

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah memberikan dampak yang begitu besar dalam berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Menghadapi kenyataan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas tinggi agar mampu bersaing dalam persaingan dunia. Semakin tinggi sumber daya manusianya, semakin tinggi pula tingkat pendidikannya. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh melalui pendidikan. Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa:



“Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”<sup>1</sup>

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, ialah: tanggungjawab bagi setiap provinsi dan kabupaten atau kota untuk meningkatkan kualitas guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, atau masyarakat.<sup>2</sup> Menurut Hermino menyatakan bahwa: “pendidikan merupakan daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran, serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya”.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

<sup>2</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

<sup>3</sup>A. Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014) hal. 2.

Susanto mengatakan bahwa guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik ialah: “guru yang memiliki banyak keterampilan atau semua persyaratan tentang dirinya, sehingga baginya pekerjaan mengajar itu seperti pekerjaan yang baik yang ia bawa dengan sepenuh hati. Kinerja guru dari berbagai sumber”.<sup>4</sup> Susanto merangkum tiga kegiatan guru yang meliputi: (1) perencanaan pembelajaran, (2) praktik pembelajaran, dan (3) penilaian pembelajaran. Para guru yang memiliki kinerja tinggi akan berusaha untuk meningkatkan keterampilan mereka, baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.<sup>5</sup> SDN Sukoreno 3 Prigen adalah sekolah dasar yang terletak di Jl. Prongso, Sukoreno, Prigen, Pasuruan, Jawa Timur.

SDN Sukoreno 3 Prigen merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah yang ada di Kabupaten Pasuruan yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidikannya, baik dengan cara mengikutsertakan pendidiknya ke berbagai pelatihan, pemberian motivasi, maupun peningkatan fasilitas sekolah guna menunjang kinerja pendidik.

Hal tersebut merupakan suatu keharusan karena kinerja guru dalam pembelajaran dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun moral dan disiplin siswa. Menurut Kristiawan peran seorang guru: “merupakan kunci keberhasilan di sekolah. Guru berperan dalam memimpin, mengintegrasikan, mengatur dan menciptakan lingkungan yang mendorong siswa untuk secara aktif tertarik dalam proses pembelajaran”.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> A. Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013) hal.31.

<sup>5</sup> A. Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, hal.37.

<sup>6</sup> Kristiawan, *pengembangan perangkat lunak modal peningkatan kompetensi guru dalam pemanfaatan komputer sebagai alat bantu pembelajaran*. disertasi program doctor pascasarjana universitas negeri padang (2014)

Maka dapat disimpulkan kinerja guru merupakan hasil yang dicapai dalam proses pembelajaran. Apabila guru memiliki kinerja yang baik maka proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik. Guru juga memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari tujuan pendidikan, sebab guru lah yang memiliki kontak langsung dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan ilmu maupun moril.

Pada dasarnya, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Susanto, kinerja guru dipengaruhi oleh 3 faktor, yang meliputi: 1.) motivasi kerja, 2.) kompetensi guru, 3.) kepemimpinan kepala sekolah.<sup>7</sup>

Menurut Ahmad kepemimpinan adalah: "proses mempengaruhi dan dipengaruhi antara yang memimpin dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan".<sup>8</sup>

Sedangkan menurut Nasution Kepemimpinan adalah;

"Kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau tujuan organisasi, seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik yaitu tanggung jawab seimbang, model peranan yang positif, memiliki keterampilan komunikasi, memiliki pengaruh positif dan memiliki kemampuan menyakinkan orang lain".<sup>9</sup>

Kepemimpinan Kepala sekolah dituntut untuk memiliki profesionalitas yang tinggi sehingga kegiatan mengelola dan mengorganisasikan sekolah dapat dilakukan secara maksimal. Sebagai kepala sekolah yang memiliki kedudukan tertinggi disekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memberdayakan guru

<sup>7</sup> Susanto, *Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sekolah menengah kejuruan*, (jurnal pendidikan vokasi 2,2012) hal.198.

<sup>8</sup> Ahmad, *Ketahan Malangan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Felicha,2013)

<sup>9</sup> Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu (total quality management)* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010)

serta memberikan penghargaan dan insentif.<sup>10</sup> Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa diantaranya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*.<sup>11</sup>

Kepala sekolah juga harus mengupayakan untuk menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh guru dalam menunjang kinerja guru, serta senantiasa mengingatkan apa yang menjadi tugas dan kewajiban seorang guru.

Dari kenyataan tersebut, menjadi kepala sekolah harus mampu membangun hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru. Hubungan yang harmonis akan memudahkan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seorang guru. Kepala sekolah juga harus memiliki sikap dan kepribadian yang baik. Sebab guru membutuhkan sosok kepala sekolah yang dapat dijadikan patutan, dengan memberikan rencana kerja yang matang dan contoh kerja yang nyata bukan sekedar memberikan tugas dan perintah.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika kebutuhan akan dirinya terpenuhi. Maslow dikutip dari Tri Andjarwati menyatakan bahwa ada lima tingkatan kebutuhan yakni 1.) Kebutuhan fisik, 2.) Kebutuhan rasa aman, 3.) Kebutuhan hubungan sosial, 4.) Kebutuhan pengakuan, 5.) Kebutuhan aktualisasi diri.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal. 79.

<sup>11</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004) hal. 97

<sup>12</sup> Tri Andjarwati, *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Pretasi Mc Clelland* (Surabaya: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Vol.1 No.1, 2015) hal. 48

Guru yang bermotivasi tinggi sering melakukan pekerjaan mereka dengan antusias dan energi, karena ada motif atau tujuan tertentu yang mendasari tindakan ini. Motif ini adalah faktor pendorong yang memberi Anda kekuatan, sehingga guru mau bekerja keras. Guru sebagai pendidik memiliki motivasi yang berbeda dari satu guru ke guru lainnya. Meskipun motivasi sangat diperlukan bagi guru untuk menjalankan fungsinya untuk meningkatkan proses pembelajaran. Motivasi adalah dorongan kerja yang muncul dari diri sendiri untuk berperilaku dalam mencapai tujuan.<sup>13</sup>

Dalam penelitian ini alasan peneliti memilih judul karena ingin mengetahui seberapa besar nilai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru serta secara bersamaan pengaruh kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Sukoreno 3 Prigen. Alasan memilih tempat di SDN Sukoreno 3 Prigen dikarenakan didalam lembaga tersebut memiliki manajemen pendidikan yang bagus dan lulusan yang berkualitas.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru sangat menarik untuk diteliti. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Sukoreno 3 Prigen. Peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SDN Sukoreno 3 Prigen”**.

---

<sup>13</sup> Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji dan meneliti apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Pacet. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini antara lain.

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN Sukoreno 3 Prigen?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Sukoreno 3 Prigen?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Sukoreno 3 Prigen?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN Sukoreno 3 Prigen.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Sukoreno 3 Prigen.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Sukoreno 3 Prigen.



#### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bukan hanya kepada peneliti, namun juga kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini yaitu guru, kepala sekolah, dan sekolah tempat penelitian dilaksanakan.

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah referensi dan khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

##### 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

###### a. Bagi SDN Sukoreno 3 Prigen

Bagi sekolah, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan yang bermanfaat bagi pihak SDN Sukoreno 3 Prigen dalam meningkatkan kinerja guru dan memberikan informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Penelitian diharapkan menjadi sumber dan referensi bagi pihak sekolah.

###### b. Bagi Kepala Sekolah

Bagi Kepala Sekolah, dapat digunakan untuk evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru, untuk mengetahui problematika penurunan kinerja yang diakibatkan khususnya masalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.



c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada guru dalam bekerja disebuah lembaga pendidikan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih baik.

d. Bagi Institut Pesantren KH. Abdul Chalim

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi lembaga dalam menyikapi masalah tenaga pendidikan yang menyangkut tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru

e. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan penulis serta memberikan kontribusi khususnya berkaitan dengan kajian tentang ilmu pendidikan.

f. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah khazanah baru yang dapat dijadikan bahan bacaan dan rujukan penelitian lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya.

