

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan proses pembudayaan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Didalamnya tercakup pengembangan dari aspek pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan. Namun pada kenyataan aktivitas pengajaran di sekolah ternyata masih lebih dititik beratkan pada ranah kognitif dan keterampilan. Pendidikan memegang peranan penting untuk menjamin kelangsungan hidup manusia dalam berbangsa dan bernegara, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan adalah suatu tempat untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh dari guru dan membantu untuk mewujudkan pendidikan yang baik dengan cara guru mengajarkan kepada anak didiknya serta menanamkan nilai-nilai budaya dan agama terhadap anak didiknya. Oleh karena itu dalam pendidikan sangatlah penting adanya guru dan kinerja gurunya.

Menurut **Suparlan (2008:146)**, guru merupakan salah satu unsur masukan instrumental yang amat menentukan keefektifitasan dan efisiensi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik guru harus memiliki standar kualifikasi, kompetensi dan kesejahteraan. Guru adalah salah satu sumber daya manusia yang dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan keterampilan serta pelatihan kepada anak

didiknya. Oleh karena itu guru adalah faktor yang penting dalam sumber daya manusia terutama kinerja gurunya.

Menurut **Supardi (2014:54)** kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik. Kinerja guru dapat diartikan sebagai kondisi untuk menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada peserta didik. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja saja melainkan juga ditunjukkan dalam berperilaku kepada orang lain atau berinteraksi dengan orang lain baik itu guru kepada pemimpin atau guru dengan guru dan guru dengan peserta didiknya. Kinerja guru adalah proses yang dilakukan oleh guru selama menjalani tugas sebagai guru, fungsi sebagai guru dan tanggung jawab sebagai guru.

Menurut **Barnawi & Arifin (2014:43)** kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut pendapat lain yaitu menurut **Siagian (2008)** kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah Kompensasi,

komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi.

Kepemimpinan yang mengacu pada struktur inisiasi cenderung berorientasi pada tugas dan hasil. Sedangkan kepemimpinan yang mengacu pada konsiderasi yang berorientasi pada hubungan antara dirinya dengan anggota kelompok guru-guru dalam mengusahakan pola organisasi, jalur komunikasi dengan metode atau prosedur kerja yang jelas **Yupiter A. Nenoan (2015)**. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam suatu organisasi atau perusahaan karena pemimpin merupakan patokan atau pedoman dalam menjalankan suatu organisasi. Jika tidak ada pemimpin maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik terutama dalam dunia pendidikan pemimpin sangatlah penting untuk mengatur dan mengawasi jalannya suatu kegiatan dalam sekolah seperti proses belajar mengajarnya.

Menurut **McShane dan Von Glinow (2010:270)** komunikasi menunjukkan pada proses dengan dimana informasi dikirimkan dan dipahami antara dua orang atau lebih. Penekanan pada kata dipahami karena mengirimkan arti yang dimaksud *sender* adalah esensi komunikasi yang baik. Komunikasi adalah proses pengiriman pesan antara dua orang atau lebih dengan cara berinteraksi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh informasi. Komunikasi juga berfungsi sebagai penyampaian pikiran atau pendapat kepada seseorang dan dapat diterima oleh orang tersebut.

Menurut **Colquitt, LePine dan Wesson (2011:179)** memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energik yang dimulai baik dari dalam

maupun dari luar pekerja dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan dan mempergimbangkan arah, intensitas dan ketekunan. Motivasi kerja adalah suatu upaya yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan diri sendiri baik dari orang lain maupun dari diri sendiri, motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang melalui motivasi atau dorongan atau dukungan dari orang lain.

Febry Adi Nugroho, dkk (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS bersertifikat pendidik. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS bersertifikat pendidik. Dari hasil penelitian ini diperoleh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Basilius Redan Werang, dkk (2019) melakukan penelitian pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian ini diperoleh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Naga Pandu Eka Caksana (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMAN 1 Tuluagung. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan kepala

sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil penelitian ini diperoleh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

SMA Adabiah 2 Padang merupakan suatu organisasi sekolah yang dijalankan sesuai dengan peraturan dan ketentuan pendidikan SMA Adabiah 2 Padang. SMA Adabiah 2 Padang merupakan sekolah yang sudah memiliki Akreditasi A, sekolah ini juga menjadi favorit bagi masyarakat karena sudah mencapai Akreditasi A untuk menunjang atau memudahkan masuk perguruan tinggi. SMA Adabiah 2 Padang memiliki guru 35 orang guru dari berbagai jurusan seperti IPA dan IPS. Sekolah ini merupakan sekolah Adiwiyata karena sekolah ini sering memenangkan lomba Adiwiyata antar sekolah dapat dilihat dari lingkungan sekolahnya struktur sekolahnya dan organisasi sekolahnya. Sekolah ini merupakan sekolah yang sering menjadi tempat perlombaan antar sekolah, sekolah ini juga menyediakan tempat untuk pertandingan antar sekolah.

Sekolah ini merupakan sekolah swasta yang banyak diminati oleh masyarakat selain akreditasinya dan juga lingkungan sekolahnya, sekolah ini dimiliki oleh masyarakat setempat. Sekolah ini merupakan sekolah yang memiliki banyak prestasi seperti pemenang Adiwiyata, olimpiade dan prestasi pemenang dalam bidang olahraganya, dapat kita lihat bahwa kinerja guru masih belum optimal berdasarkan tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Guru Tahun 2018

No	Jenis Kegiatan	Yang sudah tercapai %
1.	Mengurus rencana pembelajaran	71,43%
2.	Melaksanakan proses pembelajaran	97,14%
3.	Mengevaluasi hasil pembelajaran	91,43%
4.	Menganalisa hasil	74,29%
5.	Melakukan perbaikan	68,57%

Sumber SMA Adabiah 2 Padang

Dari table 1.1 tersebut di atas terlihat bahwa hasil kinerja guru sebagai berikut:

- a. Mengurus rencana pembelajaran yang sudah tercapai dengan persentase 71,43% sedangkan yang belum tercapai dengan persentase 28,57%.
- b. Melaksanakan proses pembelajaran yang sudah tercapai dengan persentase 97,14% sedangkan yang belum tercapai dengan persentase 2,86%.
- c. Mengevaluasi hasil pembelajaran yang sudah tercapai dengan persentase 91,43% sedangkan yang belum tercapai dengan persentase 8,57%.
- d. Menganalisis hasil yang sudah tercapai dengan persentase 74,29% sedangkan yang belum tercapai dengan persentase 25,71%.
- e. Melakukan perbaikan yang sudah tercapai dengan persentase 68,57% sedangkan yang belum tercapai dengan persentase 31,43%.

Dari table tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMA Adabiah 2 Padang belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kepemimpinan, komunikasi kerja dan motivasi kerja pada SMA Adabiah 2 Padang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Adabiah 2 Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena di atas dan dalam kajian-kajian literatur manajemen sumber daya (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi “Kinerja Guru” maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan terhadap guru masih rendah pada SMA Adabiah 2 Padang
2. Komunikasi kerja belum optimal pada SMA Adabiah 2 Padang
3. Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru masih rendah pada SMA Adabiah 2 Padang
4. Kemampuan guru dalam mengajar belum optimal pada SMA Adabiah 2 Padang
5. Sarana dan prasarana belum lengkap pada SMA Adabiah 2 Padang
6. Pengalaman kerja guru masih rendah pada SMA Adabiah 2 Padang
7. Kepribadian guru masih rendah pada SMA Adabiah 2 Padang

8. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada guru masih rendah pada SMA Adabiah 2 Padang
9. Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman pada SMA Adabiah 2 Padang
10. Keterampilan guru masih rendah pada SMA Adabiah 2 Padang

1.3 Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik dalam sekolah maupun diluar sekolah. Namun untuk lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, maka penulis membatasi penelitian dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan dan komunikasi kerja, selanjutnya yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja guru dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA Adabiah 2 Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada SMA Adabiah 2 Padang?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap motivasi kerja pada SMA Adabiah 2 Padang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMA Adabiah 2 Padang?

4. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Adabiah 2 Padang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Adabiah 2 Padang?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA Adabiah 2 Padang?
7. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA Adabiah 2 Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada SMA Adabiah 2 Padang
2. Untuk mengetahui dan seberapa besar pengaruh komunikasi kerja terhadap motivasi kerja pada SMA Adabiah 2 Padang
3. Untuk mengetahui dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMA Adabiah 2 Padang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Adabiah 2 Padang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Adabiah 2 Padang

6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA Adabiah 2 Padang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA Adabiah 2 Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai faktor yang berkaitan dengan kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi penulis

Untuk mempelajari dan memahami ilmu yang didapat dari penelitian tersebut dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi peneliti berikutnya

Hasil yang didapat dari penelitian ini semoga dapat membantu dan menambah wawasan penelitian selanjutnya sebagai referensi dan informasi untuk meneliti selanjutnya.