

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Pendidikan memberikan dampak langsung terhadap kemampuan dan kemajuan masyarakat. Hal ini disebabkan pendidikan mampu membentuk pola pikir masyarakat kearah yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan suatu masyarakat, maka secara tidak langsung akan mendorong tingkat kesejahteraan dan pembangunan nasional yang terarah menuju perkembangan yang dicita-citakan bangsa.

Salah satu fasilitator pendidikan yang di terapkan pemerintah adalah sekolah, dengan mewajibkan masyarakat untuk belajar dan mengembangkan potensi diri. Sesuai peraturan pemerintah republik indonesia No. 47 tahun 2008 pasal 2 ayat 2 yang berisi “wajib belajar bertujuan memberikan pendidikan minimal bagi warga negara Indonesia untuk dapat mengembangkan potensi dirinya agar dapat hidup mandiri di dalam masyarakat atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi”.

Dalam mewujudkan tujuan dari adanya pendidikan di sekolah terhadap kualitas sumber daya manusianya, perlu adanya pertimbangan khusus terhadap kualitas dan kinerja dari lingkungan sekolah yang terbangun.

Lingkungan sekolah yang baik tercipta dari koordinasi peran antar warga sekolah, sehingga tujuan pendidikan dapat di wujudkan secara maksimal. SDN Bahagia 04 merupakan salah satu tempat yang dapat dijadikan sebagai media dalam mengembangkan tingkat pendidikan pada generasi bangsa. Seperti yang dijelaskan diatas, tujuan pendidikan akan tercapai jika salah satu faktor penunjang dapat terwujud, yaitu lingkungan sekolah. Dalam membangun lingkungan sekolah yang baik, banyak faktor yang harus dipertimbangkan seperti hubungan antara kepala sekolah, guru, staff, murid, wali murid dan beberapa yang terlibat didalamnya.

Guru yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Kinerja guru yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi sekolah sehingga tujuan sekolah yang telah ditentukan dapat dicapai. Menurut (Podrinal, 2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Pada kasus ini ditemukan adanya permasalahan di SDN Bahagia 04 yang berkaitan terhadap kinerja guru dan staff. Diduga hal tersebut disebabkan dengan adanya faktor Kepemimpinan dan Motivasi.

Sebagian besar penilaian kinerja guru mencakupi a) pelaksanaan pembelajaran, b) menganalisis hasil pembelajaran, membimbing pada kelas yang menjadi tanggungjawabnya, c) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi

pembelajaran. Berikut disajikan data mengenai penilaian kinerja guru SDN Bahagia 04 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Tabel Penilaian Kinerja Guru**

Kategori Kinerja	2021		2022	
	Jumlah Pegawai	Rata-rata	Jumlah Pegawai	Rata-rata
85 s/d 100 (Baik Sekali)	10	17,5%	7	13,5%
70 s/d 84 (Baik)	40	70,2%	30	57,7%
55 s/d 69 (Cukup)	7	12,3%	15	28,8%
40 s/d 54 (Buruk)	-	-	-	-
25 s/d 39 (Buruk Sekali)	-	-	-	-
Jumlah Pegawai	57	100	52	100

Sumber: Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021-2022 total guru yang memperoleh nilai 85 s/d 100 dan nilai 70 s/d 84 mengalami penurunan. Sedangkan total guru yang memperoleh nilai 55 s/d 69 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Dan dapat dilihat juga bahwa penilaian kinerja guru dari tahun 2021 ke tahun 2022 tidak mengalami peningkatan yang signifikan.

Selain kinerja guru yang telah mengalami penurunan, kepemimpinan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Menurut (Mazlida, 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi orang lain supaya mau mengikuti keinginannya yang terarah pada tujuan organisasi. Pemimpin yang baik harus melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin, berintegritas tinggi, membangun lingkungan kerja yang kondusif, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, karena dari situ dapat dilihat apakah sekolah dapat berkembang dengan baik atau tidak.





dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Bentuk motivasi yang diberikan kepala sekolah berupa semangat memberikan penyuluhan kebijakan mengajar yang baik, mendorong guru mengikuti pelatihan sertifikasi guru. Namun kepala sekolah di SDN Bahagia 04 kurang berkontribusi dalam memberikan motivasi. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, motivasi yang diberikan mengenai pelatihan sertifikasi guru masih kurang efisien. Dimana sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru, sertifikasi pendidik diberikan pada guru yang telah memenuhi standar profesional guru untuk menaiki jabatan/pangkat.

**Tabel 1.3 Jumlah Kegiatan yang Diikuti oleh Guru**

Tahun	Nama Pelatihan	Target	Realisasi
2018	Mekanisme penerapan full day school secara benar dan mudah	10	6
2019	Mekanisme mengembangkan pendidikan bermutu dan berkarakter di era abad 21	10	6
2020	Guru belajar seri masa pandemi covid-19	5	5
2021	Guru belajar seri asesmen kompetensi minimum	5	3
2022	Pelatihan Guru Inovatif: Bedah kurikulum merdeka dan implementasinya di era digital	5	3

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Pada tabel 1.3 diatas dijelaskan bahwa kegiatan yang guru lakukan dari tahun 2018-2022 seperti mengikuti seminar, workshop dan pelatihan dalam program pembelajaran undangan dari pemerintah dan dilakukan dengan secara luring dan daring, terlihat sedikitnya para guru yang mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, sehingga dari data diatas tidak terlihat peningkatan kegiatan yang dilakukan oleh guru dari tahun ke tahun.

Beberapa fenomena permasalahan diatas, dan hasil wawancara yang didukung, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDN Bahagia 04”**.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Bersumber pada rincian latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SDN Bahagia 04?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SDN Bahagia 04?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara sistematis terhadap Kinerja Pegawai di SDN Bahagia 04?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Bersumber pada rumusan yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, adalah :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dimaksudkan sebagai arahan dan acuan informasi ilmiah untuk riset selanjutnya yang menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mendasari Kinerja Pegawai di SDN Bahagia 04.

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

###### **1. Bagi SDN Bahagia 04**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di SDN Bahagia 04.

###### **2. Bagi Peneliti**

Penelitian ini untuk mengaplikasikan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.



## 1.5 Batasan Penelitian

Pembahasan masalah yang digunakan guna meminimalisir adanya kekeliruan ataupun perluasan mengenai pokok masalah supaya penelitian ini sesuai dengan tujuan dan mempermudah dalam membahas maka tujuan penelitian akan terwujud.

Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini yaitu: Peneliti hanya membahas mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDN Bahagia 04.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latarbelakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi ini.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya yaitu teori kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, motivasi kerja berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, dan penelitian terdahulunya yang melandasi penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang desain, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, jenis data, cara pengambilan sampel, metode analisis data serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab terakhir penelitian ini, peneliti membahas mengenai kesimpulan dan seluruh hasil dari penelitian yang dilakukan serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.

