

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses sosial yang diadakan agar dapat dijadikan sebagai alat untuk menciptakan kebaikan bersama dalam suatu lingkup tertentu di masyarakat. Setiap kelompok organisasi baik yang bersifat sosial maupun politik selalu bergelut dengan kepemimpinan. Makna kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut, “kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, menuntun, mengajak, mengarahkan dan memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.

Sebagaimana firman Allah swt yang dijelaskan dalam Al-qur’an surah An-Nisa’ ayat 58 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ  
بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*

Ayat ini ditujukan kepada para pemimpin untuk menjaga amanat yang telah diberikan kepada dirinya. Kepala sekolah merupakan salah satu pemimpin yang diberi amanat dari Allah swt untuk memimpin lembaganya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang dapat memberikan kompensasi berimbang kepada guru sehingga menimbulkan motivasi untuk berprestasi dikalangan mereka. Kepala sekolah hendaknya memiliki visi

kelembagaan yang jelas serta memiliki keterampilan dan seni dalam hubungan antar manusia, penguasaan aspek-aspek teknis dan substantif, memiliki semangat untuk maju serta mengabdikan dan karakter yang bisa diterima oleh masyarakat lingkungannya.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dan pengaruh yang sangat penting, yaitu antara pemimpin dan bawahannya yang memiliki tujuan yang sama dalam menghadapi perubahan yang sebenarnya. Pemimpin dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka berinteraksi dengan cara demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki integritas tinggi, sebab seorang pemimpin akan selalu berada di tengah-tengah para anggota organisasi yang dipimpinnya.

Faktor lain untuk meningkatkan keberhasilan mutu pendidikan adalah motivasi, motivasi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja guru. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>2</sup> Motivasi adalah suatu dorongan baik dalam maupun dari luar yang membuat orang lain bertindak dengan cara tertentu.<sup>3</sup> Sebagai suatu dorongan, motivasi akan memberikan suatu rangsangan yang baik kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tujuan yang telah dicita-citakan dapat tercapai. Motivasi penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang diinginkan atau dengan kata lain kinerja guru dapat meningkat.

Kinerja guru merupakan proses yang dilakukan oleh seluruh komponen di sekolah baik guru, kepala sekolah maupun peserta didik dalam rangka

---

<sup>2</sup> Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hal. 95

<sup>3</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), hal. 115

meningkatkan kualitas peserta didik dalam belajar. Kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance*.<sup>4</sup> Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang hendak dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja guru sangat erat kaitannya dengan proses pengorganisasian dan manajemen pendidikan dalam pembagian tugas dan fungsinya dalam lingkup sekolah. Jika proses pengorganisasian dan pelaksanaan manajemen pendidikan berjalan dengan baik, maka tujuan yang hendak dicapai akan mudah terlaksana.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Sehingga guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri peserta didiknya dan perkembangan masyarakatnya. Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya pada undang-undang tersebut dijelaskan bahwa, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara atau kualitas dalam melaksanakan kegiatan ataupun tugas tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

---

<sup>4</sup> Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktek*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 162

oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.<sup>5</sup> Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan guru mengacu pada prestasi kerja guru atau penilaian kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja guru yang sangat tinggi yaitu dengan cara meningkatkan semua kinerja guru dengan secara keseluruhan.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kerja seorang pegawai dipengaruhi dari faktor internal dan eksternal<sup>6</sup>. Faktor internal tersebut diantaranya kepemimpinan sekolah dan motivasi. Sedangkan dari faktor eksternal meliputi gaji/intensif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya, agama, jabatan, fasilitas tempat kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, peneliti memilih menggunakan dua faktor untuk diteliti yaitu kepemimpinan sekolah dan motivasi. Karena banyak pegawai guru mengalami penurunan semangat kerja dikarenakan faktor-faktor tersebut.

SMP Muallimin Wonodadi merupakan institusi pendidikan di bawah naungan yayasan. Kebijakan yang diberikan oleh yayasan maupun pemerintah dengan berbagai upaya-upaya motivasi dan inovasi terhadap kegiatan akademis maupun non akademis, program peningkatan kesejahteraan, pemberian kesempatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh yayasan maupun dinas terkait. Peningkatan kinerja guru dapat menanamkan akhlakul karimah dan untuk membudayakan pendidikan karakter.

Meski begitu, peneliti merasa bahwa sekolah ini masih perlu meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang jarang sekali berada disekolah, hal ini dikarenakan banyaknya tugas diluar sekolah seperti rapat dengan berbagai instansi yang harus dihadiri guna menentukan kemajuan sekolah harus dihadiri langsung oleh kepala sekolah. Dengan jarang nya

---

<sup>5</sup> Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), hal. 49

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 15

keberadaan kepala sekolah tersebut, tentunya dapat memberi jarak komunikasi antara kepala sekolah dengan guru. Komunikasi yang kurang dari kepala sekolah sebagai sarana bagi guru. Dengan jarangnyanya kepala sekolah berada di sekolah memicu beberapa guru sering datang terlambat, tidak hadir bahkan ketika di sekolahpun mereka tidak menjalankan tugasnya mengajar hanya memberikan catatan terhadap siswa. Ini salah satu faktor yang membuat guru kurang meningkatkan kinerjanya. Padahal keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya. Sedangkan untuk menjadikan sekolah agar dapat mencetak lulusan yang berkualitas diperlukan kinerja yang baik dari guru untuk dapat meningkatkan produktivitas sekolah.

Alasan peneliti tertarik melakukan penelitian dilokasi ini adalah karena keberhasilan sekolah dapat mencetak peserta didik yang unggul. Selain itu, di SMP Muallimin Wonodadi tidak menghilangkan budayanya setiap hari jum'at diadakannya istighosah dengan cara dijadwalkan secara bergantian. Untuk itu peneliti ingin mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Muallimin Wonodadi. Maka dari penjelasan latar belakang diatas kinerja guru di SMP Muallimin Wonodadi dengan mengambil faktor yang mempengaruhi yaitu berupa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Dalam mengimplementasikan sekolah, peran kepala sekolah yaitu mengelola pendidikan, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk dapat mengembangkan mutu sekolah adalah guru, dimana seorang guru memiliki tugas dan peran yang sangat besar untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Kinerja guru yang masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Peneliti menduga penyebabnya adalah kurangnya kepemimpinan kepala sekolah seperti kurangnya pengawasan serta rendahnya motivasi guru dalam mengajar dan dalam mengembangkan dirinya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMP Muallimin Wonodadi".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan perannya kurang maksimal sehingga mempengaruhi kinerja guru.
2. Rendahnya motivasi kerja guru untuk berprestasi dalam mengembangkan dirinya yang belum digali secara mendalam sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar.

## **C. Ruang Lingkup/Keterbatasan Masalah**

Agar pembahasan penelitian ini jelas dan terarah apa yang hendak dicapai, maka peneliti perlu membatasi penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMP Muallimin Wonodadi. Variabel kepemimpinan kepala sekolah dibatasi pada gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire*. Dan variabel motivasi kerja didasarkan pada hal-hal yang termasuk motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang di dapat langsung dari narasumber dengan metode angket dan data sekunder yang di dapat dari referensi buku bacaan, web, jurnal, dll.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMP Muallimin Wonodadi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMP Muallimin Wonodadi?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMP Muallimin Wonodadi?

## **E. Tujuan Penelitian**

Setelah menentukan permasalahan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMP Muallimin Wonodadi.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMP Muallimin Wonodadi.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMP Muallimin Wonodadi.

## **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut:

### **1. Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam mengajar.

### **2. Praktis**

#### **a. Bagi kepala sekolah**

Untuk dapat dijadikan pedoman dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

#### **b. Bagi guru**

Untuk dijadikan bahan pertimbangan dan masukan, sehingga guru dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya dengan baik.

#### **c. Bagi Peneliti yang akan datang**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah yang ideal, agar dapat memberikan kinerja yang baik ketika telah menjadi tenaga pendidik atau guru maupun kepala sekolah.

## **G. Penegasan Istilah**

Untuk mempermudah serta menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran serta pengertian terhadap istilah atau kata-kata yang ada dalam

penelitian ini, maka perlu dijelaskan mengenai hal-hal yang nantinya akan menjadi pegangan dalam penelitian. Adapun penegasan istilah dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Definisi Konseptual

- a) Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- b) Kepala sekolah merupakan pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya.
- c) Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras.
- d) Kinerja guru merupakan komponen yang mempengaruhi kualitas hasil kegiatan belajar mengajar.

#### 2. Definisi Operasional

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan SMP Muallimin Wonodadi, Kecamatan Wonodadi, Kabupaten Blitar. Seberapa besar pengaruh kinerja guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Kualitas kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan inovasi-inovasi baru dalam mengembangkan suatu pendidikan.

### **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan memiliki tujuan untuk memudahkan jalannya pembahasan terhadap suatu maksud yang terkandung, sehingga uraian-uraian yang dapat diikuti dan dipahami secara sistematis. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan masalah, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II landasan teori. Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung atau mendasari sebuah penelitian yang meliputi: kerangka teori variabel/sub pertama, kerangka teori variabel/sub kedua, kerangka teori variabel/sub ketiga, kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode penelitian: dalam bab ini terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan sampling penelitian, sumber data, skala pengukuran, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian: bab ini membahas mengenai deskripsi data dan pengujian hipotesis.

Bab V Pembahasan: yaitu berisi pembahasan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori di bab selanjutnya.

Bab VI Penutup: terdiri dari kesimpulan dan saran.