

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Dalam keberhasilan suatu organisasi ditentukan melalui kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia dapat bekerja secara optimal apabila organisasi dapat mendukung kemajuan karir dengan melihat kompetensi. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat mempertinggi produktivitas karyawan supaya kualitas kerjanya lebih tinggi dan organisasi akan diuntungkan (Yahya *et al.*, 2023).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang kuat dan berdaya saing tinggi dalam berbagai aspek akan mendukung peningkatan pembangunan, baik di bidang ekonomi maupun di bidang sosial dan budaya. Sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan di era globalisasi yang diwarnai semakin ketatnya persaingan serta tiadanya batas antar negara (*borderless nation*) dalam interaksi hidup dan kehidupan manusia. Oleh karena itu, untuk memenangkan untuk menangkap peluang yang ada, pengembangan sumber daya manusia harus ditekankan pada penguasaan kompetensi yang fokus pada suatu bidang tertentu yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun internasional (Yahya *et al.*, 2023).

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Sekolah yang bermutu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kinerja guru. Pendidikan yang maju pada saat ini dapat dilihat dari tolak ukur pencapaian keberhasilan kinerja sumber daya manusianya pada proses pendidikannya. (Kurniawan *et al.*, 2023).

Gaya kepemimpinan memiliki kapasitas individu untuk mempengaruhi pertemuan sehingga tujuannya tercapai dan mengetahuinya. Gaya kepemimpinan merupakan standar perilaku yang dapat dimanfaatkan oleh individu dalam mempengaruhi orang lain untuk menjadi seperti yang diinginkan. Dalam pergaulan, gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat menubuhkan tempat kerja yang bermanfaat dan lebih mengembangkan kinerja pendidik sehingga dapat diandalkan untuk memperluas kemanfaatan kerja.

Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya yang saling berhubungan, seperti pemimpin yang memberikan arahan dan bimbingan, pemimpin yang memberikan dukungan emosional, dan pengikut yang matang yang siap melaksanakan tugas dan tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah kekuatan pendorong suatu organisasi, dan pemimpin dapat dengan mudah mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menetapkan tujuan organisasi.

Danim (2012: 10) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan

mengarahkan individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Cara pendekatan kepala sekolah terhadap bawahannya dalam hal ini guru merupakan kunci dari kinerja seorang guru. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.

Namun demikian, pengaruh tidak hanya datang dari pemimpinnya saja, tetapi dapat datang juga dari motivasi kerja. Artinya keberhasilan seorang pemimpin itu bukan satu-satunya atas kemampuan memimpin, namun juga dipengaruhi seberapa besar motivasi kerja terhadap bawahannya untuk mendukung pekerjaan dan keberhasilan pemimpinnya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya bisa dibilang kurang memuaskan atau kurang baik yang belum tentu meningkatkan kinerja positif dalam suatu organisasi tersebut. Seperti ketidakjelasan dalam komunikasi antara kepala sekolah atau pimpinan yang tidak efektif dalam penyampaian pendapat serta ketidakterbukaan terhadap ide dan masukan yang tidak mau menerima masukan dari staf atau siswa sehingga menghambat inovasi atau perbaikan.

Motivasi merupakan istilah umum yang mengacu pada faktor-faktor yang ada di dalam diri individu atau organisasi untuk membangkitkan dan mempertahankan perilaku yang diarahkan dalam memenuhi jumlah kebutuhan atau dorongan untuk pencapaian suatu tujuan. Seorang guru bila memiliki motivasi kerja tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi, demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini guru sebagai faktor terdepan pendidikan tentu harus bekerja keras untuk menghasilkan dan membawa anak didik kepada gerbang kesuksesan dan keberhasilan.

Motivasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk bertahan dan mempertahankan kelangsungan kerja dalam organisasi dengan sumber daya yang kuat. Motivasi adalah proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Vadhillah & Bashori, 2020). Motivasi kerja merupakan kebutuhan dasar manusia dan merupakan suatu insentif yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar yang diperlukan, yang bila ada akan membawa keberhasilan suatu kegiatan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai definisi motivasi, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang dikehendakinya. Sedangkan motivasi kerja adalah keinginan yang kuat

dari dalam diri seseorang untuk melakukan segala aktivitas yang terkait dengan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap guru SMAN 3 Sumenep ditemukan bahwa motivasi kerja guru masih kurang stabil. Hal ini karena guru masih tidak melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. kurangnya minat pada pengembangan diri membuang waktu luang sehingga tanggung jawab atau tugas yang diberikan tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif. Maka peneliti ini tertarik untuk melakukan sebuah penelitian Atas yang berhubungan dengan masalah motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja guru pada sekolah SMAN 3 Sumenep.

Husdarta dalam Supardi (2016:54) mengatakan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran sangat penting dalam rangka mendukung proses pendidikan secara efektif terutama untuk membangun sikap disiplin dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik begitu juga apabila kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah, dan guru sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Glasman (1986) dalam Supardi (2016:55) menyatakan, "kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian peserta didik".

SMAN 3 Sumenep adalah salah satu Sekolah Menengah Atas, satu-satunya yang berdiri di Kecamatan termuda di Kabupaten Sumenep berlokasi di Jalan Raya Lenteng Batuan Kecamatan Batuan Sumenep Jawa Timur.

Dalam masa perkembangannya SMAN 3 Sumenep terbelah Sekolah Menengah Atas yang masih muda. Sekolah tersebut menjadi juara 1 sekolah Adiwiyata tingkat SMA-SMA se-Kabupaten Sumenep. Prestasi itu menjadi kado indah karena diberikan Bupati A. Busyro Karim pada upacara puncak peringatan Hari Jadi Ke-748 Sumenep.

SMAN 3 Sumenep akan memberikan kepercayaan kepada masyarakat sebagai sekolah yang mampu mengorbitkan generasi muda yang tidak hanya berilmu, namun juga berkarakter baik dan berwawasan lingkungan. Hal tersebut ditegaskan Kepala SMAN 3 Sumenep, Salehoddin (Alm), kepada Media Center. Pihaknya tidak ingin siswanya nanti hanya lulus dengan membawa nilai bagus dan ilmu pengetahuan yang luas. Namun pendidikan karakter dan wawasan terhadap lingkungan juga sangat penting.

Jika setiap momentum berkaitan dengan hari-hari nasional dan sebagainya pihaknya selalu melaksanakan gerakan nyata. Seperti halnya pada kegiatan menanam pohon dan momentum lainnya. Begitu juga kerjasama yang dilakukan dengan Organization for Industrial and Cultural Advancement (OISCA) yang merupakan lembaga swadaya peduli lingkungan dari Jepang yang selama ini telah mempercayai SMAN 3 Sumenep untuk terus bermitra dalam setiap kegiatan peduli lingkungan.

Pada uraian latar belakang serta fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 3 SUMENEP”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- 1.2.1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 3 Sumenep?
- 1.2.2 Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 3 Sumenep?
- 1.2.3 Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 3 Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini antara lain:

- 1.3.1 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMAN 3 Sumenep
- 1.3.2 Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 3 Sumenep
- 1.3.3 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 3 Sumenep

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi peneliti maupun pembaca, yaitu:

1.4.1 Secara Teoritis

Secara teoritis dalam penelitian ini adalah memberikan informasi dan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 3 Sumenep

1.4.2 Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepala sekolah, guru, dan peneliti. Uraianya yaitu:

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada kepala sekolah agar kepemimpinannya dapat meningkatkan motivasi serta kinerja guru supaya bekerja lebih baik dan maksimal.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada guru untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti lanjutan terutama penelitian yang terkait dengan kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja guru

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 3 Sumenep dengan melakukan pendekatan berupa menyebarkan kuesioner dengan tujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang mengarah pada proses dan hasil yang menjadi valid, objektif, efisien serta efektif. Adapun lokasi

penelitian ini yaitu bertempat di Jalan Raya Lenteng Batuan Kecamatan Batuan, Kabupaten Sumenep Jawa Timur.

