

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan suatu lembaga yang terorganisir dan dijalankan untuk memberikan layanan dalam bidang pendidikan, dalam sebuah sekolah terdapat organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Di sekolah guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian secara khusus, pertama dan utama, sosok yang satu ini akan menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran penting dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat penting dalam menentukan keberhasilan murid di sekolah, terutama dalam hal proses pembelajaran di sekolah.

Pendidikan adalah upaya untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dalam Pendidikan formal maupun informal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat tercapai kualitas yang diharapkan. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur dan efisien dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa yang sesuai dengan tujuan nasional pendidikan.

Dalam pendidikan guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi, berpartisipasi, dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi, serta bertanggungjawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya, Kholik dkk (dalam Benu, 2018:83).

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan iklim sekolah untuk menggerakkan perangkat sekolah sehingga tercapai tujuan sekolah, Soetopo dkk (dalam Haryani, 2023:973). Selain gaya kepemimpinan dari seorang kepala sekolah, budaya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja dan efektifitas kerja pegawai, Prihantoro (dalam Haryani, 2023:973). Motivasi pada dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, Rukmana (dalam Haryani, 2023:974). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya pemberian dorongan kerja yang diberikan oleh Kepala Sekolah sebagai leader kepada para bawahan khususnya guru untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor diatas, maka semakin besar kinerja pegawai, Hasibuan (dalam Sopiati, 2021:2)

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik atau kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah. Kemampuan guru sangat penting dalam proses pembelajaran hasil belajar murid. Kemampuan guru akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Dengan demikian, guru dituntut untuk memiliki kemampuan sehingga guru mampu melaksanakan proses pembelajaran dan membimbing murid untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kinerja guru SD di gugus selodiri kecamatan Kragan Kabupaten Rembang tergolong rendah. Dibuktikan dengan observasi yang dilakukan peneliti kepada kepala sekolah dari masing – masing sekolah dengan menggunakan dasar dari hasil penilaian kinerja guru, diantaranya adalah sebagian guru tidak menggunakan perangkat pembelajaran yang lengkap dalam melaksanakan proses pembelajaran, guru enggan melaksanakan pengembangan diri terkait kurikulum yang baru

sehingga paradigma baru dalam proses pembelajaran yang terdapat di kurikulum merdeka belum bisa tersampaikan kepada murid dengan optimal. Selain itu beberapa faktor penyebab rendahnya kinerja guru SD di gugus Selodiri Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang, yaitu rendahnya kemampuan guru dalam mengembangkan materi dan juga bahan ajar yang relevan yang sesuai dengan perkembangan zaman, rendahnya motivasi guru untuk membuat pembelajaran yang menyenangkan, dan juga rendahnya guru yang memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan profesionalitas seperti menguasai bahan ajar, penulisan karya ilmiah, dan juga menggunakan metode atau strategi pembelajaran yang pas atau sesuai dengan materi ajar dan karakteristik murid.

Ada dua faktor yang dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja guru agar lebih baik, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar seperti dorongan atau motivasi dari kepala sekolah, mengembangkan keprofesionalan guru, dan gaji atau tunjangan dan budaya organisasi. Untuk mengetahui kinerja guru, kepala sekolah perlu menetapkan standart kinerja guru terlebih dahulu. Standart kinerja ini akan menjadi tolak ukur dalam menentukan apa yang telah dilakukan itu sudah sesuai dengan apa yang diharapkan. Seorang pemimpin hendaknya menunjukkan keteladanan, perhatian, dorongan, arahan, dan bimbingan terus menerus kepada bawahannya.

Hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang kurang dapat memanfaatkan waktunya dengan baik untuk berkreatifitas. Kurangnya motivasi seorang guru untuk menunjukkan perannya sebagai guru professional, ini terlihat dari sikap yang kurang disiplin, misalnya masih banyak guru yang datang terlambat saat mengajar.

Dari permasalahan tersebut, peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut sehingga menghasilkan perubahan kearah yang lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD se Gugus Selodiri, Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang?
- 1.2.2 Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD se Gugus Selodiri, Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang?
- 1.2.3 Seberapa besar pengaruh budaya lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD se Gugus Selodiri, Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang?
- 1.2.4 Seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD se Gugus Selodiri, Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1.3.1 Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD se Gugus Selodiri, Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang
- 1.3.2 Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD se Gugus Selodiri, Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang?
- 1.3.3 Menganalisis pengaruh budaya lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD se Gugus Selodiri, Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang
- 1.3.4 Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD se Gugus Selodiri, Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan pandangan pemikiran atas pengertian bagaimana pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD se Gugus Selodiri, Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang dan dapat diimplementasikan dengan baik di lingkungan sekolah.

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah referensi yang telah ada, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan, dan sebagai

masukannya berkaitan dengan pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis bagi:

1. Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan alat evaluasi diri, dan sebagai acuan dalam membina guru dalam upaya peningkatan kinerja dan prestasi kerja guru.

2. Bagi Guru

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan alat evaluasi diri dan acuan untuk meningkatkan kinerja, yang mana motivasi kerja telah terlaksana dan dapat memanfaatkan lingkungan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran.

3. Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan pemahaman dan penguasaan tentang pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

4. Bagi Korwilcambiddik Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang

Memberikan masukan kepada Korwilcambiddik Kecamatan Kragan dalam mengambil dan menerapkan kebijakan yang ada relevansinya dengan pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini berfokus pada permasalahan dengan batasan obyek guru SD se gugus Selodiri, Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang. Adapun variabel eksogen adalah (1) motivasi kerja dengan indikator mengadakan pengaturan lingkungan fisik, pengakuan, tanggungjawab, dan menyediakan sumber belajar. (2) kepemimpinan kepala sekolah dengan indicator mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan. (3) budaya lingkungan kerja dengan indikator kedisiplinan baik pemimpin maupun pegawai dan ketaatan menjalankan peraturan. Sedangkan variabel endogennya adalah

kinerja guru dengan indikator menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, dan melaksanakan program remedial.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah dalam pemahaman dan memberikan bahan penelitian maka diperlukan definisi operasional sehingga peneliti tidak meluas pembahasannya dan sesuai dengan fokus penelitian.

a. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan motivasi kerja seorang guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas – tugas keguruan. Adapun indikator dari motivasi kerja adalah mengadakan pengaturan lingkungan fisik, pengakuan, tanggung jawab, dan membangun kedisiplinan.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan adalah kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain, memotivasi sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan – kegiatan yang terarah pada tujuan bersama yang melibatkan proses pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota. Adapun indikator dari kepemimpinan adalah mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan.

c. Budaya Lingkungan Kerja

Budaya lingkungan kerja adalah kesepakatan bersama suatu masyarakat mengenai suatu prinsip atau tata cara kehidupan secara umum yang tumbuh untuk diikuti, dipertahankan, dan atau dikembangkan didalam suatu lingkungan dalam sebuah organisasi terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Indikator budaya lingkungan kerja yaitu kedisiplinan baik dari pemimpin maupun pegawai, ketaatan

dalam menjalankan peraturan yang berlaku, dan memiliki nilai nilai yang baik dalam melaksanakan budaya lingkungan kerja .

d. Kinerja Guru

Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru. Indikator kinerja guru adalah menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, dan melaksanakan program remedial.

