

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan pendidikan nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar, sampai pendidikan tinggi. Pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Menurut Siagian (2012:146) dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang beda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Telah umum diakui bahwa administrasi dan manajemen tumbuh bersama dengan saat timbulnya kerjasama antara dua orang atau lebih yang melalui pemanfaatan sarana dan prasarana tertentu berusaha mencapai tujuan yang ingin dicapai. Telah diketahui pula bahwa dalam situasi ada dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk melakukan suatu kegiatan, seorang diantara mereka bertindak selaku pimpinan dan orang-orang

lain sebagai bawahan, terlepas dari apakah kepemimpinan seseorang itu timbul karena proses formal atau tidak.

Menurut Fahmi (2011:10) Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengambil keputusan (*decision making*) untuk menciptakan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi guru. Suatu keputusan tidak akan memiliki tingkat keakuratan yang kuat jika tidak didukung berbagai informasi yang ada, berbagai input informasi yang diterima akan dianalisis secara komprehensif oleh pihak manajemen.

Untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, maka dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Untuk mewujudkan, diperlukan sumber daya manusia yang terampil di bidangnya, berdedikasi yang tinggi dan professional sehingga mampu memberikan yang berarti bagi organisasi. Salah satunya adalah motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas / proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Berdasarkan hasil observasi awal yang di lakukan pada bulan juni, di SMA Se Kota Gorontalo. bahwa motivasi kerja yang dimiliki masih minim. Hal ini tampak dari hasil kinerja yang dihasilkan, masih banyak guru yang enggan pergi ke tempat kerja, serta masih banyak guru yang merasa bahwa tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dan penghasilan.

Motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor dari dalam diri pegawai / guru seperti tingkat pendidikan, kompetensi yang dimiliki, kecerdasan. Sedangkan faktor dari luar diri guru adalah ketersediaan fasilitas, tempat kerja, status kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dengan sangat jelas bahwa kemampuan dalam pengendalian diri, motivasi diri memiliki kaitan dengan motivasi kerja seseorang. Dengan demikian, peneliti membuat penelitian yang diformulasikan dalam **‘Pengaruh pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Se Kota Gorontalo’**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditetapkan pada latar belakang pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaiman proses pengambilan keputusan kepala sekolah di di SMA Se Kota Gorontalo?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di di SMA Se Kota Gorontalo?
3. Apakah ada pengaruh pengambilan keputusan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Se Kota Gorontalo?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui proses pengambilan keputusan kepala sekolah di di SMA Se Kota Gorontalo
2. Mengetahui motivasi kerja guru di di SMA Se Kota Gorontalo.
3. Mengetahui pengaruh pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di di SMA Se Kota Gorontalo

D. Manfaat Penelitian

Setelah dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan mampu menjadi kajian dan khasanah ilmu pengetahuan yang menggambarkan tingkat motivasi kerja guru di di SMA Se Kota Gorontalo.

2. Bagi kepala sekolah, diharapkan menambah pengetahuan dan pemahaman kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru.
3. Bagi guru, penelitian ini di harapkan mampu memberikan semangat dan motivasi bagi seluruh pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
4. Bagi peneliti, penelitian ini dapat di gunakan untuk menambah pengetahuan, serta bermanfaat untuk sarana pengembangan ilmu pengetahuan.