

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi manusia yang beriman, berakhlak mulia, berilmu dan kreatif serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab (UU No. 20 Tahun 2003).

Mencerdaskan kehidupan bangsa dimulai sejak usia dini atau yang lebih dikenal dengan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Pendidikan anak usia dini memegang peranan yang sangat penting dikarenakan masa anak berusia 0-6 tahun merupakan masa emas atau *golden age*. Selanjutnya, Ayuni & Setiawan (2019) menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini merupakan suatu upaya pembinaan yang memberikan stimulasi perkembangan dan pertumbuhan pada anak usia nol sampai enam tahun sebelum memasuki jenjang pendidikan dasar, sehingga anak memiliki kesiapan mental dan fisik dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Pendidikan adalah salah satu proses pemberian bantuan bagi manusia untuk mengembangkan daya berfikir, daya rasa, daya fungsi dan perannya dalam kehidupan (Andarwati, dkk., 2023). Sehingga pendidikan merupakan kunci keberhasilan suatu bangsa. Melalui pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang cerdas dan berakhlak (Zuldesiah dkk, 2021). Terlaksananya pendidikan yang dimulai dari jenjang pendidikan anak usia dini dinyatakan baik dan berhasil dibuktikan dengan meningkatnya kualitas pendidikan, kualitas sekolah atau kualitas lulusan setiap tahunnya. Upaya peningkatan kualitas pendidikan merupakan tanggung jawab semua lini kehidupan utamanya adalah pendidik sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan (Utaminingsih & Shufa, 2022). Oleh karena itu untuk menghasilkan mutu pendidikan anak usia dini bergantung dari komponen-

komponen yang ada dalam suatu lembaga pendidikan yang salah satunya adalah guru atau pendidik. Untuk itu diperlukan guru yang berkualitas dengan kata lain guru harus profesional (Andarwati, dkk., 2023).

Keberadaan guru sebagai pendidik di lingkungan sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Guru mempunyai tugas utama mengajar dan mendidik, tetapi juga menanamkan nilai-nilai, sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan bimbingan, arahan, latihan dan menuntun peserta didik untuk mencapai keberhasilan dalam belajar. Untuk itu diperlukan guru yang mempunyai kompetensi atau kemampuan sesuai bidangnya. Guru yang kompeten diharuskan senantiasa terus mengasah dan meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru guna mendukung profesionalnya sebagai pendidik (Giantoro, et al, 2019).

Upaya pemerintah dalam menciptakan guru yang profesional yaitu dengan diterbitkannya peraturan mengenai syarat-syarat menjadi guru yang tertuang dalam Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru pasal 8 disebutkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, keadaan sehat jasmani dan rohani serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun kenyataannya masih sedikit guru atau pendidik PAUD yang memenuhi persyaratan tersebut. Oleh karena itu guru PAUD dituntut untuk lebih mengembangkan diri menjadi guru yang profesional.

Seperti yang disampaikan oleh (Nzulwa, 2014) bahwa *“Professional conduct is critical to effective work performen of all employess including teachers”*. Menurut Uno & Lamatenggo (2016) menyatakan bahwa guru melaksanakan tugas profesionalnya dimulai dari berbagai tugas terkait dengan administrasi, tugas mengajar dan menilai hasil pembelajaran yang dilakukan. Guru yang profesional senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam kegiatan belajar mengajar, serta mengembangkan kemampuan secara berkelanjutan baik dari segi ilmu yang dimiliki maupun pengalamannya. Sehingga sebagai guru yang profesional dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan, wawasan dan kreativitasnya.

Indikator untuk menilai profesionalitas guru dapat dilihat berdasarkan kinerja guru, yaitu terkait dengan pencapaian tujuan, prestasi kerja dan produktivitas. Riwukore & Habaora (2021) menyatakan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi. Senada dengan Roemintoyo, et al, (2021) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor motivasi dan kemampuan kepala sekolah dalam mengatur berjalannya sistem di suatu lembaga pendidikan. Motivasi dapat diartikan suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas. Motivasi mempunyai posisi yang sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2021:141). Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapinya dengan harapan akan mencapai hasil yang lebih baik dan optimal.

Danila & Riwokore, (2019) menjelaskan faktor yang mempengaruhi motivasi adalah individu dan pekerjaan yang akan tampak dalam kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai profesi pekerjaan. Individu atau guru yang mempunyai kemauan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja atau kekuatan dan motivasi yang tinggi pula dalam bekerja. Bidang pendidikan saat ini mengakui bahwa motivasi guru memberikan kontribusi untuk memahami dinamika dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru yang tidak termotivasi dapat mengalami penurunan kinerja yang kronis dan dalam jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan pada guru (Wanakacha, et al, 2018).

Makna motivasi kerja menurut (Bastian, et al., 2022) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, inti motivasi adalah dorongan yang merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka untuk memenuhi harapan. Nurussalami (2018) juga menyampaikan bahwa dalam melaksanakan semua tugas guru, diperlukan adanya dorongan atau motivasi kerja baik dari diri sendiri, atasan atau kepala sekolah atau lingkungan sekitarnya. Sebagai seorang guru tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dari aktivitas pembelajaran yang dikerjakan, hal ini karena adanya motivasi untuk mendidik, apabila tidak ada

motivasi, maka hasil kerjanya tidak dapat maksimal (Kasim, dkk., 2018), dan guru merasa cepat jenuh atau bosan apabila tidak memiliki motivasi kerja karena tidak adanya unsur pendorong (Pramesti & Muhyadi, 2018).

Menurut Kasim, dkk, (2018), motivasi bisa datang dari mana saja, baik dari dalam diri sendiri, maupun dari luar. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan tercermin dari sikap dan perilaku guru yang mau bekerja keras, cenderung bertindak, mendayagunakan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Senada dengan pendapat Mulyasa (Ardiana, 2017) “peran pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila guru memiliki motivasi yang positif atau tinggi maka akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam setiap ada tugas atau kegiatan”. Pendapat tersebut memperlihatkan bahwa guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi sehingga memperlihatkan sikap yang tidak profesional, dan ini menunjukkan jika kinerja guru belum optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang pendidik dalam melaksanakan keprofesionalannya. Menurut Janawi (2019:32) bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, dalam hal ini adalah guru. Kompetensi merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikuasai oleh seorang guru. Selain itu, kompetensi merupakan kemampuan dasar, keahlian, dan keterampilan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Arti kompetensi guru menurut Mulyasa (2013:26) merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara tidak langsung membentuk kompetensi standar guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Kemampuan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya harus dilakukan secara professional dan bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan aktivitas belajar mengajar, melakukan

penilaian hasil pembelajaran, membimbing maupun melatih pada peserta didik. Untuk memiliki keahlian atau kemampuan tersebut maka seorang guru harus memahami kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh guru.

Terkait dengan kompetensi guru, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru secara utuh sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, disebutkan bahwa seorang guru harus memiliki empat kompetensi yaitu: 1) *Kompetensi Pedagogik* merupakan kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman dan pengelolaan pembelajaran. 2) *Kompetensi Kepribadian* merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia, berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa. 3) *Kompetensi Sosial* merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi, berinteraksi secara efektif dengan lingkungan dalam sekolah maupun luar sekolah. 4) *Kompetensi Profesional* merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai oleh guru. Keempat kompetensi itu terintegrasi dalam kinerja guru.

Kinerja guru merupakan merupakan komponen yang saling berhubungan yang terdiri dari kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik dengan baik, dan dapat melaksanakan tugas yang diembannya secara profesional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Mahfud, 2021). Sedangkan kinerja guru menurut (Kartini & Kristiawan, 2019) adalah suatu keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan, menerapkan dan menilai hasil belajar anak. Kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana sikap yang ditunjukkan dalam sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan dilaksanakan sebuah tugas yang sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan selama pelaksanaan pekerjaan tersebut (Janah, dkk., 2020). Menurut Bastian, et al., (2022), kinerja guru dapat diukur dengan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Jadi, tolok ukur kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan pekerjaan yang akan dicapai. Seberapa jauh seseorang dapat melakukan pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Putri et al., 2022). Kinerja guru dikatakan baik apabila guru memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi dalam mengajar,

menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, disiplin dalam mengajar dan tugas-tugas lainnya, memiliki kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, teladan bagi siswa, berkepribadian baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugas mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa memiliki, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Kartini, et al., 2020; Rahmayanti et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November 2022 pada guru PAUD di Kecamatan Batangan, Kabupaten Pati, masih terlihat beberapa guru PAUD yang kinerjanya belum optimal, guru cenderung kurang memiliki motivasi dan kompetensi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab dalam hal disiplin administrasi (guru belum membuat perangkat pembelajaran secara mandiri karena masih banyak yang *copy paste* dari lembaga lain), disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas (melaksanakan kegiatan pembelajaran, penilaian dan pengayaan), guru kurang inovasi dan variasi dalam penggunaan media pembelajaran, guru kurang mempersiapkan kegiatan bermain yang berbeda/beragam untuk anak didik dan guru belum menerapkan teknologi yang ada untuk menunjang proses pembelajaran.

Kurangnya motivasi kerja dan kompetensi guru yang dimiliki guru PAUD tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa rendahnya kinerja guru disekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, serta adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan (Abdullah, 2020). Apabila motivasi kerja dan kompetensi guru baik, maka kinerjanya juga akan semakin baik, sebaliknya apabila motivasi kerja dan kompetensi guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Bukti penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh Haingu (2019), Roemintoyo, et al., (2021), Aji et al., (2019), Kartini

& Kristiawan (2019), Affandi (2022), Arlita, dkk., (2020), Winata (2020), Bastian, et al., (2022). Hasil penelitiannya menerangkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Wachidah (2019), Lustriningsih (2021), menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja

Bukti lain dari penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh Bastian, et al., (2022), Arlita, dkk., (2020), Susilowati, dkk (2021), Chandra & Sutarmin (2022), Nugroho & Priyono (2022), Hidayat (2020). Hasil penelitiannya menerangkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Wijaya (2021), Setyanti (2020), menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa dari penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru ditemukan ada *gab research* dari hasil penelitiannya. Hal ini yang menjadikan ketertarikan atau dorongan pada penulis untuk melakukan penelitian kembali dengan menggunakan tiga variabel yaitu motivasi kerja, kompetensi guru dan kinerja guru.

Melihat fenomena yang ada tersebut, maka penelitian ini ditujukan untuk melakukan pengujian empiris mengenai beberapa hal sebagai berikut: *Pertama*, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD. *Kedua*, menguji pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD. *Ketiga*, menguji pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Batangan, Kabupaten Pati?
2. Adakah pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Batangan, Kabupaten Pati?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Batangan, Kabupaten Pati?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Batangan, Kabupaten Pati.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Batangan, Kabupaten Pati.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Batangan, Kabupaten Pati.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu sebagai berikut:

#### **1.4.1. Manfaat Teoretis**

Manfaat secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan konsep baru serta menambah wawasan dan pemahaman yang berkaitan motivasi kerja, kompetensi guru dan kinerja guru.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini, sebagai berikut:

##### **1. Bagi Guru**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru sebagai upaya menyampaikan pengetahuan bahwa motivasi kerja dan kompetensi guru mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja guru.

##### **2. Manfaat Bagi Sekolah**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sekolah untuk dapat dijadikan masukan, tolak ukur serta pertimbangan pihak sekolah dalam mengidentifikasi seberapa besar kinerja pegawai disekolah tersebut.

##### **3. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menentukan program kebijakan sebagai upaya peningkatan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

##### **4. Bagi peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta mengaplikasikan apa yang telah didapat selama penelitian dan dapat digunakan sebagai referensi.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan berfokus pada variabel independen (variable yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Sebagai variabel independen (X) terdiri dari variabel motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja guru. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi guru ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja guru.

### **1.6 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2020: 68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut terdiri atas dua jenis:

#### **1. Variabel Bebas**

Variabel bebas terdiri atas variabel yang mampu memberikan pengaruh, penjelasan, atau keterangan terhadap variable terikat. Pada variabel bebas ini terdiri dari dua variabel yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi guru ( $X_2$ ).

##### **a. Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Merupakan suatu sebab yang mendorong, menggerakkan, mengarahkan seseorang untuk dapat melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi bisa berasal dari pribadi seseorang atau bisa juga berdasarakan pengaruh dari luar diri seseorang, sehingga menjadikannya untuk menjalankan kegiatan pekerjaan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

##### **b. Kompetensi guru ( $X_2$ )**

Tiga komponen utama yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menjadi faktor pendukung bagi setiap individu untuk memenuhi kriteria sebagai seorang yang kompeten. Pada penelitian ini pengukuran kompetensi

seorang guru atau pendidik didasarkan pada takaran kompetensi yang terkandung dalam Permendikbud.

## 2. Variabel Terikat

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

