

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Sekolah merupakan salah satu lembaga untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah merupakan tempat diselenggarakannya proses pendidikan guna menciptakan generasi masa depan bangsa sebagai ujung tombak pembangunan dimasa yang akan datang. Agar tujuan tersebut tercapai maka pendidikan disekolah harus diselenggarakan dengan sebaik-baiknya. Berbagai upaya dilakukan pelaku pendidikan agar mutu pendidikan dapat meningkat, diantaranya dengan meningkatkan kualitas guru sebagai tenaga pendidik melalui pelatihan-pelatihan, seminar, pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana serta mengembangkan kurikulum yang digunakan.

Guru merupakan salah satu unsur dalam proses belajar mengajar disekolah memiliki berbagai peran penting bagi kecerdasan bangsa karena guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar yang mentrasfer ilmu pengetahuan tapi guru berperan penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan karakter peserta didik, menjadi pembimbing yang mendorong berkembangnya potensi peserta didik mengembangkan model dan metode dalam pembelajaran agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Begitu pentingnya peran guru maka guru sebagai tenaga pendidik harus terus belajar, berinovasi, mencari dan mempelajari perkembangan teknologi dan informasi baru serta mengembangkan berbagai ide kreatif. Guru merupakan faktor penentu

tercapainya mutu pendidikan. Untuk itu guru yang berkualitas merupakan harapan bagi semua pihak agar mampu melaksanakan peran, tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Guru sebagai tenaga pendidik dituntut bekerja secara professional, didukung oleh kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi. Seorang guru yang termotivasi dalam bekerja akan melaksanakan tugas dengan rajin, tekun dan ulet, berusaha memberikan hasil yang optimal, dan tidak cepat merasa puas atas prestasi yang diraihinya, melakukan inovasi-inovasi, selalu berusaha mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya. Guru dengan motivasi kerja tinggi akan memberikan hasil kerja yang memuaskan. Oleh karena itu motivasi kerja guru perlu mendapat perhatian dari semua pihak yang berkepentingan.

Kepemimpinan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi, [1]

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut atau bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan hubungan dan pengaruh yang mendalam, yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama baik oleh pemimpin maupun pengikutnya. [2]

Kepemimpinan adalah kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi dan manusia sebagai pemimpin merupakan salah satu faktor yang penting. Seorang pemimpin di sekolah harus mampu mempengaruhi guru untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi sekolah yang sudah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang pertama dan utama untuk mempengaruhi guru agar melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Gaya dan perilaku kepemimpinan seseorang berpengaruh besar terhadap motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan yang benar dengan motivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan tercapainya tujuan organisasi sekolah, sebaliknya gaya kepemimpinan atau teknik memotivasi yang tidak tepat akan mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai dengan maksimal. Hal ini disebabkan karena guru tidak termotivasi dalam bekerja. mencari alasan untuk menghindari pekerjaan yang dibebankan pada mereka. merasa kesal dengan pemimpinnya, gelisah, berontak, tidak puas dan malas melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya (Thoha, 2013: 49). [3]

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2012). Pola tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana et al, 2012)[2]

Seorang pemimpin harus mampu memperluas wawasan, membangkitkan semangat kerja, menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpinan harus mampu memberikan pengarahan, memotivasi, menjadi penggerak dan pemberi inspirasi. Kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan kepemimpinan yang melibatkan inspirasi pengikutnya untuk berkomitmen dalam pencapaian visi dan tujuan dari suatu organisasi atau unit, memberi tantangan ke pengikutnya agar melakukan inovasi dalam memecahkan masalah-masalah terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya, mengembangkan kemampuan kepemimpinan pengikutnya melalui pembinaan, pendampingan, maupun keduanya dan memberikan dukungan[1]

Kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership*) adalah tentang pemimpin, mengubah strategi dan budaya organisasi sehingga menjadi lebih sesuai dengan lingkungan sekitarnya. *Transformational Leadership* adalah agen perubahan yang memberi energi dan mengarahkan pekerja serangkaian nilai-nilai dan perilaku baru organisasi[4] Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang memiliki integritas untuk merubah cara pandang karyawan dalam hal melakukan pekerjaan. Burns dalam Northouse (2013;176) menyebut kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Tujuan dari gaya kepemimpinan ini adalah mengembangkan diri pegawai untuk bisa mengerjakan lebih dari harapan pemimpin.

Pendekatan ini sendiri adalah sebuah pendekatan yang sangat mengawasi proses pegawai dalam melaksanakan tugasnya.[5]

Seorang kepemimpinan transformasional harus memahami siapa bawahannya, bagaimana kondisi lingkungan kerja, bagaimana kekuatan dan kelemahan bawahan dan cakup dalam memanfaatkan kekuatan yang ada untuk menutupi kelemahan yang dimiliki pegawainya. Kepemimpinan yang kurang peduli dengan pegawainya akan menimbulkan rasa tidak simpatik, mempengaruhi semangat kerja, tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Selain kepemimpinan transformasional, iklim kerja juga mempengaruhi motivasi kerja guru. Iklim kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Iklim kerja guru yang baik dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di sekolah serta gaya kepemimpinan yang ada.

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan, suasana kerja yang ada dalam lingkungan organisasi seperti rasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Tercipta iklim kerja yang menyenangkan ditentukan oleh hubungan antar manusia yang ada dalam lingkungan sekolah tersebut.

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi yang membutuhkan iklim kerja yang kondusif agar setiap guru dapat bekerja secara optimal. Iklim kerja yang kondusif memberikan suasana kerja yang nyaman dan tenang karena iklim kerja mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Iklim kerja merupakan perasaan

seseorang ditempat kerja yang timbul karena kegiatan yang dilakukan. Guru yang merasa iklim kerja terlalu otoriter dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan tertekan sehingga membuat iklim kerja menjadi tidak kondusif. Namun seringkali kita lihat di sekolah guru merasakan iklim kerja yang tidak kondusif yang disebabkan oleh adanya konflik antar individu di dalam lingkungan sekolah, konflik antara pimpinan dengan guru, kurang disiplin, terjadinya kecemburuan social, kurang aktif mengikuti perkembangan berkaitan dengan tugas mereka sehingga mengakibatkan guru kurang termotivasi menjalankan tugas dan hanya terkesan melaksanakan rutinitas saja, terlalu tingginya tuntutan pekerjaan, ketidak seimbangan antara jam kerja dengan jam istirahat dan sebagainya.

Dampak lain dari iklim kerja yang tidak kondusif dapat kita lihat masih banyak guru yang menjalankan tugas masih tergantung pada pengawasan kepala sekolah, masih ada yang terlambat menyelesaikan tugas membuat perangkat pembelajaran, terlambat datang ke sekolah, pada saat guru tidak dapat melaksanakan tugas mengajar karena sesuatu hal, guru hanya dapat memberikan catatan kepada peserta didik.

Menurut Simamora (2010:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Menurut Wirawan (2012:121) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang

kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. [6]

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengendalikan, memahami dan menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi. Seorang guru harus memiliki kemampuan mengendalikan emosi, memahami, dan menerapkan kekuatan dan ketajaman emosinya sebagai sumber energy sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Kecerdasan emosi merupakan upaya untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri untuk tetap dapat mengambil keputusan dengan tenang. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran, suara hati yang memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh kecerdasan emosi kerja yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru akan memberikan kehangatan dan menumbuhkan kesadaran akan perasaan sendiri. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh. memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Hal ini akan berdampak terhadap hasil belajar peserta didik. Disisi lain guru yang kurang termotivasi dalam mengajar akan

berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik, yang pada akhirnya akan mempengaruhi mutu pendidikan.

Indikator yang dapat digunakan untuk melihat mutu pendidikan pada suatu sekolah adalah dari keunggulan dan kompetitif yang ditunjukkan oleh peserta didik yaitu sikap dan perilaku peserta didik yang sesuai dengan norma yang berlaku dan adanya peningkatan prestasi belajar peserta didik. Mutu suatu sekolah dapat dilihat salah satunya dari lulusan yang dapat diterima di perguruan tinggi negeri dan diterima bekerja. Pada beberapa SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat dapat dilihat persentase lulusan yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Persentase Siswa yang diterima di PT Negeri dan Bekerja**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Persentase Lulus Perguruan Tinggi Negeri</b>
1	2017	11%
2	2018	14%
3	2019	15%

*Sumber: Survei (2021)*

Dari table diatas dapat kita lihat bahwa meskipun setiap tahun meningkat namun persentase kelulusan siswa SMK di Perguruan Tinggi Negeri masih sangat rendah yang menunjukkan masih rendahnya kualitas pendidikan di SMK Negeri Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan uraian fenomena dan latar belakang masalah yang telah ada, peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang membahas sejumlah



variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru di beberapa SMK Negeri yang ada di Pasaman Barat, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Nama Sekolah**

No	Nama Sekolah	Alamat
1	SMK Negeri I Pasaman	Padang Tujuh Kec. Pasaman
2.	SMK Negeri I Sasak Ranah Pasisia	Sasak Ranah Pasisia
3.	SMK Negeri 1 Kinali	Kinali Kecamatan Luhak Nan Duo
4.	SMK Negeri I Lembah Melintang	Kec. Lembah Melintang

*Sumber: Pra Survei (2021)*

Penelitian ini penulis beri judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening Di SMK Negeri Kabupaten Pasaman Barat”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya kualitas atau mutu pendidikan di SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat
2. Kurangnya jumlah lulusan SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat yang diterima di perguruan tinggi negeri
3. Kurangnya tingkat kedisiplinan guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat
4. Kurangnya kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat.
5. Kurangnya motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat.

6. Kurang kondusifnya iklim kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat
7. Kurangnya kecerdasan emosional guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat
8. Kurangnya peran kepemimpinan transformasional disekolah sebagai tokoh yang menginspirasi atau memotivasi guru dalam bekerja sehingga mempengaruhi motivasi guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam rangka mempersempit ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini maka dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada guru di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat yaitu SMK Negeri I Pasaman, SMK Negeri I Sasak Ranah Pasisia, SMK Negeri I Kinali dan SMK Negeri I Lembah Melintang
2. Variabel yang digunakan adalah sejumlah variabel yang mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu kepemimpinan transformasional, iklim kerja dan kecerdasan emosional.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah yang telah diajukan maka penelitian ini mengajukan beberapa rumusan masalah yang akan dibuktikan yaitu:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kecerdasan emosional guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat?

2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kecerdasan emosional guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat?
4. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat?
5. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru melalui kecerdasan emosional sebagai variable interverning pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat?
7. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru melalui kecerdasan emosional sebagai variable interverning pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat
2. Pengaruh iklim kerja terhadap kecerdasan emosional guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat

3. Pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat
4. Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat
5. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru melalui kecerdasan emosional sebagai variable interverning pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat
7. Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja guru melalui kecerdasan emosional sebagai variable interverning pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. SMK Negeri di Kabupaten Pasaman Barat, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan strategis dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru
2. Praktisi, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan pihak-pihak yang membaca hasil penelitian ini, khususnya tentang adanya sejumlah variabel yang mempengaruhi motivasi kerja guru

3. Dinas pendidikan, hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk memperbaiki motivasi guru
4. Akademisi, hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat dijadikan referensi yang dapat diadopsi bagi peneliti dimasa mendatang.