

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dunia telah ditandai dengan perkembangan yang semakin cepat diberbagai bidang kegiatan, begitu juga dalam kegiatan pendidikan, globalisasi sangat mempengaruhi perkembangan pendidikan di Indonesia, oleh karena itu diperlukannya sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. Pemerintah Indonesia memberlakukan undang-undang No 14 tahun 2005, pembukaan undang-undang Dasar Negeri Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional yaitu dipergunakan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah dara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan bangsa dan seluruh tumpah dara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sehingga untuk mewujudkan tujuan nasional pendidikan tersebut pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.¹

Pendidikan merupakan modal yang awal untuk menciptakan SDM yang unggul dan berkualitas. Dunia pendidikan yang pertama adalah sekolah. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bersifat kompleks.

¹ Yustina Ambarini, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Di Yayasan Pendidikan Mutiara Baru Bekasi", *Manajemen dan Bisnis, Magister Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 2 (November, 2017), 77.

Bersifat kompleks disini karena sekolah sebagai organisasi didalamnya yang terdapat berbagai dimensi yang berkaitan dan saling menentukan satu sama lain. keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas seorang kepala sekolah. Sedangkan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah diharapkan dapat menjadi pemimpin dan innovator didalam sekolah. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah.²

Persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Pengaruh yang ada dikarenakan kondisi iklim kerja, jenjang pendidikan, sistem pembinaan yang dilakukan melalui supervisi, kesejahteraan/gaji, keikutsertaan dalam penataran, disiplin kerja, fasilitas yang dapat menunjang keberhasilan mengajar, motivasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja.³

Salah satu faktor yang dapat menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM).

Disamping kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang turut menentukan kinerja guru adalah motivasi kerja. Diduga, munculnya motivasi kerja baik dari guru akan melahirkan kinerja yang baik pula. Bagi

² Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 81

³ Achmad Sanusi, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Nuansa Cendekia, 2013), 93.

kepala sekolah, persoalan yang dihadapi kepadanya adalah bagaimana kepala sekolah dapat menyesuaikan keinginan bawahannya dengan jalan memberikan motivasi kerja agar tujuan sekolah dapat dicapai sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharuskan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dua diantaranya yakni faktor penilaian guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Namun, jika ditelusuri esensi dari tugas guru, maka banyak ditemukan faktor yang perlu pembenahan, agar tugas guru tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan serta melahirkan hasil yang optimal.⁴

Tinggi rendahnya kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Persepsi guru adalah tanggapan guru terhadap lingkungannya. Menurut Kartono mengemukakan bahwa persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indra-indra yang dimilikinya, pengetahuan yang diperolehnya melalui interpretasi (komunikasi melalui lisan) data indra.

Penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru adalah penelitian yang dilakukan oleh Irawan dengan judul "pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMKN di Kabupaten Brebes".

⁴ Abd Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta, Ar Ruzz Media, 2011), 118.

Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru terhadap kinerja guru. Kontribusinya sebesar 58,1%. Sedangkan variabel iklim organisasi sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun kontribusinya adalah 57,4%.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru selain persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah adalah motivasi kerja guru tersebut. Menurut Purwanto, motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Robbins, orang yang termotivasi akan lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan orang yang tidak termotivasi. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula semakin tinggi kinerja seseorang semakin tinggi motivasinya.

Dalam bukunya Sudarwan Danim, mengemukakan ada delapan teori yang dibahas didalamnya, salah satu teorinya adalah teori transformasional, teori ini juga sering disebut dengan teori relasional kepemimpinan. Teori ini sangat terfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya, maksud pengikutnya disini adalah guru. Seorang pemimpin memotivasi atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompoknya memahami potensinya untuk kemudian

ditransformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin juga terfokus pada kinerja anggota kelompok. Dengan adanya teori diatas sangat jelas bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sangat berpengaruh pada kinerja guru.⁵

Adapun kepala sekolah terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana serta kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan proses belajar mengajar. Maka berdampak pada guru yang sering melalaikan tugas sebagai pengajar. Dan pembentukan nilai moral sehingga hal ini dapat menumbuhkan sikap yang negatif dari seorang guru terhadap pekerjaannya disekolah, sehingga pada akhirnya berimplikasi terhadap motivasi dan kinerjanya. Berdasarkan hal diatas, maka peneliti mengambil tema penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Kota Kediri”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri?

⁵ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), 9.

2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri?
3. Adakah pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah sebagaimana dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Didalam penelitian ini memiliki kegunaan antara lain:

1. Bagi sekolah, sebagai bahan informasi tentang pengaruh motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri.

2. Bagi kepala sekolah, supaya kepala sekolah lebih mengetahui peran kepemimpinan dalam mengefektifkan kinerja guru
3. Bagi guru, sebagai masukan agar lebih meningkat kinerjanya
4. Bagi peneliti, meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah tersebut, bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi).⁶

Istilah hipotesis bersal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata hupo dan thesis. Hupo artinya sementara, atau kurang kebenarannya atau masih lemah kebenarannya. Sedangkan thesis artinya pernyataan atau teori. Sehingga istilah hipotesis yaitu pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya, dengan demikian kita dihadapkan dua pilihan, agar pemilihan kita lebih mudah dan rinci.⁷

1. Ho: Tidak ada pengaruh antara persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri.

Ha: Ada pengaruh antara persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri.

⁶ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 84

⁷ Husaini Usman, *Pengantar Statistika* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), 119

2. Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri.

Ha: Ada pengaruh antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri.

3. Ho: Tidak ada pengaruh antara persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri .

Ha: ada pengaruh antara persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari agar persoalan yang dibahas tidak meluas serta fokus penelitiannya menjadi jelas, maka ruang lingkup dan keterbatasan penelitian dari peneliti adalah:

1. Lokasi penelitian adalah MAN 1 Kota Kediri
2. Subjek penelitian adalah seluruh guru MAN 1 Kota Kediri
3. Variabel penelitian
 - a. Variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
 - b. Variabel terikatnya adalah kinerja guru.

Berikut adalah indikator dari masing-masing variabel yang diambil dari buku yang berjudul “teori motivasi dan

pengukurannya” karangan Hamzah B. Uno dan “skala pengukuran variabel-variabel penelitian” karangan Riduwan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

Indikator-indikator Variabel Penelitian

Variabel	Aspek/Dimensi	Indikator
Kepemimpinan	Struktural (Menyusun tugas dan mampu menjalin hubungan dengan bawahan)	1. Cepat mengambil tindakan dan keputusan mendesak 2. Mendelegasikan tugas dengan jelas kepada para anggota staf 3. Menekankan hasil dan tujuan organisasi
	Fasilitatif (Menfasilitasi bawahan)	1. Mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan 2. Memberikan saran atas masalah kerja yang terkait
	Suportif (Memberikan dorongan terhadap bawahan)	1. Memberikan dorongan dan penghargaan 2. Memberikan ganjaran atas usaha perseorangan

	Partisipatif (Mengikutsertakan bawahan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mau atau bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah terbentuk 2. Mencari masukan atau nasihat dalam menentukan kebijakan 3. Bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok.⁸
Motivasi Kerja Guru	Motivasi Intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. 2. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 4. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

⁸ Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 108.

	Motivasi Ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.⁹
Kinerja Guru	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat 2. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran
	Kecepatan/ ketepatan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa 2. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik
	Inisiatif dalam kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran

⁹ Ibid., 72

		2. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah
	Kemampuan Kerja	1. Mampu dalam memimpin kelas 2. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa
	Komunikasi	1. Mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran 2. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran. ¹⁰

G. Penegasan Istilah

Berkaitan dengan judul Proposal “Pengaruh Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru”. Maka perlu dijelaskan maksud dari istilah-istilah yang terdapat pada judul tersebut. Adapun istilah-istilah yang dimaksud adalah:

¹⁰ Ibid., 94.

1. Kepemimpinan Kepala sekolah

Adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap anggotanya. Maksudnya bahwa kepala sekolah harus mampu membangun motivasi staf, menentukan arah, menangani perubahan secara benar, dan menjadi katalisator yang mampu mewarnai sikap dan perilaku staf.¹¹

Adapun dimensi dan indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah

- a. Struktural yaitu menyusun tugas dan mampu menjalin hubungan dengan bawahan, dengan indikator:
 - 1) Cepat mengambil tindakan dan keputusan mendesak
 - 2) Mendelegasikan tugas dengan jelas kepada para anggota staf
 - 3) Menekankan hasil dan tujuan organisasi
- b. Fasilitatif yaitu memfasilitasi bawahan, dengan indikator:
 - 1) Mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan.
 - 2) Memberikan saran atas masalah kerja yang terkait.
- c. Suportif yaitu memberikan dorongan terhadap bawahan, dengan indikator:
 - 1) Memberikan dorongan dan penghargaan.
 - 2) Memberikan ganjaran atas usaha perseorangan.

¹¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah.*, 17.

3) Meningkatkan moral atau semangat staf.

d. Partisipatif yaitu mengikutsertakan bawahan

1) Mau atau bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah terbentuk.

2) Mencari masukan atau nasihat dalam menentukan kebijakan.

3) Bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok.

4) Melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan.

2. Motivasi Kerja Guru

Adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Maksudnya kondisi psikologis yang mendorong seorang guru untuk melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.¹²

Adapun dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja guru sekolah adalah

a. Motivasi instrinsik, adapun indikatornya adalah

1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas

2) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang

3) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan

4) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

b. Motivasi ekstrinsik, adapun indikatornya adalah

¹²Sudarman Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transpormasional KepalaSekolahan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 30.

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan

3. Kinerja guru

Adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.¹³

Adapun dimensi dan indikator-indikator kinerja guru adalah

- a. Kualitas kerja, dengan indikator-indikator sebagai berikut:
 - 1) Merencanakan program pengajaran dengan tepat
 - 2) Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran
- b. Kecepatan/ketepatan kerja, dengan indikator-indikator sebagai berikut:
 - 1) Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa
 - 2) Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik
- c. Inisiatif dalam bekerja, dengan indikator-indikator sebagai berikut:
 - 1) Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran
 - 2) Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah

¹³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 14.

- d. Kemampuan kerja, dengan indikator-indikator sebagai berikut:
 - 1) Mampu dalam memimpin kelas
 - 2) Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa
- e. Komunikasi, dengan indikator-indikator sebagai berikut:
 - 1) Mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran
 - 2) Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.