

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan penting dan sangat berpengaruh terhadap perkembangan manusia. Pendidikan adalah usaha sadar menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pembelajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Berdasarkan (UU SPN No 20 Tahun 2003) tenaga pendidikan menjadi salah satu faktor yang akan sangat menentukan kualitas peserta didiknya, namun tidak mengesalkan komponen lainya yang sama berpengaruhnya dalam pembentukan kualitas dan karakter peserta didik.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar. Pendidikan dan pembelajaran di tingkat SMP merupakan pemberian penekanan yang menjadi pondasi awal dalam menyiapkan generasi yang diharapkan mampu menghadapi moderenisasi atau era kedepanya yang semakin berat. Kualitas pendidikan merupakan salah satu indikator yang dapat menentukan sejauh mana kemajuan bangsa di suatu negara, dengan pendidikan yang berkualitas akan dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pula dan mempunyai kemampuan untuk memajukan bangsa dan negara.

Setiap organisasi tentu saja memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan mewujudkan visi misinya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau suatu sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan

kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu, kelompok maupun secara organisasi menurut Hasibuan (2016). Menurut T. Hani Handoko (2001) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Sumber daya manusia sendiri digunakan untuk menjadi sistem penggerak bagi suatu organisasi dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan yang akan di capai. Dalam instansi Pendidikan atau sekolah sumber daya manusia sendiri menjadi komponen dasar untuk keberlangsungan suatu proses kegiatan belajar dan mengajar.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Oleh karenanya diperlukan guru yang berkualitas dan memiliki profesionalitas. Demi memenuhi harapan diatas dan untuk menuju guru yang profesional diperlukan peran pimpinan yang mampu membawa perubahan dan memperhatikan guru yang potensial untuk dapat meningkatkan kemampuannya sehingga hal itu dapat menunjang peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang baik sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan karena kinerja guru menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan.

Kinerja menjadi tolak ukur tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kerja dan sebagai suatu program perwujudan pencapaian visi dan misi organisasi.

Guru merupakan salah satu unsur penting dalam elemen pendidikan yang diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi, dalam kegiatan belajar mengajar tinggi rendahnya kinerja guru menjadi tombak keberhasilan suatu sekolah. Guru dengan kinerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa sehingga dapat mewujudkan tujuan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan sehingga dapat bersaing dengan negara lain yang memiliki tingkat pendidikan yang baik dan sudah maju.

Dalam instansi pendidikan (Sekolah) rendahnya kinerja guru secara tidak langsung juga akan menyebabkan penurunan kinerja suatu organisasi atau sekolah, sedangkan guru yang memiliki tingkat kinerja tinggi dapat menyebabkan kenaikan kinerja organisasi tersebut. Selain itu guru dengan tingkat kinerja tinggi dapat merasakan nyaman, betah, aman dan hal tersebut dapat membuat guru bertahan lama disekolah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan tingginya tingkat kinerja guru di SMP Negeri 4 Gombong semua guru memiliki kinerja yang baik yang dapat dilihat dari kehadiran guru yang tidak pernah terlambat serta semua guru mampu menyelesaikan tugas dan perkerjaanya dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti melalui wawancara diketahui bahwa kinerja guru di SMP Negeri 4 sudah baik dan mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan pembagian kerja yang sesuai, penyelesaian tugas yang tepat waktu, kemudian ketepatan setiap guru menyiapkan langkah langkah kegiatan belajar mengajar untuk memaksimalkan proses mengajar, merancang alokasi waktu agar penyampaian

materi sesuai dengan jangka waktu yang diberikan, selain itu dibuktikan juga dengan peningkatan prestasi siswa.

Berikut merupakan data kinerja guru SMP Negeri 4 Gombong. Berdasarkan data kinerja sudah dapat dikatakan baik dapat dilihat juga dari nilai rata-rata PKG (Penilaian Kinerja Guru).

Tabel I- 1
Rata-Rata Prosentase PKG (Penilaian Kinerja Guru)
Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Guru	Nilai Rata -Rata PKG
2020-2021	33	70.00
2021-2022	33	85.49
2022-2023	30	84.88
2023-2024	32	85.57

Sumber: Data Sekunder PKG SMP Negeri 4 Gombong, 2023

Berdasarkan tabel I-1 yaitu tabel PKG dapat diketahui bahwa kinerja guru di SMP Negeri 4 Gombong sudah dapat dikatakan baik dan bahkan kinerja guru pada tahun 2020 -2021 ke tahun 2021-2022 mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2020 dengan nilai rata rata sebesar 70.00, pada tahun 2021 dengan nilai rata- rata 85.49 dan pada tahun 2022 mengalami sedikit penurunan dengan nilai rata- rata 84.88, dan pada tahun 2023 dengan nilai rata rata PKG sebesar 85.57 yang berarti mengalami peningkatan. Dengan jumlah guru pada tahun 2020 sebanyak 33, pada tahun 2021 sebanyak 33 dan pada tahun 2022 sebanyak 30 guru serta pada tahun 2023 sebanyak 32 guru. Meningkatnya nilai rata- rata PKG Tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi yang baik yang dimiliki oleh para guru faktor lain yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik.

Untuk peningkatan kinerja dalam suatu organisasi tentunya diperlukan peran pemimpin yang dapat membawa perubahan sehingga guru dan staf serta peserta didik dapat tumbuh dan maju. SMP Negeri 4 Gombang merupakan sekolah menengah pertama di Gombang sebagai salah satu sekolah penggerak di Kebumen. Diketukanya sekolah penggerak ini baru dimulai dua tahun lalu pada tahun 2021 dalam hal ini membuktikan bahwa pemimpin atau kepala sekolah mampu menciptakan perubahan dan berhasil mengajak guru secara bersama-sama untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di SMP Negeri 4 Gombang. Sekolah penggerak sendiri memiliki arti dan tujuan sebagai upaya untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian melalui terciptanya pelajar Pancasila, sekolah penggerak berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter, diawali SDM yang unggul yaitu dari kepala sekolah dan guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri 4 Gombang diketahui bahwa kepala sekolah mampu menciptakan perubahan dan mampu mengajak para guru serta staf disekolah untuk maju. Kepala sekolah di dalam masa kepemimpinannya selama 7 (tujuh) tahun telah mampu mendampingi bawahan dalam pengambilan keputusan serta bersikap tegas terhadap guru dengan kinerja rendah untuk peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah juga selalu turut andil dalam setiap penyelesaian masalah yang terjadi di organisasi, ketika di dalam organisasi terdapat suatu permasalahan maka kepala sekolah mengambil langkah tegas dan berperan aktif mencari alternatif penyelesaian serta mendengarkan semua pendapat atau solusi yang dikemukakan oleh semua bawahan yang terlibat

untuk membantu mencari jalan penyelesaian dari masalah agar terciptanya *Win-Win Solution*. Kepala sekolah juga mampu menumbuhkan jalinan kerja yang baik antara kepala sekolah dan guru serta staf untuk bersama sama menciptakan kemajuan sekolah menuju sekolah yang lebih baik.

Selain kepala sekolah yang menjadi pemimpin yang mempunyai tanggung jawab untuk memajukan sekolah guru pun ikut serta dalam mewujudkan tujuan organisasi, sebagai guru mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar seorang guru bukan hanya menyampaikan pelajaran kepada siswa tetapi guru juga dituntut agar materi yang mereka sampaikan dapat diterima dan diserap dengan baik oleh seluruh peserta didik. Kompetensi guru dalam menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu tercermin pada kepribadian guru.

Kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, penguasaan keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Menurut Tannady (2017) Kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan nilai nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir, dan bertindak sesuai dengan profesinya. Seorang guru bukan hanya harus pintar namun seorang guru juga harus secara pandai memiliki kemampuan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada siswanya dengan baik agar siswa mampu menyerap ilmu yang disampaikan oleh guru, dengan dimilikinya kompetensi profesional guru berarti dapat meningkatkan kualitas pendidikan dalam sekolah tersebut, selain itu peningkatan kompetensi guru juga sangat diperlukan karena hal tersebut menjadi salah satu upaya untuk

meningkatkan kualitas pendidikan serta proses belajar mengajar menjadi lebih baik. Berbekal dengan kompetensi yang dimilikinya maka guru diharapkan mampu mengelola dan melaksanakan interaksi yang baik dengan peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti melalui wawancara, semua guru di SMP Negeri 4 Gombang memiliki kompetensi profesional hal ini dapat dilihat dari semua guru yang dapat menguasai materi dengan baik karena sudah sesuai dengan bidang pendidikan yang mereka ampu dan sesuai dengan bidang ajar, disertai dengan pengalaman mengajar yang sudah cukup lama tentu dapat dikatakan bahwa setiap guru memiliki penguasaan yang baik terhadap materi dan dapat melaksanakan proses interaksi belajar mengajar yang sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada, di SMP Negeri 4 Gombang dari total 32 guru sebanyak 26 guru sudah memiliki sertifikasi.

Selain kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru motivasi juga menjadi satu hal yang penting sebagai daya dorong agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Seorang guru tanpa memiliki motivasi kerja akan merasa jenuh dan tidak memiliki unsur pendorong yang menjadi alasan untuk memajukan kinerjanya, motivasi sendiri mempersoalkan tentang adanya gairah kerja guru, agar guru mau berkerja keras dan mau menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran serta keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Siagian (2002) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai juga tujuan pribadi para anggota organisasi. Menurut French dan Raven (1995)

motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Adanya motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri maupun dikembangkan oleh lingkungan luar yang pada intinya menjadi pendorong untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi intrinsik merupakan motivasi atau dorongan yang muncul dalam diri individu tersebut keinginan yang muncul dalam diri individu tersebut menjadi salah satu pendorong utama yang akan menggerakkan guru agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti motivasi intrinsik yang dimiliki oleh guru di SMP Negeri 4 Gombang sangat baik semua guru dalam dirinya merasa memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan merasa harus memberi kinerja yang maksimal terhadap organisasi serta keinginan yang besar untuk dapat menciptakan peserta didik yang berkualitas. Kepala Sekolah menyatakan bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh sekolah yaitu dengan pemberian hadiah ketika guru berprestasi misalnya pemberian hadiah berupa piagam atau hadiah lainnya serta pemberian kesempatan peningkatan kinerja untuk guru dengan kinerja yang baik. Hal ini juga dilakukan dengan harapan agar guru termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 4 Gombang dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Profesional dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Gombang.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diketahui bahwa guru di SMP Negeri 4 Gombang dapat dikatakan baik, hal ini dibuktikan dengan pencapaian yang baik serta dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan berkompetensi fenomena ini diduga dipengaruhi karena adanya kepemimpinan tranformasional, kompetensi profesional dan motivasi Intrinsik yang baik, oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 gombang?
2. Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 gombang?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 4 Gombang?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Gombang?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini difokuskan pada permasalahan yang diangkat sebagai topik dan hasil identifikasi yang akan diteliti pada guru di SMP Negeri 4 gombang yang meliputi:

1. Penelitian ini fokus membahas terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, Kompetensi profesional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja.

2. Kinerja

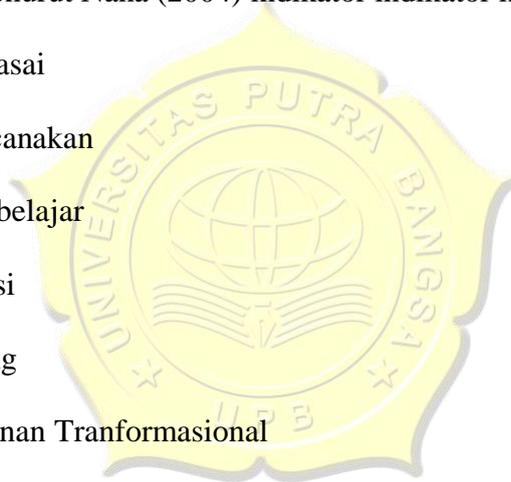
Menurut Tannady (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi Dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Menurut Nana (2004) indikator indikator kinerja meliputi:

- a. Menguasai
- b. Merencanakan
- c. Proses belajar
- d. Evaluasi
- e. Bimbing

3. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Muksin Wijaya (2005: 122) Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri di setiap individu atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robins (2010) adalah sebagai berikut:

- a. Kharisma
- b. Motivasi inspiratif
- c. Stimulasi intelektual



d. Perhatian yang individual

4. Motivasi Intrinsik

Nawawi, (2011) Menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pegawai tersebut sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Indikator indikator motivasi intrinsik menurut Herzberg yaitu:

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Penghargaan
- e. Kesempatan berkembang

5. Kompetensi Profesional

Menurut Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Indikator kompetensi profesional menurut permendiknas Nomor 16 tahun 2007 dalam sepdinas (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai materi, struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara efektif.
- d. Mengembangkan keprofesioanalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap karyawan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Gombong
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Gombong
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Gombong
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Gombong

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoristis

Manfaat teoristis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan dapat menambah wawasan rekan rekan khususnya bagi mahasiswa sumber

daya manusia yang ingin mempelajari lebih lanjut mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Profesional dan Motivasi Intrinsik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Gombong.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pembaca yang berkepentingan dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan gambaran bagi SMP Negeri 4 Gombong mengenai sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan manajemen di SMP Negeri 4 Gombong tersebut untuk menjadi masukan Langkah- Langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Gombong agar lebih berkembang.