

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja guru yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya

Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Suatu perusahaan agar dapat mencapai produktivitas dan tujuannya bila di dukung sumber daya yang berkualitas. Pengelolaan kegiatan pendidikan melalui kepemimpinan di sekolah harus memiliki perencanaan yang baik, pengorganisasian sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Salah satu penyebab pendidikan kurang memadai yaitu keadaan guru sangat memprihatinkan, kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Ismawati, 2021).

Suatu lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat tercipta melalui pendidikan yang berkualitas. Guru menjadi salah satu faktor penentu kualitas pendidikan sebab guru merupakan garda terdepan sekolah yang secara langsung berproses dalam pembelajaran bersama peserta didik. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi mutu pendidikan adalah kinerja guru

Kinerja guru menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan hal yang positif, namun sebaliknya jika kinerja guru buruk maka akan menghasilkan hal yang kurang baik pula. Sehubungan dengan kinerja guru, motivasi kerja guru masih terlihat adanya beberapa guru yang tingkat capaian kinerja gurunya masih dibawah standar kelayakan dengan pekerjaannya sendiri. Hal ini dikarenakan banyak sebab, diantaranya kurangnya mendapat bimbingan teknis sehubungan dengan pekerjaannya, kurangnya motivasi kerja, rendahnya honor/gaji, suasana lingkungan kerja, kurangnya kompetensi guru dalam mendidik dan mengajar, rendahnya keahlian yang dimiliki guru dan adanya ketidaksesuaian dengan sistem manajerial kepala sekolah juga ditemukan, teman kerja yang kurang cocok pada suatu sekolah juga mempengaruhi capaian kinerja guru. Pendapat (Ardiana, 2017) "Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh - sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin

ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan capaian kinerja gurunya.

Menurut (Taufiq, 2022) Kinerja guru dapat diartikan sebagai bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut Mangkunegara dalam (Rumbiak et al., 2023) bahwa istilah Kinerja guru berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Upaya peningkatan kinerja guru bisa dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan motivasi, kegiatan - kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengambilan keputusan merupakan akan berjalan tidak efektif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan (Febriyanto, 2022).

Kinerja guru suatu lembaga tidak dapat tercapai apabila guru atau pelaku dari lembaga belum menyumbangkan kemampuan serta tenaganya

secara maksimal serta pemimpin belum mengetahui bagaimana cara mengukur sumbangan tenaga kerja dari guru maupun staff lainnya. Jika proses pengorganisasian dan pelaksanaan manajemen pendidikan berjalan dengan baik, maka tujuan yang hendak dicapai akan mudah terlaksana. Semua itu menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin dalam kepemimpinannya (Fathoni et al., 2021).

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Karena pengaruhnya dalam kinerja guru pegawai. Dengan kepemimpinan, kepala sekolah perlu bekerjasama dengan para pendidik agar program pembelajaran di sekolah dapat terlaksana dengan baik. Dimana kepala sekolah memberi motivasi, pembinaan (Sinaga & Yudha, 2023). Dalam konteks kinerja guru, penerapan kepemimpinan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja guru (Aunga & Masare, 2017).

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Manusia tidak dapat hidup sebagai masyarakat sebagaimana kodratnya jika ia melepaskan diri dari ketergantungannya kepada orang lain. Kehidupan sebagai komunitas membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan, kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan yang diinginkan, dan dengan cara apa arah atau tujuan itu dapat dicapai.

Kepemimpinan secara umum merupakan proses menggerakkan orang lain dalam suatu organisasi. Kepemimpinan berasal dari kata

pemimpin yaitu orang yang menjadi panutan anggotanya. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang mempengaruhi atau memberi contoh individu maupun kelompok sebagai usaha mensukseskan suatu organisasi.

Menurut Wahyusumidjo kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan mencapai tujuan organisasi tertentu. Hal ini sejalan dengan *owens* (Ngasti, 2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu dimensi hubungan sosial dalam organisasi untuk memberikan pengaruh antar individu maupun kelompok dalam bentuk interaksi sosial. Selain itu, suatu lembaga tentunya memerlukan pemimpin yang dapat menjadi nahkoda serta panutan sehingga lembaga tersebut dapat berjalan dengan lancar.

Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang - orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. ketika pemimpin melibatkan diri untuk menampilkan perilaku kepemimpinan maka akan memengaruhi kinerja guru karyawannya (Sinaga & Yudha, 2023)

Dalam hal ini guru tidak semata – mata sebagai pengajar yang melakukan *transfer* ilmu pengetahuan, akan tetapi juga sebagai pendidik yang membimbing memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Selain diberikanya pengarahan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Selain kepemimpinan, motivasi merupakan salah satu faktor yang mampu menggerakkan manusia untuk mencapai tujuannya. Motivasi guru memiliki dampak/implikasi terhadap pemimpin dan pengelola sekolah karena motivasi guru juga berpengaruh terhadap motivasi peserta didik. Guru dengan tingkat motivasi yang tinggi akan mampu menciptakan lingkungan sosial dan psikologi yang lebih baik untuk peserta didik (Windasari & Yahya, 2019). Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Motivasi merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru seorang guru. Motivasi itu sendiri merupakan tindakan yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi didalam pribadi orang akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya (Saputri & Andayani, 2018)

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan (Jamaluddin & SUREMI, 2022).

Sehingga, mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun, kinerja guru dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap lembaga. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada guru tidak cukup, maka kinerja guru yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi guru juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja guru.

Salah satu penyebab penurunan mutu lembaga pendidikan adalah kualitas pendidiknya, dimana hal ini lebih merujuk kepada kinerja guru, dan kinerja guru seorang guru tinggi rendahnya juga dipengaruhi oleh motivasi dan kepemimpinan kerjanya. Dengan demikian, kepemimpinan dan motivasi kerja guru dapat memengaruhi kinerja guru seorang guru.

Berdasarkan latar permasalahan yang dijelaskan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpin dan Motivasi Terhadap Kinerja guru di MA Minat Kesugihan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang sudah dijelaskan maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di MA Minat Kesugihan?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MA Minat Kesugihan?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja guru di MA Minat Kesugihan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di MA Minat Kesugihan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MA Minat Kesugihan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di MA Minat Kesugihan.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah “kepemimpinan, motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru MA Minat Kesugihan”. Kinerja guru dipilih karena peningkatan kinerja guru akan membawa kemajuan bagi lembaga.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu

1. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga yang diteliti sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam hal kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam menambah referensi di Universitas Nahdlatul Ulama Al - Ghazali Cilacap yang melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis dapat digunakan sebagai rekomendasi penelitian yang ingin dilakukan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan tentang teori – teori sumber daya manusia yang sudah diajarkan di perkuliahan dan menambah pengalaman.