

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan yang telah diketahui bersama bahwa suatu hal yang sangat dibutuhkan dan terpenting dalam kelangsungan hidup manusia. Dengan pendidikan bisa meningkatkan sumber daya manusia suatu serta bangsa yang berpengaruh besar terhadap kemajuan negara. Setiap warga negara berhak mendapatkan dan diharapkan mampu berkembang melalui pendidikan mulai sejak dini yang telah tertulis dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (1). Sekolah sebagai salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Menurut (Safaina & Idi, 2011:142) Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan yang dibentuk guna dalam pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan pendidik atau guru. Sekolah sebuah lembaga yang mempunyai visi, misi, dan tujuan. Dalam mewujudkan ketiga hal tersebut sekolah membutuhkan tenaga profesional, peraturan kerja serta sumber yang mendorong baik *finansial* dan *nonfinansial*.

SD Darul Ulum merupakan salah satu lembaga pendidikan dengan jenjang SD (Sekolah Dasar) yang beralamatkan di Jl.Kebonsari Tengah No.66, Kebonsari, Kec. Jambangan, Kota Surabaya, Jawa Timur, dengan kode pos 60233. Menduduki akreditasi A, berdasarkan sertifikat 599/BAN-SM/SK/2019. Dalam menjalankan kegiatannya, SD Darul Ulum berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan visi yaitu Unggul dalam IPTEK dan IMTAQ yang berhaluan Ahlusunnah Wal Jama'ah. Sebagai salah satu sekolah di Surabaya yang mengedepankan nilai-nilai pengetahuan dan agama maka diharapkan siswa-siswi lulusan SD Darul Ulum Surabaya melahirkan generasi manusia yang bermanfaat untuk agama, bangsa maupun negara. Jumlah guru pada SD Darul Ulum Surabaya adalah 40 orang yang terdiri dari 23 karyawan tetap dan 17 karyawan tidak tetap (honoror).

Sampai kapan pun guru akan menjadi faktor utama dalam keberhasilan pendidikan. Kinerja guru mempunyai peranan yang sangat penting untuk kemajuan sekolah. Mendidik berarti menyalurkan serta menumbuhkan nilai-nilai kehidupan. Mengajar berarti melanjutkan dan mengenalkan mengenai ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat dibutuhkan di era sekarang ini. Sedangkan untuk melatih berarti mengembangkan keterampilan kepada siswa. Dalam kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa performa kerja seorang guru menjadi faktor utama yang membutuhkan perhatian

lebih dan setiap sekolah tentunya hendak berusaha untuk mengoptimalkan kapasitas kinerja seorang guru agar dapat meningkatkan kualitas, visi dan misi tercapai pada intansi pendidikan tersebut. Dibalik kinerja guru tentu tidak luput dari faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Mengutip pendapat Rivai (2014:42) Gaya kepemimpinan merupakan sifat dipakai oleh pemimpin saat mengajak bawahan untuk sebuah tujuan agar tercapai serta dapat dikatakan kalau gaya kepemimpinan ialah suatu perilaku atau karakteristik seseorang dengan cara yang dianggap menyenangkan dan biasa digunakan oleh seorang pimpinan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan seorang kepala sekolah pada saat menangani dan memimpin guru untuk memaksimalkan performa kerja mereka dalam rangka membangun tujuan sekolah. Seorang kepala sekolah mempunyai peran penting dalam memimpin sekolah khususnya untuk kinerja yang dihasilkan oleh guru.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rina, (2019) menunjukkan bahwa tiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan berbeda-beda serta beragam caranya, sehingga tidak ada perbandingan untuk pemimpin yang baik atau pemimpin yang tidak baik karena pada hakikatnya setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda. Bahkan kepala sekolah juga sangat dominan akan hal Gaya kepemimpinan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang maksimal dan mendukung kualitas kinerja guru dengan besar harapan agar produktivitas kerja yang dihasilkan menjadi tinggi. Dan beranggapan mengenai peran kinerja guru mewujudkan dorongan eksternal dan bisa dipakai oleh kepala sekolah dalam memberikan pengaruh selama melaksanakan tugas tersebut. Kemudian peningkatan kinerja guru harus diringi dengan dorongan semangat yang penuh, bekerja tanpa memiliki motivasi merupakan kegiatan yang tidak menyenangkan karena tidak adanya semangat pendorongnya di dalamnya.

Memberikan motivasi merupakan hal yang dibutuhkan oleh seorang guru, suatu motivasi jenis apapun akan memberikan pengaruh terhadap prestasi dan kinerja seorang guru. Oleh sebab itu bila hal tersebut yang Yayasan berikan melalui kepala sekolah cukup merata bagi guru, hendak memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan dan lebih tanggung jawab akan tugas-tugas yang telah diberikan. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009:837) .memberikan dorongan positif kepada seseorang untuk mencapai suatu hal yang ideal serta spesifik dengan tujuan individu disebut sebagai motivasi Dalam memotivasi guru didalam lingkup sekolah, seorang pemimpin dengan harapan dapat mempengaruhi kinerja guru dalam hal kemauan maupun kemampuan. Dengan cara memotivasi

seorang guru pemimpin dapat mempengaruhi kemauan serta kemampuan guru saat menjalankan pekerjaan. Lalu motivasi kerja yang disalurkan kepala sekolah tinggi dan diharapkan kinerja guru akan maksimal.

Kinerja disebut juga *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja sebenarnya telah diraih oleh individu tersebut. Keberhasilan kerja seseorang yang dihasilkan dalam sebuah prestasi disebut juga sebagai kinerja. Kinerja guru juga memiliki kontribusi yang sangat penting untuk perkembangan sebuah sekolah. Martinis Yamin dan Maisah (2010: 86) mengemukakan mengenai kinerja guru merupakan perilaku serta tanggapan yang membuahkan hasil merupakan suatu hal yang menentukan apa yang mereka kerjakan pada saat menyongsong tugasnya

Kinerja guru dapat dilihat dari beberapa faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dari kepala sekolah, motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kemampuan dalam mendidik murid. Motivasi menjadi sebuah pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan bila menginginkan semua tujuan agar tercapai. Kontribusi positif dalam mengembangkan tujuan sekolah itu merupakan harapan Kepala Sekolah kepada setiap guru. Namun terdapat fenomena adanya penurunan motivasi kerja pada guru SD Darul Ulum Surabaya. Fenomena tersebut terlihat pada saat melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya motivasi menyebabkan guru terlambat dalam mengajar dan tidak cepat tangap apabila ada pekerjaan yang harus diselesaikan.

Hal ini juga diungkapkan pada saat observasi penelitian dengan melakukan wawancara salah satu seorang guru. Guru tersebut menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang hanya semata-mata sesuatu hal yang dianggap beban dan pekerjaan hanya dikerjakan sebagai bentuk tekanan dan pekerjaan yang dilakukan hanya sebagai bentuk rutinitas. Dalam pernyataan tersebut sangat jelas menunjukkan bahwa adanya ketidaksemangatan sebagian guru saat menjalankan pekerjaan serta kemampuan yang kurang seorang guru dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, serta prestasi kerjanya, dalam hal ini juga dapat kita sadari bahwa ketidakadanya dorongan dari diri sendiri untuk mengembangkan diri dalam proses pembelajaran dan menyelaraskan dengan perkembangan saat ini diluar lingkungan sekolah itu sendiri. Keadaan tersebut pada umumnya terjadi karena beberapa guru ada yang sudah berusia dan tidak bisa mengikuti perkembangan dunia pendidikan, tipikal pekerjaan yang monoton serta rendahnya kontribusi pemimpin dalam memberi dorongan atau memberi semangat

kerja. (Sumber: hasil wawancara dengan salah seorang guru SD Darul Ulum Surabaya, 2022).

Bertolak dari permasalahan yang timbul di SD Darul Ulum Surabaya harus diupayakan supaya semua permasalahan dapat ditangani dengan baik, dengan diperlukan mencari solusi agar dapat membangun motivasi positif sebagai penyemangat masing-masing individu guru serta faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah antara lain dapat membimbing guru dengan baik demi terciptanya motivasi diri yang baik. SD Darul Ulum Surabaya merupakan lembaga pendidikan yang pastinya butuh untuk melakukan peningkatan kinerja guru maupun kepala sekolah, tidak hanya peningkatan saja tetapi perlunya evaluasi agar dapat melakukan perbaikan dimasa yang akan mendatang serta mampu menciptakan kesan baik di mata masyarakat. Gaya kepemimpinan serta motivasi kerja kepala sekolah sebagai ujung tombak setiap sekolah harus memperhatikan dan lebih mampu dalam melakukan peningkatan kinerja terutama bagi guru agar dapat menciptakan kualitas yang baik bagi pendidikan

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan yang telah peneliti jabarkan, peneliti tergerak untuk meneliti kinerja guru yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk menguji teori dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Darul Ulum Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Darul Ulum Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Darul Ulum Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SD Darul Ulum Surabaya?
4. Apakah diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja guru SD Darul Ulum Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Darul Ulum Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD Darul Ulum Surabaya
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru SD Darul Ulum Surabaya.
4. Untuk mengetahui manakah diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja guru SD Darul Ulum Surabaya

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait adalah sebagai berikut:

##### **1. Secara Teoritis**

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulis selanjutnya khususnya yang mengambil konsentrasi dibidang yang sama
- b) Bagi mahasiswa adalah sebagai sarana melatih berfikir secara ilmiah dengan dasar disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **2. Secara Praktis**

###### **a) Bagi Penulis**

Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan oleh SD Darul Ulum Surabaya

###### **b) Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan untuk para peneliti selanjutnya menindak lanjuti penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dengan topic yang sama

###### **c) Bagi Instansi Terkait**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan bahan pertimbangan dalam hal pengoptimalan sumber daya manusia untuk mengkaji kebijakan strategi guna mengoptimalkan kinerja guru bahan referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang.

## 1.5 Batasan Masalah

Banyak faktor atau variabel yang dapat diuji untuk menindaklanjuti dalam penelitian ini. Batasan penelitian ini digunakan untuk memberikan batasan yang paling jelas dari pembahasan-pembahasan yang ada untuk mempermudah dan memfokuskan dalam penelitian. Agar penelitian ini mengarah pada tujuan yang tepat dan tidak meluas, maka perlu adanya batasan masalah. Berdasarkan dari uraian latar belakang, batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan pada SD Darul Ulum Surabaya.
2. Responden pada penelitian ini adalah guru SD Darul Ulum Surabaya
3. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

