

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah upaya untuk memperluas kesadaran seseorang akan fungsi pendidikan dalam membentuk perilaku, nilai, dan sikap seseorang. Pendidikan juga dapat menghasilkan banyak usaha dalam kehidupan masyarakat karena meningkatkan jumlah pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal, yang membantu proses transformasi dalam memperoleh kualitas yang diinginkan. Pendidikan yang diselenggarakan secara metodis, tertib, dan efisien dapat membantu suatu negara berkembang dan mendidik warganya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. (Anwar, 2014).

Bagi seluruh rakyat Indonesia, pendidikan adalah hak sekaligus kewajiban. Pendidikan sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa karena tanpa pendidikan akan menjadi peradaban yang buta huruf dan terbelakang. Setiap orang Indonesia berhak atas pendidikan, sesuai dengan UUD 1945 Tahun 2003. Mengingat pentingnya pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidik dan tenaga kependidikan harus memikul tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugasnya. Akibatnya, kualitas pendidikan dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan.

Guru sebagai pendidik merupakan aspek terpenting dalam meningkatkan pendidikan di sekolah, sehingga harus mampu meningkatkan kinerjanya serta memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya. Karena pendidikan masa depan akan membutuhkan kemampuan dan profesionalisme seorang guru. Sehingga guru dengan keterampilan yang diperlukan dapat menghirup udara segar dan mencapai kesuksesan di kelas. Sangat penting untuk memberikan pelatihan dan pendidikan profesional kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka di kelas.

Tujuan mendasar dalam peningkatan mutu pendidikan secara umum adalah meningkatkan kinerja guru; Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru seperti kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah perlu mendapat perhatian yang signifikan dari berbagai pihak. Kinerja, menurut Prawiro, adalah hasil usaha seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan

kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. (2016, Susanto) Kinerja guru mengacu pada kemampuan seorang guru untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Dengan kata lain, kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah.

Kinerja guru, sebagaimana dijelaskan oleh Patricia King, adalah kegiatan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dipercayakan kepadanya, sebagaimana dikemukakan oleh Hamzah B. Uno "Teori Kinerja dan Pengukuran". Kinerja guru dengan kegiatan yang biasa dilakukannya. Guru, misalnya, sedang menyelesaikan suatu tugas dengan belajar mengajar di sekolah. Kinerja guru mengacu pada hasil pengajaran. Hamzah B. Uno.

Kemampuan guru sangat menentukan proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Kemampuan pengajar untuk mendidik dan membimbing siswa, bukan institusi atau isi kurikulum, yang paling bertanggung jawab atas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Kemampuan seorang guru akan berdampak pada prestasi kerjanya. Oleh karena itu, guru harus memiliki kapasitas atau kompetensi untuk mengajar dan membantu siswa agar tumbuh dan berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam keadaan ini, kinerja instruktur yang lebih baik diperlukan. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan menawarkan arahan dan pengembangan profesional kepada guru, dengan tujuan meningkatkan kinerja instruktur yang baik, dan ini harus dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Semakin sering kegiatan peningkatan kinerja guru dilakukan dengan menggunakan kegiatan yang bervariasi, semakin dekat guru mencapai prestasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercapai harapan kinerja guru yang profesional atau baik (Nasution, 2016).

Karena guru memegang peranan yang begitu esensial dalam dunia pendidikan, maka guru merupakan aspek yang sangat penting dalam pembelajaran dan berdampak signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Akibatnya, guru bertanggung jawab atas efektifitas pembelajaran, dan kualitas kerja guru menentukan keberhasilan suatu proses pembelajaran.

Dapat diduga bahwa beberapa guru belum menyelesaikan RPP atau tidak membawa RPP selama proses belajar mengajar. Hal ini juga dapat dilihat dari cara siswa belajar; masih banyak guru yang menggunakan metode tradisional, yang dapat diartikan sebagai metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah, sehingga tidak semua siswa memiliki cara terbaik untuk belajar dengan mendengarkan; guru juga merasa sulit untuk membuat siswa tetap tertarik dengan apa yang diajarkan; dan siswa juga tidak tahu apa yang mereka pelajari hari itu. Tidak ada cukup guru yang dapat menyampaikan pengajaran secara efektif, oleh karena itu siswa tidak merespon dengan baik, dan tidak ada cukup guru yang dapat menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan.

Ada dua variabel yang dapat mempengaruhi motivasi guru untuk lebih baik lagi dalam rangka membangun kinerja guru yang profesional yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Variabel internal adalah yang berasal dari dalam diri individu, sedangkan faktor eksternal adalah yang berasal dari luar individu, seperti dorongan kepala sekolah, peningkatan profesionalisme guru, gaji/tunjangan, dan budaya organisasi.

Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal. Variabel-variabel tersebut bisa berasal dari guru, tetapi bisa juga berasal dari rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan tempat kerja. Motivasi kerja, pengetahuan, dan pemahaman yang rendah merupakan contoh faktor yang bersumber dari diri guru itu sendiri. Rekan kerja dengan semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja guru lainnya. Karena pengaruh teman-teman sekelasnya, seorang instruktur yang berdedikasi biasanya akan tersapu untuk beristirahat. Kenyamanan tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik berdampak negatif pada semangat kerja karyawan. Pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karena mereka mengatur, mempengaruhi, dan memotivasi kinerja guru.

Tugas kepala sekolah sebagai pengelola di lembaga sekolah tidak lepas dari terselenggaranya pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah harus mampu memimpin warga sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pernyataan visi dan misi. Komunitas sekolah harus dimotivasi, dan kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan itu. Akibatnya, administrator harus mengenal setiap warga sekolah lebih baik agar dapat menjalankan tanggung

jawabnya dengan lebih baik, seperti melalui interaksi interpersonal. Salah satu strategi untuk mempermudah pencapaian tujuan adalah dengan meningkatkan komunikasi interpersonal dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

SD Negeri 1 Way Urang merupakan salah satu sekolah yang memiliki Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan yang tinggi, karena selain berangkat tepat waktu, kepala sekolah selalu pulang pukul empat sore untuk Kecuali ada keperluan mendesak untuk pulang lebih awal, melayani warga sekolah. Kesulitan pengamatan adalah bahwa tidak ada hubungan interpersonal antara instruktur dan kepala sekolah, atau bahwa budaya kerja kepemimpinan tidak dapat direproduksi oleh anggota sekolah lain dan guru, Ini adalah masalah yang memerlukan penelitian tambahan.

Budaya kerja yang baik diharapkan dapat dibangun melalui komunikasi interpersonal. Sekalipun masih banyak kendala yang harus diatasi, komunikasi antarpribadi tetap dimungkinkan. Tentu saja, kepala sekolah memiliki tugas resmi lain yang harus diselesaikan, sehingga akan sulit baginya untuk menjaga komunikasi yang intensif dengan setiap instruktur untuk bertukar pikiran.

Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas guru. Dapat dikatakan demikian karena pemimpin memiliki kemampuan membujuk bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, serta kemampuan membangun sistem, prosedur, dan lingkungan kerja yang menyenangkan sesuai dengan kondisi kerja. Selain itu, pimpinan memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan yang terbaik. Dalam setiap organisasi, pemimpin memainkan peran penting

Berdasarkan observasi yang dilakukan di di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung Selatan dapat di duga bahwa Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah belum cukup mempengaruhi, hal ini dapat dilihat dari banyak nya guru yang sering datang terlambat, dan masih banyak guru yang keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai, akibatnya, kepala sekolah memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap instruktur dalam hal kepatuhan yang ketat terhadap aturan yang ditetapkan.

Karena perilaku kepala sekolah mempengaruhi pengambilan keputusan atau mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, posisi kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang menentukan kualitas sekolah. Kepala sekolah dalam skenario ini harus mampu mempengaruhi orang lain, baik individu maupun kelompok. Karena kepala sekolah adalah seseorang

yang dapat memimpin sekolah, hubungan antara kepala sekolah dan guru sangat terlihat. Dorongan dalam diri individu mempengaruhi tugas guru; dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan mereka. Beberapa sudut pandang motivasi semuanya mengarah pada pengembangan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam hal peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk menyelesaikan tugasnya, ia harus mampu menginspirasi mereka untuk mencurahkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang terbaik. (Purwanto M. , 2014).

Motivasi merupakan salah satu alat ukur bagi pemimpin, menurut Husaini Usman, agar bawahannya mau bekerja keras untuk mencapai tujuan atau memenuhi harapan (Usman, 2006). Motivasi mengacu pada proses menumbuhkan dan mengarahkan motivasi seseorang. Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi bahan bakar semangat motivasi kerja. Besar kecilnya prestasi akan dipengaruhi oleh job drive seseorang dan tenaga kerja.

Motivasi, menurut Mc. Donald dalam bukunya "Interaction and Motivation in Teaching and Learning", merupakan pergeseran energi seseorang yang ditunjukkan dengan "Feeling" dan didahului oleh respon terhadap adanya tujuan (Sudirman, 2009). Jika guru memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan bekerja dengan giat sebagai pendidik. Guru termotivasi, menunjukkan minat, memperhatikan, dan bertanggung jawab atas tanggung jawabnya.

SD Negeri 1 Way Urang Kalianda, Ini dianggap tidak cukup, sebagaimana dibuktikan oleh lingkungan fisik dan pengaturan atmosfer lingkungan. Lingkungan fisik yang dimaksud meliputi lingkungan kerja yang kurang sesuai, ruang kerja yang terbatas dan bising, serta pergerakan yang kurang nyaman di ruang kerja. Dan lingkungan kerja yang dimaksud adalah kurangnya sarana dan prasarana sekolah, seperti kurangnya meja dan kursi untuk tempat duduk guru, dan ruang guru yang cukup sempit. Karena lingkungan kerja yang buruk tidak dapat mendukung kinerja, lingkungan kerja fisik, seperti kebersihan, pencahayaan atau cahaya, tata letak, dan kebisingan, dapat berdampak pada kinerja.

Motivasi tempat kerja dapat membantu orang mencapai potensi penuh mereka, mengembangkan keinginan yang kuat, dan meningkatkan antusiasme bersama. Masing-masing pasangan saling menghormati dan membutuhkan, mengakui dan menghormati hak dan kewajiban pasangannya. Motivasi kerja

tampaknya serupa dengan keinginan dasar manusia, dan motivasi kerja tampaknya cukup kuat untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.

Observasi di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda, jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang terdapat di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda ada 27 orang. Hasil observasi di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda bahwasannya kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda belum cukup baik dan kinerja guru di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Guru yang menggunakan berbagai cara belajar, serta jumlah guru yang masih menggunakan metode tradisional, masih kurang. Tidak ada cukup guru yang dapat menyampaikan pengajaran secara efektif, oleh karena itu siswa tidak merespon dengan tepat, dan tidak ada cukup guru yang dapat menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan.

Hal ini juga dapat diperhatikan dalam komunikasi; yang dimaksud dengan komunikasi disini adalah kurangnya kompetensi guru dalam memahami dan melaksanakan administrasi keguruan, seperti perencanaan pembelajaran; masih banyak guru yang tidak membawa RPP saat kegiatan belajar mengajar, dan hanya sedikit yang membawa. Selama KBM, Anda tidak menyelesaikan RPP.

Karena kepemimpinan harus mampu mendukung atau memotivasi kinerja guru dengan menunjukkan rasa keramahan, kedekatan, dan perhatian terhadap guru, Kepemimpinan dan motivasi kerja, dapat dikatakan, memiliki dampak besar pada kinerja guru. karena kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi seluruh siswa untuk mewujudkan visi dan tujuan sekolah Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung Selatan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Kepala sekolah ditengarai tidak mempengaruhi guru untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas dan disiplin belajar.
2. Masih banyak guru yang belum mampu menyusun RPP.
3. Persentase guru yang menggunakan pendekatan pengajaran tradisional.
4. Banyaknya guru yang gagal mengontrol kelas secara efektif.
5. Budaya kerja yang produktif belum sepenuhnya diadopsi.
6. Kurangnya komunikasi interpersonal antara guru dan kepala sekolah.
7. Lingkungan kerja yang tidak bersahabat, yaitu bising dan tidak nyaman

untuk bergerak.

8. Kepala sekolah diduga belum memengaruhi guru dalam memberikan

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ), dan Kinerja Guru ( $Y$ ) di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung Selatan, karena konteks masalah dan kurangnya pengetahuan dan waktu.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung Selatan?
2. Seberapa besar Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung Selatan?
3. Seberapa besar Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung Selatan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis sebutkan diatas. Akibatnya, jelas bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung Selatan.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk beberapa pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun praktis.

## **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis atau akademis penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan, khususnya hal kepemimpinan dalam sebuah dunia Pendidikan. Selain itu penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi atau acuan bagi para peneliti yang akan menyelesaikan penelitiannya tentang Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu dunia Pendidikan, masalah motivasi kerja guru.

## **2. Secara Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi Universitas Muhammadiyah Metro  
Hasil penelitian ini dimanfaatkan sebagai bahan bacaan tambahan bagi peneliti bagi mahasiswa khusus Program Pascasarjana Manajemen Administrasi Pendidikan, selain sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2).
- b. Bagi SD Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung Selatan  
Temuan penelitian ini dirancang untuk memberikan umpan balik atau ide kepada kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi Peneliti  
Studi ini akan membantu Anda meningkatkan kemampuan Anda untuk menulis dan memahami karya ilmiah.