

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan dasar menempati posisi fundamental dalam membangun kapasitas intelektual, karakter moral, serta keterampilan sosial peserta didik sebagai landasan untuk menempuh jenjang pendidikan berikutnya. Pada tahap ini, proses pembelajaran tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan, tetapi juga pembentukan nilai dan sikap yang akan memengaruhi perkembangan individu dalam jangka panjang. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dasar sangat ditentukan oleh kualitas pembelajaran yang berlangsung di ruang kelas. Dalam konteks tersebut, guru memiliki peran sentral sebagai pelaksana kurikulum sekaligus fasilitator utama proses belajar. Guru bertanggung jawab menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, efektif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Implementasi kebijakan pendidikan nasional pada tingkat mikro sekolah sangat bergantung pada kapasitas dan kinerja guru. Oleh karena itu, kualitas pendidikan nasional tidak dapat dilepaskan dari kualitas kinerja guru di tingkat satuan pendidikan. Suryadi menegaskan bahwa kinerja guru merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan karena guru berperan langsung dalam menerjemahkan kebijakan ke dalam praktik pembelajaran yang nyata (Suryadi, 2020).

Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk menguasai berbagai kompetensi yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi tersebut saling berkaitan dalam mendukung

kemampuan guru mengelola pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan. Melalui kompetensi pedagogik, guru diharapkan mampu memahami karakteristik peserta didik dan merancang strategi pembelajaran yang sesuai. Kompetensi profesional memungkinkan guru menguasai materi ajar secara mendalam dan relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Sementara itu, kompetensi sosial dan kepribadian berperan dalam membangun interaksi yang sehat dengan peserta didik, rekan kerja, serta lingkungan sekolah. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru masih menunjukkan variasi yang cukup signifikan antarwilayah dan antar sekolah. Ketimpangan ini mengindikasikan adanya persoalan struktural dan manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Kondisi tersebut menuntut kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya pada jenjang sekolah dasar.

Upaya peningkatan mutu pendidikan dasar di Indonesia hingga saat ini masih dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks, terutama yang berkaitan dengan kualitas kinerja tenaga pendidik. Guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran memegang peran strategis dalam menentukan capaian pendidikan peserta didik. Namun demikian, berbagai laporan menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya berada pada tingkat yang diharapkan. Data Kemendikbudristek mencatat bahwa sebagian besar guru sekolah dasar secara nasional belum mencapai kategori kinerja “baik” berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja Guru. Fakta ini mencerminkan adanya kesenjangan antara standar kompetensi profesional yang telah ditetapkan dengan kondisi aktual di lapangan. Variasi kinerja tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh

kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan lingkungan kerja. Faktor motivasi dan keterlibatan guru dalam aktivitas sekolah turut berkontribusi terhadap capaian kinerja individu. Rahman dan Lestari menegaskan bahwa motivasi kerja dan tingkat keterlibatan guru merupakan determinan utama dalam membentuk performa kerja yang optimal (Rahman & Lestari, 2021).

Motivasi kerja memiliki peran krusial sebagai penggerak internal yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas profesional secara optimal. Dorongan motivasional yang kuat mampu menumbuhkan semangat berinovasi, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat komitmen guru terhadap profesinya. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam merancang pembelajaran yang kreatif dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik. Selain itu, motivasi juga berperan dalam membentuk sikap disiplin dan konsistensi dalam menjalankan tugas mengajar. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja sering kali berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan lemahnya disiplin profesional. Kondisi tersebut dapat menghambat efektivitas interaksi belajar mengajar di kelas. Penelitian menunjukkan bahwa perbedaan tingkat motivasi berimplikasi signifikan terhadap variasi kinerja guru. Nasution menyatakan bahwa rendahnya motivasi kerja berkorelasi dengan penurunan kualitas pengajaran dan komitmen profesional (Nasution, 2020).

Temuan empiris semakin memperkuat pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Putra dan Fitria menunjukkan bahwa guru dengan tingkat motivasi tinggi memiliki kinerja

yang secara signifikan lebih baik dibandingkan guru dengan motivasi rendah. Perbedaan kinerja tersebut tercermin dalam kemampuan merancang pembelajaran, mengelola kelas, serta mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Motivasi intrinsik mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi diri, sedangkan motivasi ekstrinsik memberikan penguatan melalui penghargaan dan pengakuan profesional. Kombinasi kedua jenis motivasi tersebut menciptakan dorongan kerja yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi bukan hanya faktor pendukung, melainkan elemen inti dalam pembentukan profesionalisme guru. Tanpa motivasi yang memadai, berbagai program peningkatan kompetensi cenderung tidak memberikan hasil optimal. Oleh karena itu, penguatan aspek motivasional perlu menjadi bagian integral dari strategi peningkatan mutu pendidikan. Hal ini diperkuat oleh temuan Putra dan Fitria yang menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 28% pada guru bermotivasi tinggi (Putra & Fitria, 2022).

Selain motivasi, partisipasi aktif guru dalam berbagai kegiatan sekolah merupakan faktor penting yang turut memengaruhi kinerja. Partisipasi mencerminkan tingkat keterlibatan emosional dan intelektual guru terhadap organisasi sekolah. Guru yang terlibat aktif umumnya memiliki pemahaman yang lebih komprehensif mengenai visi, misi, dan kebijakan sekolah. Keterlibatan tersebut memungkinkan guru berkontribusi secara langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan. Proses partisipatif juga mendorong tumbuhnya rasa memiliki terhadap sekolah sebagai organisasi. Guru yang merasa dilibatkan cenderung menunjukkan kepedulian yang lebih tinggi terhadap keberhasilan sekolah. Selain itu, partisipasi memperkuat

komunikasi dan kerja sama antar guru. Hidayat dan Ningsih menyatakan bahwa keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan berdampak positif terhadap tanggung jawab profesional dan kualitas kinerja (Hidayat & Ningsih, 2021).

Partisipasi guru terwujud dalam berbagai aktivitas, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik. Dalam ranah akademik, keterlibatan guru terlihat melalui keikutsertaan dalam rapat kerja, penyusunan kurikulum, serta tim pengembang program pembelajaran. Kegiatan tersebut memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan gagasan dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis. Keterlibatan ini memperkuat rasa kepemilikan terhadap kebijakan yang diterapkan di sekolah. Pada aspek non-akademik, guru terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler, keagamaan, dan sosial yang mempererat hubungan dengan peserta didik dan komunitas sekolah. Aktivitas ini berkontribusi dalam membangun iklim sekolah yang positif dan inklusif. Melalui partisipasi yang luas, peran guru tidak terbatas pada pengajaran di kelas semata. Guru juga berperan sebagai pembina karakter dan agen budaya sekolah. Sari menegaskan bahwa keterlibatan guru secara menyeluruh memperluas makna profesionalisme dalam konteks pendidikan karakter (Sari, 2023).

Keterlibatan aktif guru juga berkaitan erat dengan penguatan loyalitas dan komitmen terhadap institusi pendidikan. Guru yang merasa dilibatkan dalam berbagai aktivitas sekolah cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi. Loyalitas tersebut mendorong guru untuk tetap bekerja secara optimal meskipun menghadapi keterbatasan sarana atau

tantangan kerja. Interaksi kolaboratif antar guru menciptakan jejaring profesional yang mendukung pertukaran pengetahuan dan pengalaman. Diskusi rutin dan kerja tim memperkuat solidaritas serta semangat kebersamaan. Kondisi ini membentuk modal sosial yang penting bagi peningkatan kualitas pembelajaran. Sekolah sebagai komunitas belajar profesional hanya dapat berkembang melalui keterlibatan aktif seluruh anggotanya. Oleh karena itu, partisipasi guru menjadi fondasi utama dalam membangun budaya kerja kolaboratif yang berorientasi pada peningkatan kinerja. Temuan ini diperkuat oleh Hidayat dan Ningsih yang menekankan hubungan antara partisipasi dan komitmen organisasi guru (Hidayat & Ningsih, 2021).

Partisipasi guru juga berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas dan produktivitas dalam proses pembelajaran. Guru yang aktif mengikuti forum diskusi, pelatihan, dan komunitas belajar cenderung lebih terbuka terhadap inovasi metodologis. Melalui interaksi profesional, guru memperoleh wawasan baru mengenai strategi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi pendidikan. Proses ini mendorong pembaruan kompetensi secara berkelanjutan. Guru menjadi lebih reflektif dalam mengevaluasi praktik pembelajarannya. Adaptasi terhadap kebutuhan dan karakteristik peserta didik pun menjadi lebih optimal. Dampak akhirnya terlihat pada peningkatan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Partisipasi aktif tidak hanya bersifat administratif, tetapi menjadi bagian integral dari pengembangan profesional guru. Hal ini sejalan dengan pandangan Sari yang menekankan peran partisipasi dalam mendorong inovasi pembelajaran (Sari, 2023).

Tingkat partisipasi guru juga mencerminkan kualitas kepemimpinan sekolah dan iklim organisasi yang dibangun. Lingkungan kerja yang terbuka dan partisipatif mendorong guru merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Partisipasi menjadi indikator keberhasilan manajemen sekolah dalam memberdayakan sumber daya manusia. Sekolah dengan budaya partisipatif umumnya memiliki komunikasi internal yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis. Dalam situasi tersebut, guru lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Peningkatan kinerja guru tidak dapat mengandalkan motivasi individual semata. Dukungan struktural dan kolaborasi organisasi memiliki peran yang sama pentingnya. Oleh karena itu, strategi peningkatan mutu pendidikan perlu mengintegrasikan pendekatan psikologis dan organisatoris secara simultan.

Kecamatan Bangil sebagai salah satu wilayah strategis di Kabupaten Pasuruan juga menghadapi persoalan kinerja guru yang serupa. Data Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan menunjukkan bahwa sebagian guru sekolah dasar di wilayah ini belum memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Kondisi ini terjadi meskipun fasilitas pembelajaran dan akses terhadap program pengembangan profesional tergolong memadai. Fakta tersebut mengindikasikan bahwa ketersediaan sarana prasarana bukan satu-satunya faktor penentu kinerja guru. Aspek psikologis internal, seperti motivasi, serta partisipasi dalam organisasi sekolah justru menjadi variabel yang perlu mendapat perhatian lebih. Rendahnya keterlibatan guru dalam program sekolah dapat menghambat efektivitas pembelajaran. Hal ini memperkuat dugaan bahwa persoalan kinerja lebih berkaitan dengan komitmen dan motivasi kerja.

Oleh karena itu, Kecamatan Bangil menjadi konteks yang relevan untuk dilakukan kajian empiris. Data tersebut merujuk pada laporan resmi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan (2023).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dari beragam perspektif. Susanti dan Nurlela menemukan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru sekolah dasar. Sementara itu, Harahap menegaskan bahwa partisipasi guru dalam kegiatan sekolah berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi pendidikan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji variabel secara terpisah. Pendekatan parsial ini membatasi pemahaman mengenai interaksi antar faktor yang memengaruhi kinerja. Padahal, kinerja guru merupakan hasil dari kombinasi faktor psikologis dan organisatoris. Minimnya kajian simultan menyebabkan gambaran pengaruh variabel menjadi kurang komprehensif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengintegrasikan berbagai variabel dalam satu model analisis. Pendekatan kolaboratif dinilai lebih representatif dalam menggambarkan kondisi empiris di lapangan. Temuan Susanti dan Nurlela serta Harahap menjadi landasan penting bagi penelitian ini (Susanti & Nurlela, 2020; Harahap, 2021).

Pendekatan kuantitatif semakin relevan dalam mengkaji hubungan antarvariabel kinerja guru secara sistematis. Widodo menekankan pentingnya analisis empiris untuk memahami hubungan langsung maupun tidak langsung antara motivasi, partisipasi, dan kinerja. Namun, sebagian besar penelitian masih terfokus pada wilayah tertentu dan belum banyak mengkaji konteks Jawa Timur. Selain itu, fokus penelitian cenderung diarahkan pada jenjang

pendidikan menengah. Padahal, karakteristik organisasi sekolah dasar memiliki perbedaan yang signifikan. Variasi budaya sekolah, kepemimpinan, dan beban kerja memengaruhi pola motivasi dan partisipasi guru. Kekosongan kajian di wilayah Bangil menjadi celah penelitian yang perlu diisi. Penelitian kontekstual di daerah ini diharapkan dapat memperluas generalisasi temuan sebelumnya. Dengan demikian, pengembangan teori kinerja guru menjadi lebih komprehensif. Hal ini sejalan dengan pandangan Widodo mengenai pentingnya pendekatan empiris kontekstual (Widodo, 2022).

Motivasi kerja guru juga tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru. Lestari menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah yang inspiratif mendorong partisipasi dan keterlibatan aktif guru. Namun, penelitian tersebut belum mengkaji peran partisipasi sebagai variabel yang memperkuat hubungan tersebut. Padahal, keterlibatan aktif berpotensi menjadi jembatan antara kepemimpinan dan kinerja. Integrasi faktor kepemimpinan, motivasi, dan partisipasi memberikan perspektif yang lebih utuh. Oleh karena itu, penelitian dengan model multi-variabel menjadi sangat penting. Pendekatan ini memungkinkan pemetaan hubungan sebab-akibat yang lebih akurat. Temuan Lestari menjadi dasar konseptual bagi pengembangan model penelitian ini (Lestari, 2021).

Rendahnya tingkat partisipasi guru di Bangil juga dipengaruhi oleh tingginya beban administratif yang harus dipenuhi. Tuntutan administrasi

sering kali mengurangi waktu dan energi guru untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan sekolah. Selain itu, minimnya apresiasi terhadap aktivitas non-pengajaran turut melemahkan motivasi keterlibatan. Kondisi ini secara perlahan menurunkan rasa memiliki guru terhadap sekolah. Dampaknya terlihat pada kecenderungan guru yang hanya berfokus pada penyelesaian tugas rutin. Akibatnya, kualitas pembelajaran menjadi kurang berkembang. Situasi ini mempertegas pentingnya analisis empiris mengenai hubungan motivasi, partisipasi, dan kinerja. Tanpa intervensi berbasis data, upaya perbaikan mutu pendidikan sulit diwujudkan. Hal ini sejalan dengan temuan Fitriani terkait beban administratif guru (Fitriani, 2022).

Peran kebijakan daerah dalam mendorong motivasi dan partisipasi guru juga tidak dapat diabaikan. Kebijakan pemberian insentif dan pelatihan berkelanjutan berpotensi meningkatkan motivasi profesional guru. Namun, efektivitas kebijakan tersebut sangat bergantung pada tingkat keterlibatan guru. Program peningkatan kapasitas yang tidak disertai partisipasi aktif cenderung bersifat formalitas. Oleh karena itu, pengelolaan aspek partisipatif perlu dilakukan secara sistematis. Sinergi antara kebijakan struktural dan komitmen individu menjadi kunci keberhasilan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis pada temuan empiris. Dengan demikian, perencanaan program peningkatan mutu guru dapat dilakukan secara lebih tepat sasaran. Pandangan ini didukung oleh Arifin dan Kurniawan mengenai pentingnya kebijakan berbasis partisipasi (Arifin & Kurniawan, 2023).

Kajian literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja dan partisipasi aktif secara konsisten berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal untuk berprestasi, sedangkan partisipasi memperkuat keterlibatan dalam organisasi. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk profesionalisme guru. Namun, sebagian besar penelitian masih menguji hubungan secara parsial. Pola kajian tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kompleksitas realitas kinerja guru. Integrasi variabel dalam satu model penelitian masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih holistik. Penelitian ini berupaya menjawab keterbatasan tersebut melalui pengujian simultan. Dengan demikian, kontribusi teoritis yang dihasilkan diharapkan lebih signifikan. Temuan Putra dan Fitria serta Widodo menjadi pijakan utama dalam kajian ini (Putra & Fitria, 2022; Widodo, 2022).

Kesenjangan teoritis dan empiris yang telah diidentifikasi menjadi dasar kuat bagi pelaksanaan penelitian ini. Model penelitian dirancang untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan partisipasi guru secara simultan terhadap kinerja. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu profesionalisme guru. Dalam konteks Kecamatan Bangil, penelitian ini relevan dengan kondisi empiris yang dihadapi sekolah dasar. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan praktis bagi sekolah dan pemerintah daerah. Selain memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan, hasil penelitian juga berpotensi menjadi dasar perumusan kebijakan berbasis bukti. Dengan pendekatan yang sistematis dan empiris, upaya peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan

secara lebih terarah. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan berkontribusi pada peningkatan kualitas guru dan mutu pendidikan nasional secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar Kecamatan Bangil?
2. Apakah partisipasi aktif guru dalam kegiatan sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar Kecamatan Bangil?
3. Apakah motivasi kerja dan partisipasi aktif guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar Kecamatan Bangil?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di sekolah dasar Kecamatan Bangil sebagai dasar penguatan aspek psikologis dalam peningkatan profesionalisme pendidik.
2. Mengetahui pengaruh partisipasi aktif guru dalam kegiatan sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar Kecamatan Bangil sebagai upaya memahami peran keterlibatan organisatoris dalam peningkatan mutu pembelajaran.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan partisipasi aktif guru secara simultan terhadap kinerja guru di sekolah dasar Kecamatan Bangil guna merumuskan strategi peningkatan kinerja guru yang terintegrasi dan berkelanjutan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dalam beberapa aspek berikut: (1) Penguatan Konsep Motivasi Kerja Guru Hasil penelitian ini memperkaya pemahaman bagaimana motivasi intrinsik (misalnya komitmen profesional, panggilan moral) dan motivasi ekstrinsik (insentif, penghargaan) berperan dalam meningkatkan performa guru pada tingkat pendidikan dasar. Temuan ini memberikan landasan empiris untuk memperkuat teori motivasi kerja, seperti teori Herzberg, Maslow, dan McClelland dalam konteks praktik pendidikan di Indonesia; (2) Pengembangan Teori Partisipasi dalam Organisasi Sekolah Penelitian ini menegaskan hubungan partisipasi guru dalam berbagai aktivitas sekolah dengan peningkatan efektivitas kinerja pembelajaran.

Dengan demikian, hasil penelitian akan memperkuat konsep partisipasi sebagai salah satu bentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam lembaga pendidikan, khususnya di sekolah dasar; (3) Memperjelas Model Empiris Pengaruh Terintegrasi. Minimnya penelitian yang mengkaji motivasi dan partisipasi guru secara simultan menjadi celah penelitian yang dijawab melalui studi ini. Hasil penelitian akan mempertegas model hubungan kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru, sehingga dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan kajian akademik lanjutan, termasuk kemungkinan variabel moderasi atau mediasi seperti kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah; (4) Kontribusi pada Literatur Pendidikan Dasar di Konteks Lokal Fokus penelitian pada

Kecamatan Bangil memberikan warna baru dalam pengembangan literatur pendidikan nasional yang berbasis konteks lokal (*context-based research*). Hal ini penting untuk memperkuat relevansi teori dalam menjawab permasalahan nyata di lapangan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat langsung bagi berbagai pemangku kepentingan pendidikan:

1) Bagi Guru

Temuan penelitian dapat menjadi sarana refleksi diri untuk meningkatkan motivasi personal serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Guru dapat lebih memahami pentingnya kontribusi aktif dan komitmen profesional dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan diri.

2) Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam merumuskan program pembinaan guru yang lebih efektif, seperti strategi peningkatan motivasi kerja, pemberian reward berbasis kinerja, penguatan kolaborasi, serta penciptaan budaya sekolah yang kondusif untuk mendorong partisipasi guru.

3) Bagi Pengawas Sekolah dan Dinas Pendidikan

Data empiris dari penelitian ini memberikan rekomendasi strategis dalam penyusunan kebijakan peningkatan kinerja guru yang lebih kontekstual. Program supervisi akademik, pelatihan profesional,

dan pemberdayaan guru dapat disesuaikan dengan temuan terkait faktor-faktor yang berpengaruh signifikan pada kinerja.

4) Bagi Pembuat Kebijakan Pendidikan di Tingkat Daerah

Penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam pengambilan keputusan terkait penyediaan dukungan, anggaran, serta regulasi yang mampu memperkuat motivasi guru dan partisipasi dalam kegiatan sekolah, sehingga peningkatan kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan secara berkelanjutan dan tepat sasaran.

1.5 Definisi Istilah

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu motivasi kerja guru (X1), partisipasi aktif guru (X2), dan kinerja guru (Y). Masing-masing variabel dijabarkan melalui definisi konseptual berbasis teori yang mapan, serta definisi operasional yang disusun untuk mendukung pengukuran secara kuantitatif dalam konteks penelitian ini.

1. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru merupakan kekuatan pendorong yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas profesional secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Dorongan ini dapat bersumber dari keinginan pribadi maupun faktor lingkungan kerja yang memberikan rangsangan untuk berprestasi. Motivasi tercermin dalam semangat mengajar, kesungguhan menyiapkan pembelajaran, serta kemauan meningkatkan kompetensi diri. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap profesinya. Mereka

memiliki kesadaran penuh akan pentingnya peran pendidik dalam membentuk perkembangan peserta didik. Motivasi juga tampak dalam kedisiplinan waktu, kesiapan mengelola kelas, serta kepedulian terhadap keberhasilan belajar siswa. Selain itu, dorongan kerja yang kuat menumbuhkan ketekunan menghadapi berbagai tantangan dalam tugas pendidikan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja guru dipahami sebagai tingkat dorongan yang memengaruhi perilaku kerja guru dalam menjalankan seluruh tanggung jawab pembelajaran di sekolah.

2. Partisipasi Aktif Guru

Partisipasi aktif guru mencerminkan keterlibatan langsung guru dalam berbagai kegiatan sekolah yang mendukung proses pendidikan. Keterlibatan ini tidak hanya terbatas pada aktivitas mengajar di kelas, tetapi juga mencakup kontribusi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah. Guru yang berpartisipasi aktif menunjukkan kesediaan bekerja sama dengan rekan sejawat dan pimpinan sekolah. Sikap tersebut tampak dalam keikutsertaan pada rapat, forum diskusi, tim pengembang sekolah, serta kegiatan pendukung pembelajaran. Partisipasi juga mencakup keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, pembinaan siswa, dan kegiatan sosial sekolah. Melalui peran aktif tersebut, guru memperlihatkan kepedulian terhadap kemajuan sekolah secara menyeluruh. Keterlibatan yang konsisten menumbuhkan rasa memiliki terhadap institusi tempat bekerja. Dalam penelitian ini, partisipasi aktif guru dimaknai sebagai sejauh mana guru terlibat secara nyata dalam berbagai aktivitas sekolah yang berkontribusi pada pengembangan mutu pendidikan.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional sebagai pendidik. Kinerja mencerminkan mutu kerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Selain itu, kinerja terlihat dalam kemampuan mengelola kelas, membimbing peserta didik, serta membangun suasana belajar yang kondusif. Guru yang berkinerja baik menunjukkan kesungguhan dalam memberikan layanan pendidikan secara optimal. Mereka mampu menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik siswa dan kebutuhan materi ajar. Kinerja juga tercermin dalam keterlibatan guru pada kegiatan pengembangan profesi dan kolaborasi sekolah. Setiap hasil kerja guru berkontribusi langsung terhadap kualitas pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Dalam penelitian ini, kinerja guru dipahami sebagai kualitas pelaksanaan tugas pendidikan yang diwujudkan melalui hasil kerja, tanggung jawab, dan profesionalisme guru di sekolah.