan (Existence, relatednes, and growth-ERG) (Uno,2011:43), yaitu:

- a) *Kebutuhan akan keberadaan* adalah semua kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan manusia yang dipertahankan dan berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman pada hierarki Maslow.
- b) *Kebutuhan keterkaitan* berkaitan dengan hubungan kemitraan.
- c) *Kebutuhan pertumbuhan* adalah kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan potensi perorangan dan dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang dikemukakan Maslow.

Menurut teori ERG, semua kebutuhan itu timbul pada waktu yang sama. Kalau satu kebutuhan tertentu tidak dapat dipuaskan, seseorang kelihatannya kembali ke tingkat lain. Contoh, kalau pekerjaan orang itu tidak menyediakan peluang untuk pengembangan diri, sebagai imbangannya mereka memusatkan perhatian pada hubungan-hubungan kemasyarakatan (sosial), yang lebih condong pada kebutuhan keterkaitan dari pada pertumbuhan. Pengaruhnya bagi manajer adalah bahwa kalau pekerjaan tertentu tidak memberi peluang untuk pengembangan pribadi, misalnya, maka ia harus memperhatikan segi-segi (lain) pekerjaan, seperti menambah perolehan gaji dan tunjangan atau kegiatan-kegiatan sosial.

### 3) Teori Motivasi Kesehatan Herzberg

Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor. Teori itu mendalilkan adanya beberapa faktor yang kalau tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan dan yang terpisah dari faktor motivasi lain yang membangkitkan upaya dan kinerja sangat istimewa. Hal-hal yang tidak memuaskan ia gambarkan sebagai faktor kesehatan dan hal-hal yang memuaskan, ia gambarkan sebagai motivator.

Herzberg berteori, “faktor-faktor kesehatan tidak mendorong minat para pegawai. Akan tetapi jika faktor-faktor itu dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal, umpamanya karena gaji tidak cukup tinggi atau kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu menjadi sumber ketidakpuasan potensial yang kuat”. Motivator sebaliknya adalah faktor-faktor yang agaknya mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi dan pekerjaan dengan mutu lebih baik. Harapan akan kemajuan, misalnya, menyebabkan seseorang bekerja lebih keras meskipun pada waktu yang sama kurangnya harapan semacam itu tidak cukup untuk menyebabkan orang itu meninggalkan pekerjaan (Uno, 2011:45).

Frederich Herzberg dalam Sedarmayanti (2000:195) menyatakan bahwa pada manusia dilingkungan pekerjaannya berlaku dua faktor yakni faktor motivasi dan faktor pemeliharaan. Dari hasil penelitian menyimpulkan adanya enam faktor motivasi yaitu prestasi, pengakuan, kemajuan kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri,

kemungkinan untuk tumbuh, dan tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu kebijaksanaan, supervisi teknis, hubungan antar manusia dengan atasan, hubungan manusia dengan pembinanya, hubungan antar manusia dengan bawahannya, gaji dan upah, kesetabilan kerja, kehidupan pribadi, kondisi tempat kerja, dan status.

#### **4) Teori X dan Teori Y McGregor**

Hamzah B. Uno (2011:45) menjelaskan bahwa teori X dan teori Y Mc Gregor beranggapan bahwa manajer teori X memandang para pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki, dan oleh karena itu mereka cenderung menggunakan pendekatan “wortel dan tongkat” untuk menanganinya. Sedangkan manajer teori Y memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan bahwa orang-orang pada dasarnya cenderung untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik. Teori bahwa seorang manajer itu akan mengayomi akan dengan jelas mempengaruhi cara mereka menangani dan memotivasi bawahan.

#### **5) Teori Harapan (*Expectancy*)**

Vroom, satu diantara banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang teori harapan. Jadi pencetus pertama dari teori pengharapan adalah Vroom. Vroom mengatakan bahwa “seorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu”. Menurut teori harapan yang bisa mendorong kinerja seseorang

yaitu: “Harapan seseorang mewakili keyakinan seorang individu bahwa tingkat upaya tertentu akan diikuti oleh suatu tingkat kinerja tertentu”. Selanjutnya Vroom mengatakan teori ini di dasarkan pada tiga komponen utama (Kadarisman, 2012:286), yakni:

- a) Harapan (*Expectenchy*) adalah suatu kesempatan yang akan terjadi karena berperilaku.
- b) Pertautan (*instrumentality*) yakni besarnya kemungkinan jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan yang diharapkan.
- c) Valensi atau kekuatan (*valence*), yakni mencerminkan referensi-referensi pribadi.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa teori ini berpendapat pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan baik, jika mereka yakin dengan prestasinya mereka akan mengharapkan imbalan yang besar. Seseorang mungkin melihat kemungkinan adanya suatu imbalan, misalnya kenaikan gaji, pangkat atau jabatan, jika pegawai bekerja dengan giat. Kenaikan gaji, pangkat atau jabatan inilah yang menjadi perangsang (stimulus) pegawai dalam bekerja giat.

Teori harapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan Victor H. Vroom dalam Gibson, menjelaskan bahwa “orang-orang atau pegawai akan termotivasi untuk bekerja atau melakukan hal-hal tertentu, jika mereka yakin bahwa dan presentasinya itu mereka akan

dapat mengharapkana imbalan yang besar. Lebih lanjut dijelaskan bahwa *“Motivation as a process governing choices among alternative form of Voluntary activity, in his view, most behaviors are under the voluntary Activily. In his view, most behaviors are under the voluntary control of the person and are consequently motivated”*. Motivasi sebagai proses pengaturan pilihan di antara sejumlah alternatif aktivitas kerja, perilaku berada dalam kendali individu dan melalui hal tersebut individu dimotivasi.

Adapun Vroom dalam Devis yang dikutip Kadarisman menyatakan, *“motivation is product of how much one want something and one estimate of the probability that a certain action will lead to it”*. Lebih lanjut Vroom memberikan rumusan motivasi kerja, yaitu: *“motivation = valence instrumentality”*. *Expency* atau harapan adalah kemungkinan bahwa tindakan seseorang akan mengarah pada hasil yang diinginkan, sedangkan valensi (*Valence*) adalah nilai yang diberikan seseorang terhadap imbalan yang akan diterima jika seseorang bekerja dengan baik dan giat, dan instrumentalitas adalah kepercayaan seseorang jika bekerja dengan giat dan baik akan memperoleh imbalan yang sesuai. Sebaliknya Valensi dikatakan positif, jika seorang pegawai dapat memilih dan lebih menyenangi pencapaian tujuan tertentu. Demikian halnya dengan ekspektansi. Suatu ekspektansi dikatakan nihil atau negatif, menunjukkan tidak adanya kemungkinan bahwa suatu hasil akan tercapai sesudah tindakan tertentu, sedangkan ekspektansi positif berarti adanya

kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah tindakan tertentu dilakukan (Kadarisman, 2012:287).

Banyak teori dan keyakinan tentang hal-hal yang dapat memotivasi orang dalam organisasi. Semuanya telah menunjukkan bukti bahwa ada yang baik dan ada yang buruk. Secara keseluruhan, tidak ada kesepakatan tentang motivasi. Oleh karena itu sangat sulit bagi organisasi untuk mencapai pada sebuah kebijakan dan pendektan yang memuaskan setiap orang. Selain itu, bagi organisasi dengan sekala apaun, membuat analisis yang mendalam tentang apa yang memotivasi setiap orang adalah tidak praktis. Namun, ada aturan-aturan praktis yang dapat diikuti setidak-tdaknya untuk membantu motivasi pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Jelaskan pada para pegawai apa yang dimaksud dengan kinerja efektif dan pastikan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.
- b) Pastikan ada hubungan yang jelas antara kinerja dan harapan atau imbalan, dan setiap hubungan semacam itu dihormati.
- c) Pastiakn semua pegawai diperlakukan secara adil dan penilaian tentang kinerja adalah objektif.
- d) Apabila mungkin, kembangkan jenis-jenis penghargaan yang berbeda, tidak setiap orang dapat dinaikan pangkatnya (dipromosikan) atau perlu dinaikan pangkatnya.

- e) Dorongan semangat seluwes mungkin didalam lingkungan tempat kerja dan kembangkan gaya manajemen yang mudah diserap dan mampu di ubah-ubah, untuk menyesuaikan orang dan lingkungan.
- f) Kembangkan sebuah sistem manajemen kinerja itu setidaknya tetapkan sasaran yang dapat dicapai tapi dapat terus berkembang.
- g) Perhitungkan semua faktor lingkungan dan sosial, seperti kenyamanan dan sarana lingkungan bekerja, interaksi sosial di antara para pegawai, pemanas (pendingin) ruang atau penerangan, dan semua faktor yang dapat menjadikan sumber ketidakpuasan

### **3. Faktor-faktor Motivasi Kerja.**

Berkaitan dengan bahasan faktor-faktor motivasi kerja ini, berikut dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen sumberdaya manusia. Syadam, mengemukakan sebagai berikut: “motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Berdasarkan dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri misalnya dapat

terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini terjadi banyak pergolakan pegawai diberbagai instansi. Munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain. Semua ini telah menunjukkan ketidak seimbangan dan ketidak harmonisan hubungan kerja antara organisasi dan pegawainya.

Kematangan pribadi seseorang juga amat pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak susah bekerja sama dalam membuat prestasi kerja. Mungkin saja ia dapat dan mampu bekerja sendiri, tetapi belum tentu cocok bila yang bersangkutan berdampingan dengan orang lain dalam memproses hasil akhir. Sebaliknya seorang yang tingka kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasipun yang bersangkutan mau bekerja tekun dan membuat prestasi. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawa oleh seseorang sejak kecil, nilai yang dianut dan pembawaan seseorang amat mempengaruhi motivasinya. Sedangkan tingkat pendidikan yang dilalui seseorang amat mempengaruhi motivasi kerja yang bersangkutan (Kadarisman, 2012:298).

Kadarisman, menyatakan bahwa Seorang pegawai yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. Dengan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas itu, ia akan lebih mudah

mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi dari dirinya. Bahkan dengan pengetahuan yang ada padanya, ia dapat pula memberikan saran-saran perbaikan dalam penerapan pemberian motivasi yang berlaku dalam organisasi.

Selanjutnya, kelelahan serta kebosanan juga merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang. Berkurangnya semangat dan kegairahan kerja akan mempengaruhi tingkat prestasi yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kedua hal yang merugikan ini tidak mungkin dienyapkan. Hal ini merupakan suatu keadaan yang selalu menghinggapi kondisi fisik dan mental seseorang yang sedang bekerja. Karyawan yang berbeda tingkat kebosanan dan kelelahan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunya produktifitas kerja dan mulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Hal ini terjadi disebabkan konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun dan tidak mungkin dapat menerima motivasi lagi.

Menurut Charles N. Coffey, *“Motivational factors have little or no place in a rationalistic account of conduct, because man’s reason in the determination of what he does. His will is free to choose whatever course of action his reason dictates”*. (Faktor motivasi memiliki sedikit atau tidak ada tempat dalam tanggung jawab rasionalis perilaku, karena alasan manusia dalam penentuan apa yang dia lakukan. Kehendak-Nya bebas untuk memilih kursus apa pun tindakan alasannya menentukan) (Coffey 1999:3).

Faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja tersebut meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan orang-orang di tempat kerja. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari bisingan dan gangguan, jelas akan memberikan motivasi terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang baik (Kadarisman, 2012:301).

#### **4. Indikator Motivasi Kerja**

Hamzah B. Uno, (2011:72), Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.

- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 8) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- 9) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- 10) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
- 11) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Uno, 2011:72).

#### **D. Kajian Pustaka Hasil Penelitian Yang Relevan**

Penelitian yang hampir sama dilakukan oleh Suyanto (Pascasarjana IAIN Walisongo, Semarang, 2007), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pendapatan Terhadap Kinerja Guru, (Studi Terhadap Guru SD/MI Kota Semarang)*.

Hasil penelitian Suyanto menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru SD/MI di kota Semarang. Sehingga apabila motivasi kerja guru naik, maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya apabila guru itu memiliki motivasi kerja turun, maka kinerja guru akan menjadi rendah. Proporsi varian yang disumbangkan oleh variabel motivasi kerja (X1) terhadap varian kinerja guru SD/MI di Kota Semarang (Y) adalah sebesar 25,9% sedang selebihnya 74,1% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain.

Penelitian yang lain dilakukan oleh Via Wuviani mahasiswi Pascasarjana UNB Bandung tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Kinerja Guru” (*Studi Tentang Pengaruh Kualifikasi, Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN Di Kota Bandung Tahun 2004*). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualifikasi guru terhadap kinerjanya sebesar 37,30%, antara motivasi kerja guru terhadap kinerjanya sebesar 45,20%, antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 51,80%, dan antara kualifikasi, motivasi kerja guru atau serta kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 67%.

Penulis melakukan penelitian yang hampir sama dengan penelitian tersebut diatas, yakni sama-sama melihat kinerja guru. Menurut peneliti kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, karena itu penulis ingin meneliti faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru yaitu Jenjang Pendidikan dan Motivasi Kerja Guru.

## **E. Kerangka Berfikir**

### **1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Guru yang bermotivasi kerja diartikan sebagai seorang guru yang selalu terdorong bekerja dari datang hingga pulang, terdorong mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, terdorong mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, terdorong bekerja tepat waktu, dan terdorong untuk berprestasi kerja.

Motivasi yang tinggi mencerminkan besarnya kemauan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan di bebaskan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, keikhlasan kerja, dan mendukung terhadap terwujudnya tujuan organisasi, karyawan

dan masyarakat. Dengan demikian motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan atau lembaga. Dengan kata lain tidak adanya motivasi kerja dapat merusak kinerja organisasi atau lembaga.

Motivasi kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk melaksanakan kinerja. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di asumsikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. artinya semakin tinggi motivasi kerjanya, maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru MI Sekecamatan Guntur Demak.

## **2. Hubungan Jenjang Pendidikan dengan Kinerja Guru**

Jenjang pendidikan guru sangat penting bagi karyawan yang bekerja menjual tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal di perlukan pengalaman ataupun pengetahuan.

Pengetahuan yang memadai dapat dicapai melalui beberapa jenjang pendidikan, semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja maka semakin profesional dalam kinerjanya, untuk memiliki pengetahuan yang banyak perlu adanya proses pendidikan, yaitu sekolah dasar, menengah, dan tinggi.

Jenjang pendidikan guru termasuk dari jenis pendidikan profesional yaitu pendidikan yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian bidang tertentu sehingga dapat meningkatkan kinerjanya guna untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga. Dengan kata lain rendahnya pengetahuan dapat menurunkan kinerja organisasi atau lembaga. Dengan memiliki jenjang pendidikan yang tinggi maka akan memiliki banyak pengetahuan dan pengalaman dalam suatu disiplin keilmuan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja guru, di samping itu tentunya ada faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kondisi tenaga kerja. Patut di duga bahwa terdapat hubungan antara jenjang pendidikan dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara jenjang pendidikan dengan kinerja guru MI Sekecamatan Guntur Demak.

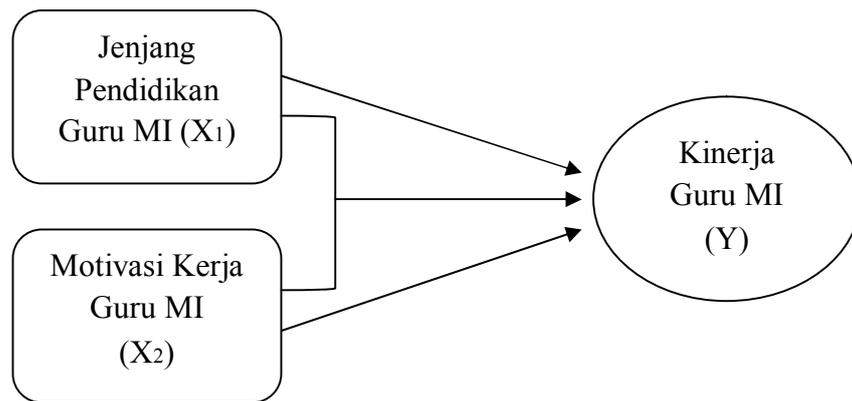
### **3. Hubungan Jenjang Pendidikan Dan Motivasi Kerja Secara Bersama Dengan Kinerja Guru**

Kinerja guru di tentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal. Dari literatur tentang kinerja guru diketahui secara umum, kinerja guru ditentukan oleh faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan diri guru sendiri dan faktor eksternal yang berhubungan dengan keadaan yang

berada di luar diri guru. Sekian factor internal dan eksternal yang berkaitan dengan diri dan luar diri guru terdapat dua faktor dominan yang menurut penulis ikut menentukan kinerja guru yaitu jenjang pendidikan dan motivasi kerja.

Jenjang pendidikan mempengaruhi kinerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja, jenjang pendidikan yang lebih tinggi disertai dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan dapat meningkatkan kinerja. Hubungan variabel jenjang pendidikan dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru, secara skematik di gambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**



#### **F. Pengajuan Hipotesis**

Berdasarkan uraian landasan teori dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- a) Terdapat hubungan antara jenjang pendidikan dengan kinerja guru MI Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak.

- b) Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru MI Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak.
- c) Terdapat hubungan antara jenjang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama dengan kinerja guru MI Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak.