

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan di Indonesia merupakan bagian integral dari upaya pembangunan nasional untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, kreatif, dan berdaya saing tinggi. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah kualitas guru di sekolah. Kinerja guru memainkan peran penting dalam membentuk pola pikir, keterampilan, dan karakter siswa, yang pada gilirannya berdampak pada kemajuan pendidikan secara keseluruhan.

Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya (Fauziah et al., 2020). Hal tersebut di dukung menurut Emda, (2016) Kinerja guru sendiri mempunyai pengertian, yaitu sebuah usaha pembuktian kerja yang dilakukan guru pada saat melaksanakan tugasnya yakni sebagai Pendidik. Tercapainya prestasi mengajar yang bermutu ditentukan oleh beberapa faktor, misalnya bagaimana kepala memimpin guru (Shulhan, 2018).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian adalah gaya kepemimpinan paternalistik, yang menonjolkan aspek perhatian dan pengasuhan terhadap bawahan.

Menurut banyak peneliti, budaya timur lebih cocok dengan gaya kepemimpinan ayah. budaya barat adalah dikaitkan dengan nilai-nilai idealis, sedangkan

kepemimpinan paternalistik dianggap sah kolektivisme. Kinerja bawahan juga bisa dipengaruhi oleh sikap paternalistik gaya. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Gunser dalam (Anang Sugeng C et al., 2022).

Kepemimpinan paternalistik telah dieksplorasi sebagai pendekatan yang berpusat pada pemimpin dalam literatur, menekankan bagaimana perilaku dan perilaku seorang pemimpin (Safdar et al., 2021). Hal tersebut di dukung menurut Zhao dalam Mona Inayah Pratiwi & Fuad Mas'ud, (2017) Dimana Kepemimpinan paternalistik berfokus pada kebutuhan karyawan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, hal ini dipercaya dapat meningkatkan motivasi karyawan, dan mereka memusatkan perhatian pada prestasi dan kinerja sebagai wujud untuk mendapatkan pengakuan dari pemimpin.

Disamping itu kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi kerja individu, Dimana motivasi merupakan sebuah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls (Fitri Asterina, 2019). Tingkat motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan komitmen, produktivitas, dan kreativitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

SMA XYZ merupakan salah satu sekolah menengah atas yang memiliki peran strategis dalam memberikan pendidikan berkualitas bagi generasi muda di wilayah tersebut. Kualitas pendidikan di sekolah ini sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran.

Menurut Jumawan et al., (2023) Organisasi sering kali memaparkan anggotanya terhadap ancaman seperti, kegagalan keuangan yang parah, keusangan,

perampungan, kemajuan teknologi yang pesat, kekerasan di tempat kerja dan tindakan terorisme.

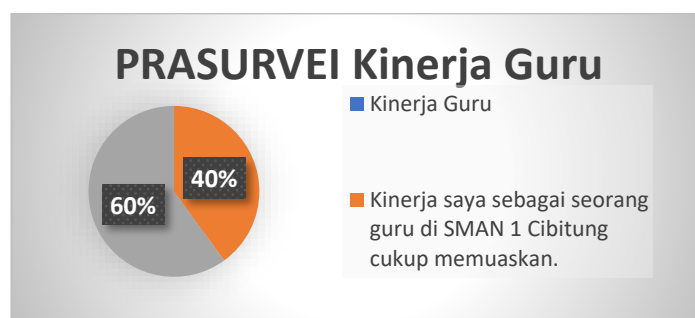
Berdasarkan hasil para survei yang telah dilakukan kepada guru di SMA XYZ terdapat fenomena atau permasalahan yang ada di SMA XYZ.

Tabel 1. 1 Absensi Guru SMA XYZ

Bulan	hari kerja	Jumlah Guru	Absen	
			Sakit	Alfa
Januari	18	60	35	11
February	20	60	19	5
Maret	19	60	9	0
April	16	60	24	9

Sumber : SMA XYZ, 2024

Pada tabel 1.1 data absensi guru selama empat bulan terakhir di SMA XYZ, terlihat bahwa pada bulan januari tingkat absensi akibat sakit dan alfa cukup banyak dibanding bulan yang lain. Absensi yang kurang baik di SMA XYZ dapat menjadi cerminan dari beberapa faktor yang saling terkait, termasuk motivasi kerja guru yang rendah pada bulan januari. Motivasi kerja guru sangat mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam proses pengajaran dan kegiatan sekolah secara keseluruhan. Ketika guru mengalami rendahnya motivasi kerja, hal ini dapat berdampak langsung pada kehadiran mereka di sekolah.



Sumber : Peneliti, 2024

Gambar 1. 1 Hasil Pra Survei Kinerja Guru SMA XYZ

Berdasarkan hasil prasurvei pada gambar 1.3 60% guru masih merasa bahwa kinerjanya belum cukup memuaskan dan cukup baik. Hal tersebut juga didukung berdasarkan hasil observasi pada peneliti (Jeklin, 2017) menemukan terdapat beberapa siswa di SMA XYZ malas belajar karena guru yang kurang berkomunikasi dalam proses belajar mengajar di kelas hasilnya ilmu yang diajarkan guru tersebut menjadi tidak jelas dan membingungkan siswa, karena penjelasan guru yang menyampaikan dianggap membosankan, menyimpang dari pokok bahasan serta informasi yang disampaikan terlalu banyak.

Kesenjangan penelitian pada variabel gaya kepemimpinan yaitu menurut Rio et al., (2023) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja guru SD Negeri Binaan IV Tenayanraja kota Pekanbaru pada masa pandemi COVID 19 sedangkan menurut Hadromi (2017) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai dan Kesenjangan penelitian pada variabel Motivasi kerja yaitu menurut Ritonga & Ramadhani, (2019) Secara parsial variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja guru SDIT Al Haraki, Kota Depok sedangkan menurut Br Tarigan (2022) Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Multi Karya Medan.

Berdasarkan fenomena atau permasalahan diatas maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam mengajar guru di SMA XYZ. Dari penelitian ini diharapkan dapat menemukan Langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di SMA XYZ. Berdasarkan dari penjelasan diatas maka peneliti dengan judul

“ ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA XYZ”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena atau masalah yang ada di latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian tersebut, sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ?

### **1.3 Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA XYZ

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yaitu:

#### 1.4.1 Manfaat Praktisi

Diharapkan penelitian dapat meningkatkan kinerja guru dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga SMA XYZ dapat meningkatkan daya saingnya di tingkat regional, nasional, bahkan internasional.

#### 1.4.2 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian dapat menjadi acuan dan landasan penelitian berikutnya serta meningkatkan pemahaman peneliti terkait kinerja guru melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

### 1.5 Sistematika Tugas Akhir

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan topik penelitian pada umumnya, dan kerangka berpikir penelitian pada umumnya

#### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional



variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

#### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, Hasil analisis data serta hasil pembahasan penelitian

#### BAB V : PENUTUPAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan keterbatasan penelitian serta saran

