

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam suatu instansi, salah satu indikator kemajuan suatu instansi baik instansi pendidikan maupun non pendidikan dapat diukur dari mutu sumber daya manusianya. Kinerja merupakan seperangkat nilai yang memberikan kontribusi atas perilaku seseorang yang positif atau negatif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari perilakunya dalam bekerja selama di sekolah.

Untuk menentukan kinerja guru maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari hasil penilaian tersebut dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan guru dapat memenuhi standar atau tidak. Melalui penilaian ini maka instansi pendidikan dapat memperoleh informasi kinerja guru yang dapat digunakan instansi pendidikan untuk memperbaiki kinerja guru serta memotivasi guru untuk mengembangkan diri dan juga sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Secara umum kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan, ataupun kompensasi. Sedangkan Kompelman dalam Supardi menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu, lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Untuk sebuah instansi pendidikan, kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena sekolah membutuhkan seorang pemimpin bagi para guru dan siswa yang diharapkan akan berdampak baik bagi sekolah ke arah yang lebih baik di setiap waktunya. Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam membina dan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, sikap kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

Berdasarkan rumusan di atas menunjukkan betapa penting peran kepala sekolah dalam

menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan.

Atas dasar pertimbangan tersebut, Maka penulis memilih judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Swasta Talitakum Medan”**

1.2 DATA PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Rendahnya kemampuan guru dalam membuat RPP
2. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah pada proses belajar mengajar
3. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar belum optimal

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SD Swasta Talitakum Medan?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SD Swasta Talitakum Medan?
3. Berapa Besarkah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SD Swasta Talitakum Medan?

3. TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Pengertian Kinerja Guru

Banyak pendapat ahli yang menjelaskan tentang kinerja guru. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance atau job performance, tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi performance saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Supardi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu Ahmad Susanto mendefinisikan prestasi kerja atau biasa disebut kinerja sebagai hasil nyata yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu proses kerja sebagai perwujudan dari kompetensi yang dimiliki terutama dalam pemberian pelayanan kepada peserta didik sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu.

Dalam kamus Webster kata teacher bermakna sebagai the person who teach, especially in school, atau guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya di sekolah. Guru yang hebat adalah guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan, diantara keduanya tercermin dalam kinerjanya selama transformasi pembelajaran

Guru juga diartikan sebagai salah satu komponen manusiawi yang bertanggung jawab atas pendidikan anak, berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing, dan membina anak didik dalam proses belajar mengajar, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun diluar sekolah.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru adalah kemampuan guru dalam menghasilkan prestasi kerjanya, yang diungkapkan secara nyata, hasil dari kerja kerasnya dalam mendidik serta menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan

3.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 114), 13 tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (energy) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi.

Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi. Dengan demikian, pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal.

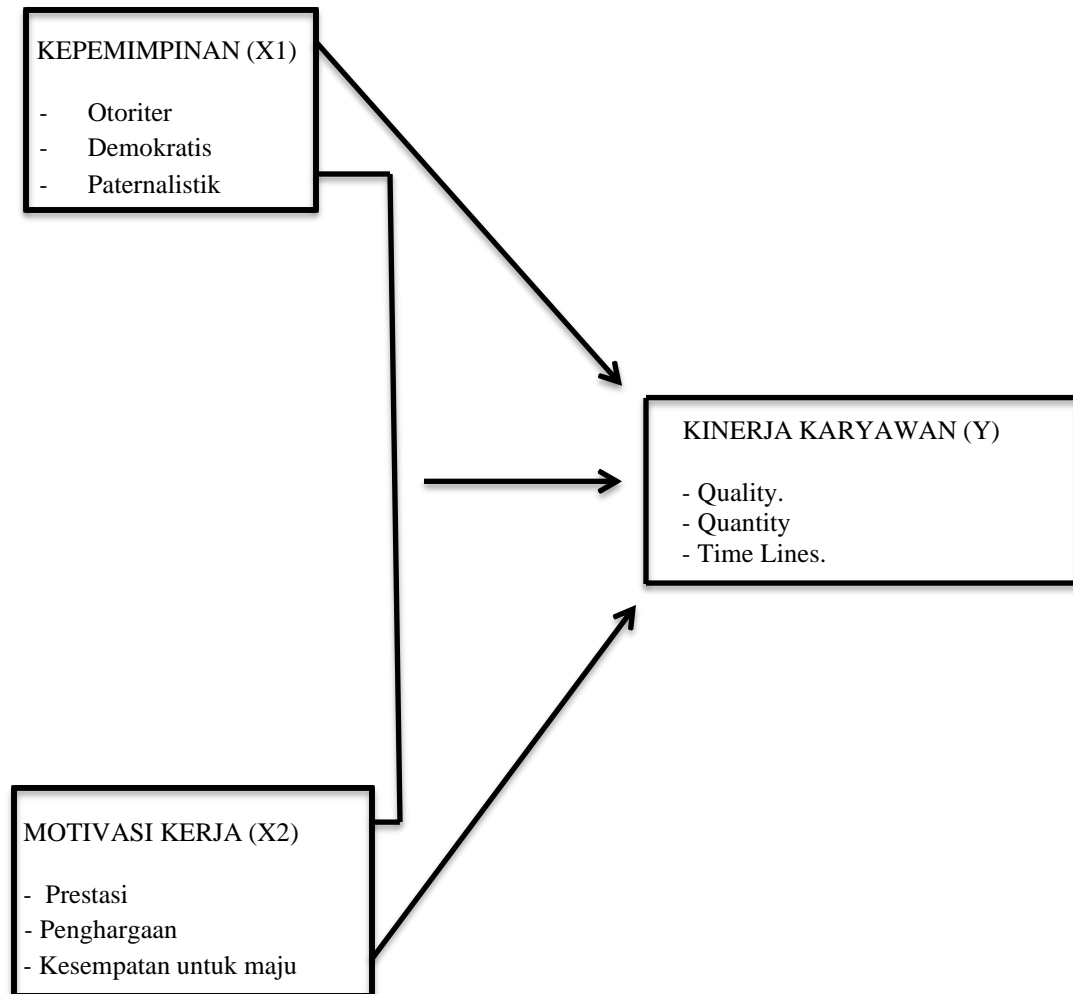
4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan deskripsi teori diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam menunjang kinerja guru karena dengan kinerja guru yang baik akan menghasilkan lulusan yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah.

Dalam menilai efektivitas kinerja guru di sekolah, terdapat faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru dapat tercapai dengan maksimal apabila indikator kinerja guru terpenuhi yaitu harus mampu membuat perencanaan pembelajaran, mampu

menguasai materi pembelajaran, mampu menguasai strategi dan metode mengajar, mampu mengelola kelas, serta mampu membuat evaluasi dan penilaian

Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir yang dipaparkan diatas, diutarakan lagi dalam bentuk diagram sebagai berikut :



5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka Konseptual yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

H2 : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.