

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan usaha sadar untuk menumbuhkembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan dimasa yang akan datang. Hampir seluruh negara menempatkan pendidikan sebagai variabel penting dan utama yang memberikan sumbangan terbesar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan sumber daya manusia akan berhasil jika didukung oleh kualitas pendidikan yang baik. Menurut Wahyudi (2019) kualitas pendidikan ditentukan oleh berbagai faktor dominan antara lain; guru, kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana sekolah serta kurikulum yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, oleh karena itu guru menempati posisi yang utama karena bertanggung jawab langsung dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 16 Tahun 2009 guru merupakan seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sebagai seorang pendidik yang profesional, maka sudah seharusnya apabila diadakan pengembangan keprofesionalan guna mengembangkan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap dan berkelanjutan atau yang sering di sebut sebagai penilaian kinerja guru.

Menurut Supardi (2016) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau belajar siswa-siswanya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru pada tugasnya disekolah.

Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru akan maksimal apabila guru dalam proses pembelajaran memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitmen dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif. Ada beberapa indikator yang ditempuh oleh sekolah untuk menilai kinerja gurunya seperti ketika guru merencanakan pengajaran, pada saat guru melakukan proses pelaksanaan pembelajaran atau unjuk kerja, pada waktu mengevaluasi pembelajaran yang telah diberikan, dan menindak lanjuti hasil evaluasi yang diberikan.

SMK merupakan salah satu sekolah yang memberikan kemampuan tertentu kepada siswa seperti kemampuan memperbaiki komputer, membuat desain grafis, dan lain sebagainya, begitu pula dengan SMK Yadika Natar yang berdiri pada tahun 2005, di desa Muara Putih, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Sekolah ini telah menyanggah gelar akreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM). SMK Yadika Natar Lampung Selatan merupakan salah satu sekolah yang memberikan kemampuan tertentu kepada siswa seperti kemampuan memperbaiki komputer, membuat desain grafis, dan lain sebagainya. Sekolah ini terletak di Jl Sitara No.84, Kelurahan Muara Putih, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. SMK Yadika ini memiliki beberapa jurusan yaitu Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Teknik Keamanan Jaringan, dan Teknik Kendaraan Ringan. Penelitian ini memfokuskan pada guru sebanyak 54 orang guru. Berikut data jumlah guru pada SMK Yadika Natar yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Guru SMK Yadika Natar TP.2022/2023**

No	Jabatan	Jumlah Guru
1	Guru Bahasa Indonesia	2 Orang
2	Guru BK	3 Orang
3	Guru Produktif TKRO	3 Orang
4	Guru kimia, Fisika, IPA	3 Orang
5	Guru Agama Kristen	2 Orang
6	Guru Matematika	4 Orang
7	Guru Bahasa Inggris	3 Orang
8	Guru Produktif TKJ	4 Orang
9	Guru Produktif AKL	4 Orang
10	Guru Kewirausahaan	2 Orang
11	Guru PKN	10 Orang
12	Guru LBI	1 Orang
13	Guru Produktif OTKP	4 Orang
14	Guru Agama Islam	4 Orang
15	Guru Bahasa Lampung	2 Orang
16	Guru Penjas Orkes	3 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>54 Orang</b>

Standar penilaian kinerja guru SMK Yadika Natar merupakan standar penilaian yang digunakan SMK Yadika Natar untuk menilai Kinerja Guru di sekolah tersebut. Penilaian terhadap guru sangat mutlak untuk dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Menurut Hasibuan (2018) Penilaian kinerja guru adalah suatu kegiatan untuk mengevaluasi prestasi kerja guru serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Berikut standar penilaian kinerja guru SMK Yadika Natar dapat dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Guru SMK Yadika Natar**

No	Kompetensi	Cara menilai
<b>A. Pedagogik</b>		
1	Menguasai karakteristik peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Pengamatan dan Pemantauan
3	Pengembangan Kurikulum	Pengamatan dan Pemantauan
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	Pengamatan dan Pemantauan
5	Pengembangan potensi peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
6	Komunikasi dengan peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
7	Penilaian dan evaluasi	Pengamatan dan Pemantauan

<b>B. Kepribadian</b>		
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	Pengamatan dan Pemantauan
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan dan Pemantauan
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	Pengamatan dan Pemantauan
<b>C. Sosial</b>		
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	Pengamatan dan Pemantauan
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan	Pengamatan dan Pemantauan
<b>D. Profesional</b>		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata	Pengamatan dan Pemantauan
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	Pengamatan dan Pemantauan

Sumber : SMK Yadika Natar

Pada dasarnya sekolah melakukan penilaian terhadap kinerja guru dengan tujuan untuk menguji kompetensi dan untuk pengembangan profesi. Berikut Data Penilaian Kinerja Guru SMK Yadika Natar Tahun 2022 :

**Tabel 1.3**  
**Data Penilaian Kinerja Guru SMK Yadika Natar**

No	Kompetensi	Skor	Range
<b>A. Pedagogik</b>			
1	Menguasai karakteristik peserta didik	76	Baik
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	75,5	Baik
3	Pengembangan Kurikulum	69	Cukup
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	73	Baik
5	Pengembangan potensi peserta didik	86	Sangat Baik
6	Komunikasi dengan peserta didik	73	Baik
7	Penilaian dan evaluasi	69	Cukup
<b>B. Kepribadian</b>			
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	73	Baik
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	80	Baik
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	89	Baik

<b>C. Sosial</b>			
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	80	Sangat Baik
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan	86	Sangat Baik
<b>D. Profesional</b>			
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata	69,5	Cukup
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	72	Baik
Jumlah Nilai Kinerja Guru		1062	
Nilai Akhir		75	Baik

Sumber : SMK Yadika Natar

Berdasarkan tabel 1.3 pada hasil penilaian Kinerja guru tahun 2022 terdapat kompetensi yang masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 69 yaitu pada kompetensi pedagogik bagian pengembangan kurikulum serta penilaian dan evaluasi. Kemudian pada bagian kompetensi profesional bagian penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata juga masuk dalam kategori cukup dengan nilai skor 69,5. Artinya pada bagian kompetensi tersebut mengalami penurunan dari jumlah skor pada kategori lain. Hal ini disebabkan karena masa kerja yang masih baru, kemampuan kerja yang belum maksimal dan motivasi kerja masih rendah.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah Gaya Kepemimpinan. Menurut Rivai (2018), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Dalam kepemimpinan dikenal gaya kepemimpinan yang biasanya digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan. Terdapat beberapa teori tentang gaya

kepemimpinan dalam kegiatan organisasi, seperti kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Menurut Yukl (2019) Gaya Kepemimpinan transaksional mengasumsikan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh harapannya untuk mewujudkan atau mendapatkan sesuatu. Sedangkan menurut Rafferty (2017) Gaya Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin

Gaya kepemimpinan yang dipakai di SMK Yadika Natar adalah jenis gaya kepemimpinan transformasional. Akan tetapi gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah masih memiliki permasalahan seperti kurangnya kharisma dari pemimpin sehingga ketika menyampaikan sesuatu tidak sepenuhnya diikuti guru. Kemudian permasalahan lainnya yaitu kurangnya motivasi inspiratif dari kepala sekolah untuk guru-guru seperti kepala sekolah tidak menggunakan komunikasi verbal yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Selain itu kepala sekolah juga kurang mampu menerapkan stimulus intelektual kepada bawahannya dan kepala sekolah kurang memperhatikan guru-guru yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan kelebihan pribadi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja guru.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang baik bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman akan berpengaruh terhadap kinerja guru sebagai pelaksana utama tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Jadi dengan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat Kepala sekolah dapat mempengaruhi guru agar mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin sekolah seharusnya dapat memberi motivasi kepada para guru sehingga bisa meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Neneng Milasari (2021) yang menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional dan Motivasi Kerja dapat meningkatkan kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah Motivasi Kepala Sekolah. Motivasi diartikan sebagai daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepala sekolah, dituntut untuk memiliki motivasi diri yang kuat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah. Motivasi diri pada kepala sekolah juga menjadi sumber semangat yang mendorongnya untuk melakukan tindakan (motivasi eksternal) terhadap warga sekolah lainnya (guru, pegawai dan peserta didik) untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini akan mendorong kepala sekolah tampil sebagai pemimpin yang luar biasa. Dengan motivasi yang tinggi, maka akan timbul dalam diri guru, kesadaran untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang dapat dilaksanakan secara tuntas (Andriani et al., 2018).

Pada SMK Yadika Natar tingkat motivasi kepala sekolah masih rendah ditunjukkan dengan belum terpenuhinya kebutuhan fisiologis yang dirasakan oleh guru, guru belum merasakan aman dan nyaman ketika bekerja, belum ada rasa memiliki yang kuat dari guru terhadap sekolah, kebutuhan akan harga diri guru belum terpenuhi dan guru belum bisa sepenuhnya mengaktualisasikan diri merek disekolah dengan baik sehingga menyebabkan rendahnya kinerja guru. Hal tersebut tentu kurangnya

peran seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam menjadi motivator kepada guru agar mereka bisa lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Jika seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil kinerja yang maksimal. Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri yaitu melalui motivasi yang dimilikinya maupun dari motivasi dari kepala sekolah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhyat H, Ngurah Ayu & Ghufron A (2022) yang menyatakan bahwa disiplin dan motivasi yang diberikan kepada guru berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Irma T & Indah R (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Bentuk motivasi ini dapat membantu guru untuk mencapai tujuan mereka dengan cara menggunakan kompensasi luar diri sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini penulis menentukan SMK Yadika Natar sebagai objek penelitian. SMK Yadika natar adalah sekolah swasta yang didirikan oleh Bapak Dr. Sutan Raja DL Sitorus pada tahun 2009 yang beralamat di jalan Sitara No.84 Muara Putih, Kec. Natar, Kab.Lampung Selatan, Lampung. Saat ini, SMK Yadika Natar memiliki 54 orang guru yang bekerja sebagai tenaga pengajar.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Natar Lampung Selatan”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Natar Lampung Selatan ?

2. Apakah pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Natar Lampung Selatan ?
3. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Natar Lampung Selatan.

### **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.3.1. Ruang Lingkup Subyek**

Subyek pada penelitian ini adalah terdiri dari guru tidak tetap (GTT) yayasan SMK Yadika Natar Lampung Selatan yang berjumlah 54 guru.

#### **1.3.2. Ruang Lingkup Obyek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Motivasi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

#### **1.3.3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini di Jalan Sitara No. 84, Kelurahan Muara Putih, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

#### **1.3.4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini diperkirakan pada bulan November 2022 sampai Agustus 2023.

#### **1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Natar Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Natar Lampung Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Natar Lampung Selatan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat menjalin hubungan baik antara sekolah dengan institusi serta dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen umumnya dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk membantu dalam menentukan langkah-langkah agar dapat meningkatkan Kinerja guru.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru sehingga berguna untuk menganalisis sistem penelitian, kerangka kerja dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, sumber data, metode analisis data, populasi utama dan sampel, variabel penelitian, variabel independen (X), variabel dependen (Y), definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

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

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan dalam kaitannya dengan teori dan metode yang dijelaskan pada Bab I, II, III, VI dan V

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan hasil dan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.

### **DAFTAR PUSTAKA**