

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan saat ini merupakan kebutuhan yang mutlak, pendidikan adalah upaya untuk memperluas ilmu pendidikan yang terkait dengan membentuk prilaku, nilai dan sikap.¹ Pendidikan juga dapat membuahkan upaya yang sangat besar dalam kehidupan manusia, karena pendidikan akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang di dapat baik dalam pendidikan formal ataupun informal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur dan efisien dapat menghasilkan bangsa yang dapan mensejahterakan dan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai tujuan nasional pendidikan.

Pendidikan memiliki beberapa unsur penting diantaranya adalah peserta didik, peserta didik haruslah memiliki niat atau keinginan yang tinggi supaya didalam proses pendidikan bisa terwujud dengan hasil yang maksimal. Seperti halnya belajar, belajar adalah proses terpenting untuk dilalui dalam pendidikan, belajar tidak hanya dilakukan saat di sekolah atau di dalam kelas, tetapi juga bisa didapatkan dari luar sekolah atau kelas. Belajar merupakan kunci keberhasilan dalam pendidikan, didalam belajar tidak mengenal batas waktu dan usia. Laki-laki ataupun perempuan haruslah memiliki keinginan yang tinggi, mau tua ataupun muda haruslah tetap memiliki keinginan belajar, sebagaimana di dalam surat At Thaha ayat 114 tentang pentingnya belajar

¹ Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan sebuah Tinjauan Filosofis* (Yogyakarta: SUK Press, 2014), 73.

untuk menambah ilmu dan pengetahuan, firman Allah surat Thaha Ayat 114:

فَتَعَلَىٰ اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ
رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ۝ ١١٤

Artinya: Maka Maha Tinggi Allah raja yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan Katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan."²

Pada ayat ini Allah menegaskan bahwa Dialah yang Maha Tinggi, Maha Besar amat luasa Ilmu-Nya yang dengan Ilmu-Nya itu dia mengatur segala sesuatu dan membuat peraturan-peraturan untuk keselamatan dan kebahagiaan umat manusia, dialah yang mengutus para Nabi dan Para Rosul dan menurunkan kitab-kitab suci seperti Zabur, Taurot, dan Injil serta Diapulah yang menurunkan Al-Quran kepada Nabi Muhamad SAW, Allah Maha Suci dari segala bentuk tekanan apapun. Artinya kekuasaan dan kehendak Allah mutlak dan tak terbatas Allah berkehendak memerintah atau melarang sesuatu sesuai dengan kehendaknya.

Pendidikan merupakan hak dan kewajiban dari seluruh masyarakat Indonesia. Pendidikan sangatlah penting untuk suatu bangsa sebagai dasar pembangunan bangsa, karena tanpa adanya pendidikan bangsa ini akan menjadi bangsa yang bodoh. UUD 1945 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak mendapat pendidikan.

Jika pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam

² Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Bandung: Syamil Quran, 2007), 321.

melaksanakan tugasnya. Sehingga standart mutu pendidikan dan tenaga pendidikan perlu ditingkatkan.

Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan di sekolah, oleh sebab itu guru harus dapat meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pendidikan di masa depan menuntut keterampilan dan keprofesionalan seorang guru. Sehingga guru yang mempunyai keterampilan dapat menjadi angin segar dan keberhasilan di dalam dunia pendidikan. Dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah perlu diadanya pelatihan dan pendidikan profesi, karena ini sangat dibutuhkan. Kinerja guru menjadi sasaran utama dalam peningkatan mutu pendidikan secara umum, oleh karena itu peningkatan kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, dan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru seperti kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah.

Menurut Prawiro menyebutkan kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang didapat atau dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Dengan kata lain kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam

³ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 69.

melaksanakan tugasnya di suatu sekolah.

Menurut Patricia King yang di kutip oleh Hamzah B. Uno dalam bukunya "*Teori Kinerja dan Pengukurannya*" menyatakan bahwa kinerja guru adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang di tugaskan kepadanya. Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja guru dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalkan sebagai seorang guru adalah melaksanakan tugas dengan belajar mengajar disekolah. Hasil yang dicapai dari mengajar itu yang dinamakan dengan kinerja guru.⁴

Kemampuan guru sangat penting dalam proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh sekolah dan isi kurikulum saja, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Kemampuan seorang guru akan mempengaruhi sebuah prestasi kerja guru tersebut. Dengan demikian, guru dituntut untuk memiliki kemampuan atau kompetensi sehingga ia mampu mengajar dan membimbing peserta didik untuk tumbuh dan berkembangnya sesuai yang diharapkan.

Dalam hal ini perlu ditingkatkannya lagi kinerja guru, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara memberi pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan hal ini harus dilakukan dengan terus menerus agar mampu menciptakan kinerja sesuai persyaratan yang diinginkan. Semakin sering kegiatan peningkatan kinerja guru dilakukan dengan berbagai kegiatan, hal ini semakin mendekatkan guru

⁴ Hamzah B. Uno dan Nina Lametenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 64-65.

pada pencapaian prestasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga harapan kinerja guru yang professional atau yang baik ini tercapai.⁵

Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam pembelajaran, dan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena guru adalah peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dengan demikian efektifitas pembelajaran ada pada guru, dan keberhasilan suatu proses pembelajaran ditentukan oleh kualitas kerja guru.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk, berikut disajikan data mengenai kinerja guru, setelah peneliti melakukan observasi di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk tentang kinerja guru.

Tabel 1.1
Hasil Observasi, Tentang Kinerja Guru
SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kab. Nganjuk

No	Keterangan	Fakta Lapangan
1	Menyusun rencana pembelajaran (RPP)	Terdapat 3 guru dari total 79 guru yang belum menyelesaikan RPP, dan masih ada guru yang tidak membawa RPP pada saat KBM berlangsung.
2	Melaksanakan pembelajaran	Terdapat guru yang masih menggunakan metode konvensional, dan terdapat guru yang belum mengkondusifkan kelas dan suasana yang Menyenangkan

⁵ Sri Purwanti Nasution, *Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Al-Idarah Jurnal Kependidikan Islam), 192.

3	Melaksanakan hubungan antar pribadi	Guru menunjukkan sikap ramah tamahnya, dan memberikan contoh yang baik kepada peserta didik
4	Mengevaluasi hasil belajar	Guru memberikan penilaian sesuai tingkat kemampuan peserta didiknya
5	Melaksanakan program remedial	Guru mengadakan program remedial kepada siswa yang mendapat nilai kecil.

Sumber: SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.⁶

Dari tabel diatas, dapat diduga bahwa terdapat guru yang belum menyelesaikan RPP dan tidak membawa rencana pembelajaran pada saat KBM berlangsung. Dapat dilihat juga dari melaksanakan belajar, masih banyaknya guru yang menggunakan metode konvensional, metode konvensional dapat diartikan adalah metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah sehingga dalam hal ini tidak semua siswa memiliki cara belajar terbaik dengan mendengarkan, guru juga sering mendapatkan kesulitan untuk menjaga agar siswa tetap tertarik dengan yang diajarkan, siswa juga tidak mengetahui apa mereka belajar pada hari itu. Kurangnya guru dalam hal menyampaikan pembelajaran dengan baik, sehingga tidak ada respon baik siswa dan kurangnya guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.

Untuk membentuk kinerja guru yang professional terdapat dua faktor

⁶ Hasil observasi kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk di lakukan pada tanggal 22 Januari 2019.

yang dapat mempengaruhi motivasi guru agar lebih baik lagi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah dorongan yang timbul dalam diri sendiri atau individu, sedangkan faktor eksternal adalah dorongan yang timbul dari luar individu seperti dorongan dari kepala sekolah, mengembangkan keprofesionalan guru, gaji/ tunjangan dan budaya organisasi.

Untuk mengetahui kinerja guru, maka seorang kepala sekolah harus menetapkan standar kinerjanya terlebih dahulu. Standar kinerja ini merupakan tolak ukur suatu perbandingan yang digunakan untuk menentukan apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan.

Dalam menegakkan kedisiplinan proses pembelajaran terhadap guru seorang pemimpin tidak hanya cukup dengan menjatuhkan sanksi-sanksi atau ancaman yang keras bagi bawahannya yang melanggar tata tertib dan aturan kerja yang ada, akan tetapi seorang pemimpin diwajibkan untuk senantiasa menunjukkan keteladanan, perhatian, dorongan, arahan dan bimbingan terus menerus kepada bawahannya.

Menurut Fred E. Fielder yang dikutip oleh Ngalim Purwanto didalam bukunya yang berjudul "*Administrasi dan Supervisi Pendidikan*" pemimpin adalah individu didalam kelompok yang memberikan tugas-tugas pengarahan dan pengkoordinasian yang relevan dalam kegiatan- kegiatan kelompok.⁷

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu proses interaksi sosial untuk mempengaruhi, teknisnya adalah untuk mempengaruhi bagian-bagian dalam organisasi. Dalam hal ini berupa perilaku yang sengaja dijalankan oleh

⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 26.

seseorang untuk menstrukturivikasi aktivitas, pekerjaan dan cara-cara berhubungan di dalam sebuah lembaga atau kelompok.⁸

Wahyusumidjo menemukakaan kata “kepala” dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam sebuah oragniasai atau dalam suau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan dimana tempat meniru atau memberi pelajaran.⁹

Secara sederhana kepala sekolah dapat diartikan dengan tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, kepala sekolah adalah bagian dari anggota sekolah yang bertanggung jawab dari semua kegiatan-kegiatan tersebut.

Pada era globalisasi ini kepala sekolah yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mempunyai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu sendiri adalah dengan di peroleh dari pengalaman dan ilmu pengetahuan yang maksimal. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, karena dengan mengarahkan, kompetensi guru akan mampu mendorong peningkatan kualitas kerja. Oleh karena itu setiap kepala sekolah dituntut harus bekerja secara maksimal dan juga harus dapat mengetahui dimana permasalahan yang dimiliki setiap bawahannya. Seorang kepala sekolah memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja bawahannya. Peningkatan kualitas kinerja bawahannya

⁸ Mohammad Karim, *Pemimpin Tranfungsional Di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 14.

⁹ Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: tinjauan dan Teoritik Permasalahan* (Jakarta: Raja Frafindo Persada, 2005, 87.

memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang dicapai.¹⁰

Kepala sekolah seharusnya dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa yang bersahabat, dekat dengan bawahannya dan penuh pertimbangan dengan para gurunya. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, memotivasi dan mengarahkan seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah tersebut.

Seorang pemimpin adalah sosok yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan pada suatu proses pendidikan, sehingga pemimpin harus dapat mengkondisikan bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik dan menegur bawahannya apabila memiliki kesalahan atau lalai tidak menjalankan tugasnya dengan baik dan tidak mencontohkan perbuatan yang terpuji ketika mendidik, karena dalam tugasnya pendidik harus menjadi suri tauladan yang baik untuk siswa. Pemimpin juga harus memberikan arahan dan bimbingan pada bawahannya yang belum mengerti atau belum paham tentang tugasnya dalam melaksanakan proses pendidikan, sebagaimana yang ada di dalam surat At-Taubat ayat 71.

¹⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 99-103.

Allah berfirman , (QS At-Taubat:71)

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ٧١

Artinya: Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.¹¹

Berdasarkan firman Allah SWT maka seorang pemimpin mempunyai power dan pengaruh yang dapat memerintahkan serta mencegah. Karena seorang pemimpin harus melakukan kontrol pengawasan atas pekerjaan anggotanya, meluruskan kekeliruan, serata mengajak mereka untuk berbuat baik dan mencegah kemungkaran.

Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dipertanggung jawabkan dengan baik oleh pemimpin tersebut. Karena kelak Allah akan meminta pertanggung jawaban atas kepemimpinan tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga mereka semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kedisiplinan dan pengabdian yang tinggi. Karena perilaku kepala sekolah yang baik artinya kepala sekolah yang dapat mendorong, membimbing, mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi seluruh warga sekolah dalam mencapai visi misi sekolah itu sendiri.

Adapun fungsi utama seorang kepala sekolah sebagai pemimpin adalah

¹¹ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Syamil Qur'an, 2007).

dengan menciptakannya suasana belajar, sehingga pendidik dan peserta didik dapat belajar dengan baik. Dalam hal ini kepala sekolah mempunyai tugas ganda, yaitu dengan menjalankan administrasi sekolah dan melakukan supervisi agar kemampuan guru meningkat serta membimbing perkembangan peserta didik.

Berikut disajikan data tentang kepemimpinan setelah peneliti melakukan observasi terhadap guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk:

Tabel 1.2
Data hasil Observasi survei tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.

No	Keterangan	Fakta Lapangan
1	Mempengaruhi	Kepala sekolah kurang mempengaruhi guru dalam hal disiplin yang tinggi, dapat dilihat dari guru yang sering datang terlambat, dan keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai.
2	Mendorong	Menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru
3	Membimbing	kepala sekolah membimbing guru dalam mengatasi problem pada peserta didik
4	Mengarahkan	Ketika guru mengalami kesulitan dalam kerja kepala sekolah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah
5	Menggerakan	Ketika memasuki tahun ajaran baru kepala sekolah melibatkan guru dalam hal menyusun program kegiatan akademik

Sumber: hasil penelitian observasi di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk pada tanggal 22 Maret 2021.¹²

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMK Islam Ulul Albab

¹² Hasil Penelitian Observasi Di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk Pada Tanggal 22 Januari 2019.

Ngronggot Kabupaten Nganjuk, dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum memiliki pengaruh, hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang sering datang terlambat, dan masih banyak guru yang keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai, maka hal ini dapat dikatakan bahwa kepala sekolah belum memiliki pengaruh, sehingga para guru dalam hal kedisiplinan belum bersikap disiplin terhadap aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu faktor yang menentukan mutu sekolah itu sendiri, karena perilaku kepala sekolah yang tepat akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan, atau mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dalam hal ini kepala sekolah harus bisa mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok. Hubungan kepala sekolah dan guru sudah sangat jelas, karena kepala sekolah adalah seseorang yang dapat memegang kendali dalam sekolah. Dalam mengerjakan tugas guru di pengaruhi oleh dorongan dalam diri individu, dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi.

Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semua diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mencapai tugasnya harusnya mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya

untuk mencapai hasil yang maksimal.¹³

Menurut Husaini Usman motivasi adalah salah satu alat ukur pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras untuk mencapai tujuan atau sesuai dengan harapan.¹⁴ Motivasi adalah suatu arahan dimana motivasi tersebut dipupuk dan diarahkan. Motivasi sesuatu yang menimbulkan semangat dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang, tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Menurut Mc. Donald yang dikutip Sardiman dalam bukunya *Interaksi dan Motivasi dalam Belajar Mengajar*, mengatakan motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya “*Feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.¹⁵

Guru sebagai pendidik bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Guru memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawabnya terhadap tugasnya.

Berikut disajikan data mengenai motivasi kerja kepala sekolah setelah peneliti melakukan observasi terhadap guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.

¹³ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdyakarya, 2014), 35.

¹⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktikan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 222.

¹⁵ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi dalam Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 73.

Tabel 1.3
Data Hasil Observasi Tentang Motivasi Kerja Guru Terhadap Guru Di
SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.

No	Keterangan	Fakta Lapangan
1	Pengaturan lingkungan fisik	Dalam ruang guru, guru merasa kurang nyaman dalam hal pengaturan lingkungan, karena ruang kerja yang tidak kondusif dan sempit.
2	Pengaturan suasana kerja	Didalam ruang guru, guru merasa kurang puas dengan sarana dan prasarana yang diberikan sekolah, hal ini dapat dilihat dari meja dan kursi yang tidak terpenuhi
3	Membangun kedisiplinan	ketika mendapat suatu pekerjaan, guru bertanggung jawab dalam tugas-tuganya.
4	Penghargaan	ketika guru mendapatkan prestasi, guru yang lain memberikan pujian kepada guru yang berprestasi sebagai apresiasi atas upaya yang dilakukan

Sumber: hasil observasi kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk di lakukan pada tanggal 22 maret 2021.¹⁶

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk, dilihat bahwa guru belum memiliki kinerja yang maksimal, hal ini dapat dilihat dari pengaturan lingkungan fisik dan pengaturan suasana lingkungan, pengaturan lingkungan fisik yang dimaksud adalah ruangan kerja yang kurang kondusif, ruang kerja yang sempit dan bising, dan ruang gerak dalam ruang kerja kurang nyaman, sehingga guru belum menghasilkan kinerja yang maksimal karena lingkungan yang belum mendukung. Pengaturan suasana kerja yang dimaksud adalah kurangnya sarana dan prasarana yang diberikan sekolah seperti kurangnya meja dan kursi untuk tempat duduk guru, dan ruang guru sangat sempit. Hal tersebut dapat

¹⁶ Hasil observasi kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk di lakukan pada tanggal 22 Januari 2019.

mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja yang kurang baik tidak dapat mendukung kinerja itu sendiri, lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, penerangan atau cahaya, tata ruang dan kebisingan.

Motivasi kerja dapat memberikan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia dan motivasi kerja sebagai intensif yang di harapkan memenuhi kebutuhan pokok manusia.

Observasi yang dilakukan di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk pada tanggal 22 maret 2021, bahwasannya jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang terdapat di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk ada 79 orang yang terdiri dari 39 orang laki-laki dan 40 orang perempuan. Hasil observasi di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk bahwasannya kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk sudah cukup baik. Namun kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk masih kurang seperti, adalah kurangnya guru dalam menggunakan berbagai metode pada pembelajaran, banyaknya guru yang masih menggunakan metode konvensional. Kurangnya guru dalam hal menyampaikan pembelajaran dengan baik, sehingga tidak ada respon baik siswa dan kurangnya guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.

Dapat juga dilihat dari komunikasi, yang dimaksud dalam komunikasi disini adalah, kurangnya kemampuan guru dalam memahami dan menyelenggarakan administrasi guru, seperti dalam menyusun rencana pembelajaran, masih banyak nya guru yang tidak membawa rencana pembelajaran saat sedang melaksanakan kegiatan belajar mengajar, bahkan tidak sedikit guru yang belum menyelesaikan rencana pembelajaran saat KBM berlangsung.

Dari latar belakang diatas, maka penulis berkesimpulan bahwa guru dapat mengarahkan sasaran pendidikan, membangun generasi muda menjadi sesuatu generasi yang menjadi harapan. Untuk itu guru harus mendesain program pembelajaran, melaksanakan proses belajar, dan menilai hasil belajar. Dalam mewujudkan hal tersebut guru sangat membutuhkan peran kepemimpinan dan motivasi kerja. Karena kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja seseorang. Baik buruknya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dilihat dari tergantungnya seberapa banyak intensitas atau kemampuan kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan.

Menurut Bush pemimpin adalah “orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memebei motivasi-motivasi dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahannya”,¹⁷ menurut Schunk motivasi adalah “proses melakukak kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan telah berkelanjutan”,¹⁸ sedangkan menurut Payman J. Simanjuntak kinerja guru adalah “tingkat

¹⁷ Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktikan Riset Pendidikan (Jakrta: Bumi Aksara, 2006), 307.

¹⁸ Ibid., 275.

pencapaian hasil atas melaksanakan tugas tertentu dalam rangkian tujuan organisasi”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepemimpinan harus dapat mendorong atau memotivasi kinerja guru dengan menunjukkan rasa sahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru. karena perilaku kepemimpinan yang baik dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi misi sekolah. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar“ *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.*

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot?
3. Bagaimana kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot.
3. Untuk mengetahui kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot?

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot?
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot?

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan mendapatkan beberapa manfaat diantaranya:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan, khususnya hal kepemimpinan dalam pendidikan. Disamping itu penelitian ini diharapkan menjadi salah satu acuan bagi para peneliti atau berbagai pihak yang akan mendalami lebih jauh tentang kepemimpinan dalam suatu pendidikan khususnya masalah motivasi kerja guru, prestasi kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.

2. Secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi Institut Agama Islam Negeri Kediri

Hasil penelitian digunakan sebagai tambahan bacaan peneliti bagi mahasiswa bidang pendidikan Institut Agama Islam Negeri Kediri.

b. Bagi SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan/sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dan dalam upaya peningkatan prestasi kerja guru.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis karya ilmiah dan meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan kepada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data.¹⁹

Hipotesis adalah jawaban semnetara terhadap masalah, yaitu menanyakan hubungan dua variabel atau lebih yang kemudian dicari pengaruhnya.²⁰

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah suatu pernyataan atau jawaban awal yang

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), (Bandung: Alfabeta, 2010), 96

²⁰ Ibid., 32.

kebenarannya belum dapat dipastikan terdapat adanya suatu pembuktian terlebih dahulu melalui sebuah penelitian yang sistematis dan objektif.

Berdasarkan gambar diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ho: Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.

Ha: Ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.

2. Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.

Ha: Ada pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.

3. Ho: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.

Ha: Ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot Kabupaten Nganjuk.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4

Tabel penelitian terdahulu dan perbedaanya

NO.	Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian
1.	Nasrun“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Medan”, 2016.	<p>Pertama, terletak pada variabel independenya. Dimana variabel penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel independenya yakni kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yakni “kepemimpinan kepala sekolah” dan “motivasi kerja guru”</p> <p>Kedua, terletak pada lokasi penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya terletak di SMA Negeri Medan, sedangkan penelitian ini terletak di SMK Islam Ulul Albab Ngronggot.</p>
2.	Muhamad Iqbal Bihazi “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja	Pertama, hanya berbeda pada redaksi kata saja, dimana penelitian sebelumnya menggunakan redaksi kata “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah”, sedangkan penelitian ini menggunakan

	<p>guru di Ma'arif Selorejo Blitar", 2015</p>	<p>redaksi kata "Pengaruh persepsi kepemimpinan kepala sekolah"</p> <p>Kedua, terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya terletak di MA Ma'arif Selorejo Blitar, sedangkan penelitian ini terletak di SMK Islam Ulum Albab Ngronggot.</p>
--	--	--

G. Definisi Operasional

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. ²¹

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

²¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah.*, 17.

- 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.
 - 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.²²

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
 - 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.²³

Adapun dimensi dan indikator-indikator kinerja guru adalah

- a. Kualitas kerja, dengan indikator-indikator sebagai berikut:

²²Sudarman Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transpormasional KepalaSekolahan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 30.

²³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 14.

- 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
- 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.

