

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua orang berhak memperoleh pendidikan yang sama dan setara. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 pasal 31 (1) yang menyebutkan bahwa “setiap warga negara berhak mendapat pendidikan”. Selanjutnya pada ayat (3) dituangkan pernyataan yang menyatakan: “pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang”.

Menurut Sujana (2019) pendidikan adalah upaya untuk membantu jiwa anak-anak didik baik lahir maupun batin, dari sifat kodratnya menuju ke arah peradaban manusiawi yang lebih baik, sebagai contoh dapat dikemukakan; anjuran atau arahan untuk anak duduk lebih baik, tidak berisik agar tidak mengganggu orang lain, mengetahui badan bersih seperti apa, rapih pakaian, hormat pada orang yang lebih tua dan menyayangi yang muda, saling peduli satu sama lain, itu merupakan sebagian contoh proses pendidikan untuk memanusiakan manusia.

Berdasarkan pengertian pendidikan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan mengandung arti usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan kegiatan belajar supaya peserta didik dapat mengembangkan potensinya. Artinya, dengan pendidikan manusia dapat menjadi individu yang berkualitas dan bermanfaat bagi orang lain serta negara dan bangsanya.

Perwujudan pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari bantuan pendidik/guru. Tanpa guru pendidikan akan timpang, karena guru merupakan kunci dari keberhasilan pendidikan. Oleh sebab itu, guru harus selalu berkembang agar pengetahuan dan keterampilannya dapat diserap oleh peserta didik secara maksimal. Karena tujuan akhir pendidikan tidak hanya mencerdaskan kehidupan bangsa tetapi menjadi manusia yang memiliki moral dan membuat kehidupan menjadi lebih baik (Afandi 2018).

Menyadari pentingnya peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka pemerintah melakukan upaya telah dan sedang meningkatkan mutu pendidikan nasional tersebut. Hartaroe (2020) Kinerja guru merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Pembelajaran merupakan kunci pendidikan. Profesionalitas guru dalam bekerja merupakan kewajiban bagi setiap guru di sekolah.

Darmadi (2018) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Mohammad Arifin (2018) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Subandi (2018) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam

mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. salah satu faktor yang menjadi tolok ukur kinerja guru adalah manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah perlu bekerjasama dengan para pendidik agar program pembelajaran di sekolah dapat terlaksana dengan baik. Dimana kepala sekola memberi motivasi, pembinaan (Saputra et al., 2021). Maulidah, (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola dari tingkah laku seseorang yang disusun untuk mempengaruhi bawahannya supaya kinerja guru bawahannya dapat dimaksimalkan.

Menurut (Guruh, 2018) gaya kepemimpinan kepala sekolah transformasional memiliki pengaruh positif pada kinerja guru dan di pandang paling efektif untuk menggerakkan anggota organisasi paling efektif pada taraf perkembangan yang cukup tinggi disini antara pemimpin dan yang dipimpin terdapat *sharing* (saling tukar ide) dalam proses pengambilan keputusan

Selain kepemimpinan, motivasi merupakan salah faktor yang mampu menggerakkan manusia untuk mencapai tujuannya. Motivasi guru memiliki dampak/ implikasi terhadap pemimpin dan pengelola sekolah karena motivasi guru juga berpengaruh terhadap motivasi peserta didik. Guru dengan tingkat motivasi yang tinggi akan mampu menciptakan lingkungan sosial dan psikologi yang lebih baik untuk peserta didik(Yahya, 2019).

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situasi). Motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan

diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Dengan motivasi yang tinggi, maka akan timbul dalam diri guru, kesadaran untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang yang dapat dilaksanakan secara tuntas (Andriani et al, 2022).

Motivasi guru adalah suatu faktor meningkatkan kerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif, jika motivasi membawa ke arah positif maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Namun jika motivasi menghasilkan ke arah yang negatif maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya.

Menjadi guru tanpa motivasi dapat membuat kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi guru mempersoalkan bagaimana caranya agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

penelitian yang di lakukan Andayani (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen production di PT.Cladtek bi-metal manufacturing batam. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SMP Negeri 8 Tambun Selatan adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Setia Mekar, Kecamatan. Tambun Selatan, Kabupaten, Bekasi, Jawa Barat. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 8 Tambun Selatan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Berdasarkan hasil dari peneliti dengan wawancara langsung pada bulan Februari 2023. Bahwa ada kinerja guru yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat di lihat dari data berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan

No	Izin	Sakit	Alfa	Tahun
1.	8	8	6	2021
2.	10	8	5	2022
3.	18	16	11	Total

Sumber: data primer yang di olah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, masih ada beberapa guru yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang menunjukkan kinerja kurang optimal dan masih belum sesuai harapan.

Gaya kepemimpinan yang di tunjukan ialah otoriter yaitu pemimpin sebagai pemegang kekuasaan tertinggi akan membuat keputusan, peraturan, dan prosedur berdasarkan pemikirannya. Hal ini membuat kurangnya kesempatan yang di berikan kepala sekolah untuk berdiskusi dengan guru.

Permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja yaitu kurang nya kesempatan yang diberikan kepala sekolah untuk berdiskusi kepada guru dalam menyampaikan ide atau gagasan mereka .

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 8 TAMBUN SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis menyimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Tambun Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berdampak terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Tambun Selatan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Tambun Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dapat berdampak kinerja guru SMP Negeri 8 Tambun Selatan.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi dapat berdampak kinerja guru SMP Negeri 8 Tambun Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi dapat berdampak secara simultan kinerja guru di SMP Negeri 8 Tambun Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, manfaat dan menjadi pengalaman tersendiri bagi peneliti.

2. Bagi Pihak Sekolah

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baik bagi SMP negeri 8 Tambun Selatan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini di harapkan untung mengembangkan dan menjalankan ilmu mengenai dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Serta dapat dijadikan informasi untuk penelitian berikut.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistem penulisan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab 1 menjelaskan tentang latar belakang perusahaan, masalah yang terdapat pada perusahaan, rumusan masalah pada perusahaan dan tujuan penelitian, dan batasan pada masalah dan yang terakhir sistematika pada penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II menjelaskan tentang tinjauan pustaka dengan memberikan sebuah teori dan membahas konsep teori yang menunjang kontra hipotesis yang diambil.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III membahas tentang penjabaran mengenai metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sample serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai profil sekolah, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan mengenai objek yang diteliti berdasarkan hasil evaluasi data dan dapat menarik kesimpulan dan implikasi manajerial bagi pihak yang terkait.