

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam seluruh aspek kemanusiaan, hal ini disebabkan karena pendidikan mempengaruhi perkembangan manusia. Keberhasilan pendidikan manusia tidak lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial, yaitu mendorong perkembangan pendidikan sesuai laju perkembangan. Pendidikan merupakan sebuah proses pembentukan secara intelektual dan emosional yang sangat penting bagi kehidupan bangsa untuk meningkatkan kualitas pendidikan yaitu melalui kegiatan belajar mengajar.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara efektif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam kegiatan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Prahara, dkk. (2022) "Dalam pelaksanaannya pendidikan sekolah tidak lepas dari peranan guru dalam bimbingan peserta didik dan tugas-tugas lain guru untuk mencapai tujuan pendidikan". Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan merupakan inti kemajuan suatu bangsa. Tentunya hal ini tidak pernah lepas dari peran guru, kepala sekolah dan masyarakat sekitar. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang mempunyai peranan sangat besar dalam menentukan mutu pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin juga dapat menjadi tolak ukur pendidikan guru yang baik untuk meningkatkan mutu sekolah. Gaya kepemimpinan sebagai pemimpin sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru seperti kepala sekolah dapat membantu guru mengevaluasi pembelajaran, menginspirasi guru, membantu mengatasi kesulitan guru dalam mengajar, dan meningkatkan motivasi. Menurut Munfida (2024), "Kepala sekolah adalah orang yang mengatur dan mengelola kegiatan mengajar guru sedemikian rupa sehingga guru memiliki ketertarikan, orientasi, fokus dan mengalami peningkatan".



Selain itu gaya kepemimpinan kepala sekolah juga sebagai pemimpin harus mampu membimbing dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi sekolah.

Menurut Taba, M. I. dkk (2024), Proses pengorganisasian dapat digambarkan sebagai desain, pengembangan dan pemeliharaan sistem kegiatan terkoordinasi dimana individu dan kelompok orang bekerja sama di bawah kepemimpinan yang dipahami dan menerima tujuan yang umum.

Menurut Meyer dan Allen. (1997) "Komitmen organisasional sebagai konsep yang multidimensional, pada awalnya melihat komitmen organisasi sebagai dua dimensi yaitu: Affective comitment berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attacment) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi; dan continuace commitment, mengarah kepada perhitungan untung dan rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena karyawan membutuhkannya".

Menurut Niam, dkk. (2020) "Dengan guru berkomitmen terhadap sekolah, maka hal-hal yang terjadi berupa kendala atau tantangan di sekolah dapat di atasi dan memberikan yang terbaik bagi siswa dan sekolah".

Menurut Delawati, dkk. (2024)

Adanya peran kepala sekolah dalam membentuk komitmen organisasi dan memberikan motivasi kerja yang sangat penting dalam tercapainya tujuan organisasi secara maksimal, karena dengan adanya motivasi maka guru dapat melakukan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Nadya Pally, Y. F. (2022), Keterlibatan karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, untuk dapat mewujudkan hal tersebut perlu adanya suatu kekuatan atau dorongan dalam diri pegawai yang disebut dengan

kerja, motivasi dalam suatu organisasi dapat di anggap sebagai 1 sederhana maupun kompleks. Motivasi kerja adalah dorongan atau ang dilakukan untuk memotivasi seseorang agar perilakunya dapat



diarahkan pada upaya nyata seperti kinerja, tanggung jawab kerja, prestasi, pengembangan pribadi, dan kemandirian. Dengan memberikan motivasi kepada guru baik secara finansial ataupun non finansial dapat menopang perilaku guru agar mau berusaha dan bersemangat mencapai hasil kinerja yang optimal.

Menurut Rezeki, F. dkk. (2021)

Motivasi kerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan perilakunya yang bekerja lebih lambat sehingga target pekerjaan tidak tercapai, menghabiskan lebih banyak waktunya, tidak fokus pada pekerjaan mereka, mengganggu bahkan membuat konflik dengan pekerja lainnya, melemparkan tanggung jawab kepada pekerja lainnya. Sedangkan seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu antusias, bersemangat kerja dan bangga dengan pekerjaan mereka, menyelesaikan pekerjaan mereka, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga target organisasi dapat tercapai, melakukan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya, membantu rekan kerjanya dalam bekerja sama secara tim yang solid, memiliki integritas dan loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan organisasi.

Seorang pemimpin yang kompeten tidak hanya dapat memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efisien, efektif, tepat waktu dan berkualitas tinggi, tetapi pemimpin yang sukses sering kali menginspirasi bawahannya untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kinerja seorang guru adalah kemampuan guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik dengan kata lain efisiensi kerja guru merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Menurut Joen, S. dkk. (2022)

Keberhasilan pendidikan dan pesereta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang guru. Dengan demikian kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Proses belajar dan hasil belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh isi sekolah dan kurikulum, tetapi juga oleh kualifikasi guru yang mengajar dan hkannya. Oleh karena itu, guru di tuntut untuk memiliki kemampuan atau uan untuk mampu mengajar dan membimbing siswa agar tumbuh dan ang sesuai dengan yang diharapkan.



Begitu juga halnya pada SMP Negeri di Kabupaten Bone, agar tercapai prestasi yang tinggi dalam menentukan standar pengelolaan sekolah dan dapat lebih bijaksana dalam menentukan keberhasilan para siswa, setiap guru harus mempunyai tingkat kinerja yang tinggi agar dapat menjadikan anak didiknya berprestasi.

Indikator kinerja guru dapat didasari dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam hal ini peran guru tidak lepas dari penerapan gaya kepemimpinan yang ada pada masing-masing lembaga pendidikan, namun masih banyak permasalahan yang menyebabkan menurunnya kinerja guru akibat gaya kepemimpinan yang tidak tepat.

Bahkan tidak jarang permasalahan tersebut muncul akibat gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan buruk, karena secara tidak disadari seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan tersebut dalam rangka menjalankan kepemimpinannya menurut caranya sendiri dan cara-cara yang digunakannya merupakan cerminan sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak.

Kinerja guru dapat diukur dengan menggunakan indikator yang terdapat di Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang tugas utama guru adalah (1) mendidik, (2) mengajar, (3) membimbing, (4) mengarahkan dan melatih, serta (5) menilai dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu peneliti menggunakan acuan tersebut untuk mengetahui kinerja guru.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja dengan kinerja guru membutuhkan beberapa data, oleh karena itu peneliti melakukan wawancara mengenai kinerja guru untuk melengkapi data yang di perlukan. Berikut hasil wawancara Kinerja Guru di SMP Negeri di Kabupaten Bone.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri aten Bone, bahwa di SMP Negeri di Kabupaten Bone kepala sekolah : agar guru lebih dapat melakukan penguasaan metode dan bahan , kedisiplinan dan kreatifitas. Selan itu guru di tuntutan untuk



mengembangkan profesi, misalnya melalui kegiatan diklat di sekolah atau diluar sekolah.

Tabel 1. 1 Hasil Wawancara Kinerja Guru

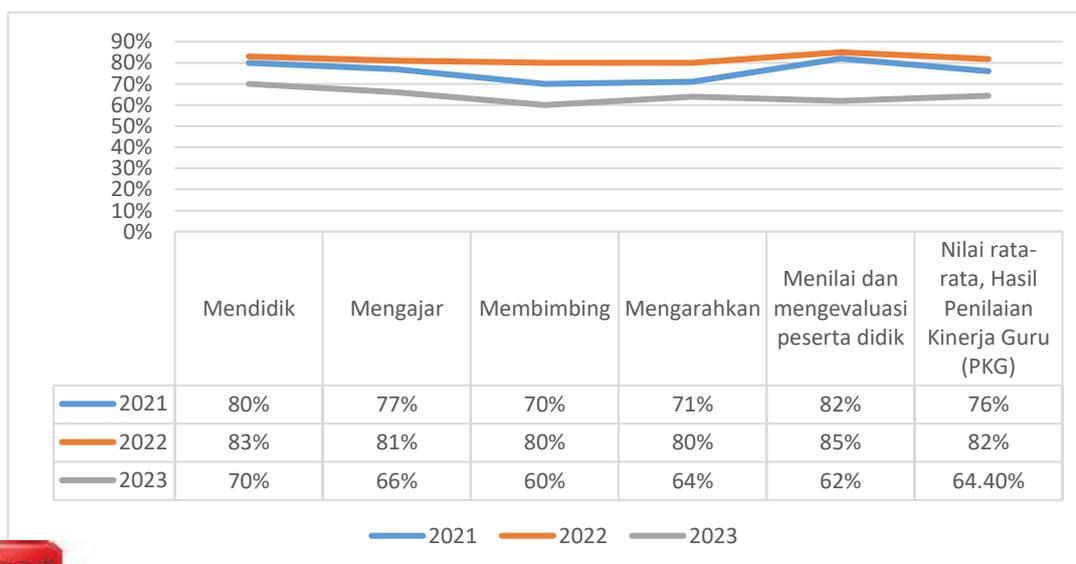
No	Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran	Ad	TA
1.	Menyusun Perencanaan Pembelajaran	√	
2.	Loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar		√
3.	Pelaksanaan pembelajaran	√	
4.	Menguasai dan mengembangkan Metode		√
5.	Kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya		√
6.	Melaksanakan hubungan antar pribadi	√	
7.	Mengevaluasi Hasil Belajar	√	
8.	Melaksanakan Program Pengayaan	√	
9.	Melaksanakan Program Remedial	√	
10.	Kepemimpinan yang aktif dari guru		√

Sumber: Hasil Wawancara Kinerja Guru

Keterangan: Ad: Ada dan TA: Tidak ada

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru di SMP Negeri di Kabupaten Bone yang kesulitan dalam mengembangkan dirinya. Hal ini di sebabkan kurangnya gaya kepemimpinan dari seorang kepala sekolah sebagai leader dan kurangnya motivasi kerja yang diberikan serta kurangnya komitmen guru dalam organisasi.

Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Guru Kelas



Dinas Pendidikan Kabupaten Bone

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa kinerja guru di tahun 2021 nilai rata-rata 76% yang bisa dikatakan cukup baik tetapi belum maksimal, kemudian di tahun 2022 kinerja guru mengalami peningkatan dengan nilai rata-rata sebesar 82% menunjukkan peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dan di tahun 2023 mengalami penurunan kinerja guru dengan nilai rata-rata sebesar 64,40% hal ini menunjukkan bahwa ada masalah atau tantangan yang dihadapi dalam tahun tersebut yang mengakibatkan penurunan kualitas kinerja di bandingkan dengan tahun sebelumnya. Penurunan ini perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui penyebabnya, apakah karena faktor eksternal, seperti perubahan kurikulum, keterbatasan sumber daya, atau masalah pribadi guru, yang dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pendidikan, sehingga nantinya menyebabkan hasil belajar siswa yang tidak optimal. Kepala sekolah sebagai pimpinan perlu menganalisis penyebab menurunnya kinerja guru dan mencari solusi untuk mencapai sasaran yang lebih baik di tahun-tahun mendatang. Dengan memberikan dukungan, motivasi, berkomunikasi secara efektif dengan guru, pembinaan dan pelatihan yang tepat akan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan beberapa guru SMP Negeri di Kabupaten Bone. Diketahui bahwa naik turunnya kinerja guru SMP Negeri yang ada di Kabupaten Bone disebabkan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah yang kurang memberikan bimbingan, arahan, dorongan, motivasi, dan inspirasi bagi para guru serta kurang tegasnya kepala sekolah sebagai pemimpin terhadap bawahannya, yaitu; sebagian guru masih ada yang sesuka hatinya tidak datang menjalankan tugasnya, dan pimpinan yang mengetahui hal tersebut tidak memberikan sama sekali konsekuensi atau sanksi terhadap guru tersebut, serta pimpinan yang senang dengan adanya formalitas, seperti guru yang tidak melakukan ceklok atau absensi padahal di sekolah telah menyediakan absensi bagi guru, tetapi absensi tersebut telah diatur oleh pegawai TU yang membuat guru tidak harus melakukan ceklok tepat waktu, absensi tersebut hanya menjadi sebuah formalitas sekolah, hal ini menyebabkan plinya seorang guru dan kebanyakan guru tidak datang menjalankan tugasnya. Kemudian juga saat jam pulang bekerja, masih banyak guru pulang



sebelum waktunya, hal ini mengakibatkan kinerja guru semakin lama menjadi menurun dan tidak optimal.

Selain itu dari segi komitmen organisasi yang menjadi kendala kurangnya guru memiliki komitmen yang tinggi akan melaksanakan pembelajaran yang sungguh-sungguh, aktif, kreatif dan inovatif yakni, masih ada sebagian guru di SMP Negeri di Kabupaten Bone sering meninggalkan siswa pada saat jam pelajaran dan hanya memberikan tugas, atau menyuruh siswa sekedar mencatat materi saja dan masih banyak guru sering izin meninggalkan tempat tugas saat jam kerja. Sedangkan dari segi motivasi kerja dari hasil wawancara tersebut penulis mendapati informasi bahwa sebagian SMP Negeri di kabupaten Bone, belum adanya reward yang diberikan kepada guru-guru yang berprestasi, kurangnya dukungan dan sumber daya yang memadai kepada guru, dan kurangnya dukungan kolaborasi pertukaran ide antara guru, yang menyebabkan kurangnya kegairahan dan semangat kinerja dari seorang guru, hal ini berdampak bagi kinerja guru pada proses belajar mengajar yaitu; guru masih kurang menggunakan media sebagai bahan pelajaran seperti penggunaan gambar sebagai bahan pelajaran ataupun media seperti grafik, media manipulatif dan media video, guru di sekolah tersebut untuk penggunaan media bahan ajarnya sendiri itu hanya menggunakan bahan ajar buku dan monoton dilakukan sampe sekarang. Kemudian metode yang digunakan guru saat mengajar ialah metode ceramah yang dimana metode ini adalah metode yang hanya memberikan penjelasan-penjelasan sebuah materi, hal ini tentu membuat siswa pasif (tidak memiliki rasa giat, dan tidak aktif dalam mengikuti pembelajaran, kemudian kepemimpinan yang kurang aktif dari seorang guru ketika di kelas, hal ini dimaksud ketika seorang guru sedang di dalam kelas suasana kelas terkesan membosankan dan banyak siswa yang tidak semangat atau tidak bergairah ketika menerima pelajaran berlangsung. Dengan keadaan yang seperti ini sekolah atau organisasi ini akan sulit untuk mendorong kinerja guru pada tingkat kinerja yang maksimal karena kurangnya motivasi kinerja yang diberikan pimpinan terhadap guru.

Menurut Utomo, P. (2021). Gaya kepemimpinan sebagai leadership ialah pek yang menjadi tolak ukur keberhasilan pada suatu pengelolaan an, dan memberikan motivasi adalah keterampilan yang membimbing k berkerja keras, mau bekerja dan berusaha mencapai keinginan dan ganisasi”.



Proses belajar mengajar akan baik jika kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang mampu menjalankan tugasnya serta mampu mengarahkan guru atau kelompok bekerja sama dalam organisasi untuk menjalankan komitmen organisasi yang sebelumnya telah disepakati bersama dimana untuk mencapai tujuan visi, misi sekolah serta kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi kerja terhadap para pendidiknya yang nantinya dapat meningkatkan kinerja seorang guru menjadi lebih baik, sehingga menciptakan hasil belajar siswa yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak betapa pentingnya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja guru. Mengacu pada uraian diatas penulis tertarik membahas dan meneliti persoalan dengan judul penelitian: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bone"**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bone?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi SMP Negeri di Kabupaten Bone?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bone?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bone?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi SMP Negeri di Kabupaten Bone?
6. Apakah motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi SMP Negeri di Kabupaten Bone?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP elalui komitmen organisasi Negeri di Kabupaten Bone?



1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah;

1. Untuk menganalisis Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bone?
2. Untuk menganalisis Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi SMP Negeri di Kabupaten Bone?
3. Untuk menganalisis Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bone?
4. Untuk menganalisis Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bone?
5. Untuk menganalisis Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi SMP Negeri di Kabupaten Bone?
6. Untuk menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi SMP Negeri di Kabupaten Bone?
7. Untuk menganalisis Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP melalui komitmen organisasi Negeri di Kabupaten Bone?

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun secara teoritis. Manfaat praktis ialah manfaat yang bersifat praktik. Sedangkan manfaat teoritis berarti bahwa hasil penelitian bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan objek penelitian. Manfaat praktis maupun teoritis dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber perspektif dalam membentuk kepribadian seseorang, yang diharapkan bisa untuk mengatasi masalah kinerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk Kepala Sekolah sebagai pimpinan sekolah yang bisa membimbing guru memiliki kinerja yang lebih baik lagi kedepannya.



c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kinerja seorang guru yang nantinya dapat menghasilkan siswa-siswa berprestasi dari hasil kinerja yang baik.

2. Manfaat Teoritis

Menjadi bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pentingnya peran kepala sekolah sebagai pimpinan yang mengarahkan anggotanya dalam berorganisasi untuk mencapai visi, misi sekolah serta pentingnya memberikan motivasi kerja terhadap guru untuk memenuhi kebutuhan seorang guru mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan dalam suatu tugas.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penulisan tesis menjadi lebih terarah dan dapat berjalan dengan baik, maka kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapaun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah peneliti hanya membahas tentang gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bone.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan merupakan suatu uraian mengenai susunan penulisan secara teratur dalam beberapa bab. Sehingga urutan pokok-pokok pikiran yang ada dalam bab-bab pada tesis ini adalah sebagai berikut:

Bab I: PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan paparan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II: TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisikan mengenai teori-teori yang ada hubungannya dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan dijadikan landasan dalam penulisan ini, penelitian terdahulu, kerangka fikir, dan hipotesis.



Bab III: METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian akan diuraikan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, sampel, populasi, metode pengumpulan data, populasi sampel, variabel, dan metode analisis definisi operasional.

Bab IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisikan analisis deskriptif objek penelitian yang menjelaskan karakteristik responden, selain itu menjelaskan tinjauan umum mengenai SMP Negeri 3 Palakka yang terdiri dari sejarah, visi misi, dan uraian tugas. Selanjutnya hasil penelitian di lapangan dianalisis dengan metode yang telah ditentukan dan dari analisis yang ada kemudian diinterpretasikan sehingga dapat ditemukan suatu kesimpulan sebagai penelitian.

Bab V: PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran atas hasil penelitian sesuai dengan hasil analisis daya yang dilakukan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Definisi gaya kepemimpinan

Menurut Hasnawati, dkk. (2020), Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian, seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mempunyai peranan sangat besar dalam menentukan mutu pendidikan yang diselenggarakan pada lembaga pendidikan tersebut, dalam hal ini merupakan suatu prestasi yang sejalan dengan visi dan misi sekolah, kebijaksanaan dan keterampilan kepala sekolah menentukan mutu dan kualitas pendidikan.

Menurut Rochmawati, dkk. (2023) "Kepala sekolah merupakan pemimpin yang mempunyai pengaruh besar terhadap kemajuan sekolah. Jika kepala sekolah mengetahui cara mengelola tenaga pengajar dengan baik, maka mutu sekolah pun akan meningkat".

Menurut Hanif, dkk (2024)

Kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi di sekolah. Kepala sekolah adalah profesi yang bertugas mengendalikan segala sesuatu yang terjadi di sekolah. Kepala sekolah sangat penting karena mereka mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi seberapa baik guru bekerja dalam lingkungan belajar mengajar di sekolah, mewujudkan sekolah yang bermutu memerlukan visi dan misi serta program kerja yang baik.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen yang paling berperan dalam menentukan mutu dan kualitas pendidikan yang dapat berpengaruh terhadap kemajuan sekolah dan guru dalam melaksanakan belajar mengajar di sekolah.



Tipe kepemimpinan

Menurut Prasinta, D. J. (2023), Tipe kepemimpinan terbagi menjadi tipe (a) kepemimpinan klasik, (b) kepemimpinan berdasarkan sifat

pembawaan, (c) kepemimpinan berdasarkan perilaku, (d) kepemimpinan kharismatik, (e) kepemimpinan transaksional, (f) kepemimpinan situasional, (g) kepemimpinan visionar/transformasional, dan (h) kepemimpinan organik. Berikut penjelasannya:

- a. **Kepemimpinan klasik**
Kepemimpinan klasik adalah kepemimpinan yang ditandai oleh sifat dominative, direktif, otoritatif, dan para pengikut harus patuh/taat melaksanakan perintah pimpinan dan tertutup dengan pendapat para bawahan
- b. **Kepemimpinan berdasarkan sifat pembawaan**
Teori ini meyakini bahwa pemimpin itu dilahirkan yang berarti pembawaan, bukan dipersiapkan/didikan. Sifat pembawaan pemimpin meliputi kualitas jiwa dan raga yang dapat digunakan, contoh; kecerdasan intelektual, tubuh yang gagah dan tinggi, kepercayaan diri yang tinggi, dan tingkat energi.
- c. **Kepemimpinan berdasarkan perilaku**
Teori ini meyakini bahwa perilaku pemimpin secara langsung mempengaruhi efektivitas kerja yang dipimpin, dan pemimpin dapat dirancang/dipelajari, bukan dilahirkan.
- d. **Kepemimpinan kharismatik**
Kepemimpinan kharismatik adalah jenis kepemimpinan yang mengandalkan pada karisma seorang pemimpin. Karisma seorang pemimpin ditunjukkan oleh kewibawaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.
- e. **Kepemimpinan transaksional**
Kepemimpinan transaksional adalah jenis kepemimpinan yang mengandalkan pendekatan antara pemimpin dan bawahannya, artinya ada kesepakatan atau tawar menawar antara pimpinan dan yang dipimpin.
- f. **Kepemimpinan situasional**
Kepemimpinan situasional dapat diartikan bahwa ke efektifan gaya kepemimpinan tertentu tergantung pada keadaan. Jika keadaan berubah, gaya kepemimpinan yang digunakan juga harus berubah, jadi tidak ada satu yang digunakan kepemimpinan terbaik yang berlaku untuk semua keadaan.
- g. **Kepemimpinan visionar/transformasional**
Kepemimpinan visionar/transformasional adalah kepemimpinan yang mengandalkan visi pemimpin sebagai inspirasi untuk memberi arahan dan petunjuk kepada pengikutnya.
- h. **Kepemimpinan organik**
Dalam kepemimpinan organik, pemimpin tidak menjadi figure sentral, akan tetapi kelompok secara keseluruhan menjadi kuncinya. Kesepakatan kelompok yang bisa menentukan siapa yang seharusnya pemimpin dan berapa lama.

2.1.3 Tujuan dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah

Menurut Munfida (2024)



Japun tujuan kepemimpinan kepala sekolah adalah melatih dan membimbing guru dan seluruh staf yang berperan penting dalam fase pembelajaran dengan tujuan mengoptimalkan dan mengembangkan keterampilan guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, mendorong dan inovatif untuk mencapai pembelajaran yang diinginkan.

Menurut Randi (2024) “fungsi kepala sekolah yaitu sebagai administrator, pendidikan, supervisor pendidikan, dan manajer. Kepala sekolah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepimimpinannya akan sangat berpengaruh dan bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah”.

Dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator berarti kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolah, seperti gedung, perlengkapan atau perangkat, dan aspek manajemen pendidikan lainnya untuk meningkatkan mutu sekolahnya. Kemudian, jika kepala sekolah berperan sebagai supervisor, berarti kualitasnya juga dapat di tingkatkan dengan meningkatkan kualitas guru dan seluruh staf sekolah, misalnya dalam rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain-lain. Dan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan kualitas akan berjalan baik ketika guru terbuka, kreatif, dan antusias terhadap pekerjaannya.

2.1.4 Peran kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kaitannya dengan organisasi pendidikan dengan sebaik-baiknya. Sebagai seorang kepala sekolah yang diberi kepercayaan untuk mengelola suatu sekolah, hendaknya ia mengetahui peranannya sebagai seorang pemimpin,

Menurut Yusutria, dkk. (2022)

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin, dimana kepala sekolah berada pada garda terdepan pendidikan, tanpa seorang pemimpin, tujuan pendidikan tidak akan terwujud. Peran kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah menjalankan peran manajerialnya dengan melakukan kegiatan memelihara dan mengembangkan prpofesi guru selanjutnya peran kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah mengawasi pembelajaran guru sehingg akinerja guru dapat dinilai dan selanjutnya peran kepala sekolah sebagai motivator, dimana kepala sekolah mendorong, memotifasi guru dalam bentuk semangat kerja atau apresiasi terhadap prestasi guru”.

Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengkoordinasi, menggerakkan dan menegakkan seluruh sumber daya

an yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah dituntut mempunyai peran yang cukup untuk proaktif dan pengambilan inisiatif guna kan kemajuan sekolah. Menurut Niam (2020) “Peranan kepala sekolah



antara lain kepala sekolah sebagai educator, managerial, administrator, supervisor, leader, dan motivator”.

- a. Kepala sekolah sebagai Educator
 - 1) Mampu membimbing guru
 - 2) Mampu membimbing karyawan
 - 3) Mampu membimbing siswa
 - 4) Mampu mengembangkan staf
 - 5) Mampu belajar mengikuti perkembangan IPTEK
 - 6) Mampu memberikan contoh mengajar yang baik
- b. Kepala sekolah sebagai Manajer
 - 1) Kemampuan menyusun program sekolah
 - 2) Kemampuan menyusun organisasi kepegawaian di sekolah
 - 3) Kemampuan menggerakkan staf (guru dan karyawan)
 - 4) Kemampuan mengoptimalkan sumber daya sekolah
- c. Kepala sekolah sebagai Administrator
 - 1) Kemampuan mengelola administrasi sekolah
 - 2) Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan
 - 3) Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan
 - 4) Kemampuan mengelola administrasi keuangan
- d. Kepala sekolah sebagai Supervisor
 - 1) Kemampuan menyusun program supervise pendidikan
 - 2) Kemampuan melaksanakan supervise pendidikan
 - 3) Kemampuan memanfaatkan hasil supervise
- e. Kepala sekolah sebagai Leader
 - 1) Memiliki kepribadian yang kuat
 - 2) Memahami kondisi guru, karyawan, siswa
 - 3) Memiliki visi dan memahami misi sekolah
 - 4) Mampu mengambil keputusan
 - 5) Kemampuan berkomunikasi
- f. Kepala sekolah sebagai motivator
 - 1) Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik)
 - 2) Kemampuan mengatur lingkungan kerja non fisik
 - 3) Kemampuan menetapkan prinsip penghargaan/hukuman.

2.1.5 Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), Adapun gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut;

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat.



mpuan Komunikasi

mpuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan , gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain

tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

c. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam.

d. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita meraih kebahagiaan.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segalanya sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Definisi komitmen organisasi

Menurut Hayati, dkk (2020) "Komitmen organisasi adalah kepercayaan dan keyakinan bahwa seseorang mengakui nilai, norma, tujuan, dan standar etika serta keinginan organisasi untuk selalu setia menjadi bagian dari organisasi". Menurut Taba, M. I. dkk (2024). Komitmen organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Menurut Mayer dan Allen (1997). Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki pengaruh yang signifikan bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.



Dari pengertian menurut ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan pendekatan multidimensional dari Mayer dan Allen (1997), ada tiga komponen organisasi, sehingga pegawai memilih menetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya yaitu;

- a. *Affective Commitment*; mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam organisasi karena individu tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen effektive melihat komitmen organisasi sebagai suatu bentuk ekspresi emosional individual terhadap organisasi tempatnya bekerja.
- b. *Continuance Comitment*; mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan yang lain. Komitmen continuance muncul dari suatu perspektif yang dimana individu dipandang tetap berada dalam organisasi karena mengakumulasikan reward ekstrinsik dan manfaat yang dapat diperoleh.
- c. *Normative Commitment*; didasarkan pada pendekatan obligation, di mana komitmen sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar individu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Pegawai dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepantasnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan organisasi.

2.2.2 Dimensi organisasi

Menurut Agus (2016)

Terdapat enam komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi, keenam dimensi tersebut: a. *purpose* (tujuan), b. *structure* (struktur), c. *helpful mechanism* (mekanisme penunjang), d. *reward system* (sistem penghargaan), e. *relationship* (hubungan antar anusia), f. *leadership* (kepemimpinan)".



a. Dimensi Tujuan (*purpose*)

Dimensi ini menyangkut apa yang akan dilakukan oleh organisasi untuk menjamin agar organisasi berjalan baik, efektif, efisien, dan produktifitas maka pusat perhatian manajer menurut dimensi ini adalah tertuju pada dua komponen yakni; (1) bagaimana merumuskan visi dan misi serta rencana strategis organisasi, (2) bagaimana rencana strategis dijabarkan ke dalam rencana tahunan dan program prioritas.

b. Dimensi struktur (*structure*)

Dimensi ini menyangkut bagaimana kita membagi habis pekerjaan dalam organisasi. Karena struktur mengikuti fungsi maka pusat perhatian kita tertuju pada empat komponen, yakni; (1) apakah struktur organisasi mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi, (2) apakah pembagian tugas menjamin keseimbangan beban tugas untuk setiap orang, (3) apakah tugas dan fungsi unit kerja, uraian tugas, serta SOP untuk setiap jenis tugas sudah terdeskripsi dengan jelas, (d) apakah organisasi mempermudah proses koordinasi antar unit kerja. Sesuai dengan perubahan yang mungkin dilakukan pada komponen tujuan maka komponen struktur ini bisa berubah secara periodik.

c. Dimensi hubungan (*relationship*)

Dimensi hubungan meliputi hubungan antar manusia dan antar unit kerja, menyangkut bagaimana kita mengelola konflik antar individu dan antar unit kerja dengan cara kita.

d. Dimensi sistem imbalan (*payment system*)

Dimensi ini menyangkut apakah tersedia imbalan yang atas prestasi kerja staf organisasi. sistem imbalan akan memotivasi staf apabila didukung tiga komponen yakni; (1) sistem kompensasi yang memadai dan seimbang antara beban kerja dan penghasilan, (b) sistem penghargaan atas prestasi kerja terbaik dan mampu mendorong peningkatan prestasi kerja organisasi yang lebih baik di masa depan, (c) tersedianya peluang untuk mengembangkan diri dan karir serta promosi yang terbuka dan bisa diakses oleh seluruh staf secara adil.

e. Dimensi mekanisme penunjang (*helpful mechanism*)



Dimensi ini menyangkut apakah organisasi sudah memiliki mekanisme koordinasi yang efektif dalam memanfaatkan teknologi untuk melaksanakan tugas organisasi. Mekanisme penunjang meliputi; (1) prosedur proses kerja, (2) kebijakan organisasi, (3) berbagai tatanan yang mengatur

proses kerja, (4) sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan kerja yang baik, serta sikap kerja positif, bersifat inovatif dan kreatif serta motivasi kerja yang kuat, (5) tersedianya program pelatihan yang berkeseluruhan untuk peningkatan/pembinaan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang kuat, (6) memiliki mekanisme koordinasi yang terdeskripsi dengan jelas, (7) tersedianya sistem informasi manajemen, dimana pimpinan di setiap unit kerja secara kontinu, dapat memonitoring dan mengontrol serta membimbing staf untuk melaksanakan tugas, (8) tersedianya sarana kerja yang lengkap dan berbeda dalam kondisi layak pakai.

f. Dimensi kepemimpinan (*leadership*)

Dimensi ini menyangkut apakah kepemimpinan dalam organisasi ini mampu memelihara keseimbangan di antara kelima komponen di atas. Untuk mencapai efektifitas kepemimpinan perlu didukung oleh tujuh komponen, yakni; (1) kemampuan untuk memotret keseluruhan aktivitas organisasi, (2) pemahaman mengenai gaya-gaya kepemimpinan efektif dalam situasi lingkungan fisik dan social, (3) pemahaman tentang perlunya membangun organisasi pembelajar (*learning organization*) untuk membawa organisasi lebih maju, antisipasi, dan adaptif, sesuai dengan perubahan lingkungan eksternal yang demikian cepat, (4) pemahaman tentang perlunya pemimpin berorientasi kepada nilai-nilai buya serta perilaku budaya bawahan dan pelanggan, (5) komitmen pemimpin untuk melibatkan seluruh jajarannya guna merumuskan tujuan organisasi dan seluruh programnya dipahami oleh seluruh jajaran organisasi dan membangun komitmen mereka terhadap percepatan tujuan organisasi tersebut, (6) kewajiban pemimpin untuk membantu bawahan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dengan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan, (7) pemimpin memberikan pendelagasian wewenang kepada bawahan, sesuai tupoksi dan kompetensinya.

2.2.3 Indikator komitmen organisasi

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk hakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya ncapain tujuan. Menurut Delawati, dkk (2024) indikator komponen si terbagi menjadi lima, yakni;



- a. Keadilan dan kepuasan kerja
- b. Keamanan kerja
- c. Pemahaman organisasi
- d. Keterlibatan pegawai
- e. Kepercayaan pegawai

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Definisi motivasi kerja

Menurut Tsuraya, dkk (2023)

Motivasi adalah salah satu aspek yang menggugah seseorang untuk bertindak, dalam pengertian ini motivasi sering diartikan sebagai bagian dari sikap aktif. Karena proses psikologis yang melekat pada diri seseorang, maka dalam tindakan setiap pegawai terdapat aspek-aspek yang memaksa seseorang untuk bertindak untuk berbagai aktivitas, kebutuhan, dan tujuan terkait. Pimpinan harus menerapkan metode motivasi yang efektif agar karyawan dapat termotivasi dalam pekerjaannya. Pimpinan harus dapat mengarahkan dan memotivasi karyawannya dengan baik, kurangnya inspirasi dari atasan dapat mempengaruhi keterampilan pegawai.

Motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat merangsang semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan mempertahankan perilaku untuk mencapai suatu tujuan atau keinginan sesuai dengan banyaknya pekerjaan, (Jintar 2023). Dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses pemberian motivasi atau pengaruh yang tujuannya adalah mengarahkan pada perilaku kerja yang diinginkan agar tujuan pegawai terpenuhi secara maksimal. Pemberian motivasi yang tepat dapat menimbulkan semangat, gairah dan keihlasan dalam diri seseorang. Meningkatnya semangat dan keinginan untuk menjadi sukarelawan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.2 Tujuan pemberian motivasi kerja

Menurut Agustini (2019) secara rinci, tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai



- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan kestabilan pegawai
- e. Meningkatkan kedisiplinan pegawai

- f. Meningkatkan prestasi kerja pegawai
- g. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- h. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- i. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai
- j. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- k. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- l. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dalam proses motivasi, pertama-tama tujuan organisasi harus ditentukan dan kemudian pegawai harus dimotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Secara umum tujuan motivasi adalah agar pegawai mau berusaha dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal, (Hayati, dkk 2020).

Dari tujuan motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai, karena motivasi yang baik dan tepat akan meningkatkan produktifitas pegawai sehingga tujuan tercapai.

2.3.3 Faktor - faktor yang memepengaruhi motivasi kerja

Motivasi kerja sangat penting dalam kaitannya dengan tinggi rendahnya produktivitas dalam suatu organisasi. tanpa adanya motivasi pegawai untuk bekerja sama demi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. "Faktor gaji dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan dijadikan salah satu alasan utama mengapa seseorang bekerja untuk mendapatkan bayaran. Kompensasi yang sesuai dengan beban pegawai dapat memberikan rasa nyaman dan komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan" (Widiawati, 2023).

Menurut Agustini (2019) Motivasi sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- a. Faktor di dalam diri individu (internal), yaitu:
 - 1) Usia, kematangan pribadi
 - 2) Tingkat pendidikan
 - 3) keinginan dan harapan pribadi
 - 4) kebutuhan
 - 5) kelelahan dan kebosanan



- 6) Kepuasan kerja
- b. Faktor di luar diri individu (eksternal), yaitu:
 - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervise yang baik
 - 4) Adanya penghargaan atas prestasi
 - 5) Status dan tanggungjawab
 - 6) Peraturan yang berlaku
 - 7) Budaya organisasi

Banyak hal yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu intensif yang di inginkan, hal ini tergantung pada bagaimana lingkungan kerja mampu mengendalikan faktor-faktor yang terlibat agar tujuan dari intensif tersebut berjalan sesuai rencana.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja para pegawainya, hal ini dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan tujuannya, organisasi menepatkan standar sasaran bagi para pegawainya yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Tsuraya, (2023) “memotivasi karyawan dalam pekerjaannya sangat penting untuk tujuan bisnis apapun, dapat disimpulkan bahwa motivasi diri adalah motivasi untuk melaksanakan suatu tugas baik internal maupun eksternal dengan semangat, menggunakan keterampilan yang dimiliki”.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Agustini (2019) “indikator motivasi kerja, yakni; a. kebutuhan yang bersifat fisiologis, b. kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, c. kebutuhan sosial, d. kebutuhan akan prestasi, e. kebutuhan aktualisasi diri.

- a) Kebutuhan yang bersifat fisiologis

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan, dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.



b) **Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja**

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

c) **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

d) **Kebutuhan akan prestasi**

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestasi yang di tampilkan.

e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali Nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

2.4 Kinerja Guru

2.4.1 Definisi kinerja guru

Menurut Jintar, (2023) “Kinerja adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang pekerja yang bergantung pada kualitas dan kuantitas dari hasil memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu yang mencerminkan mereka untuk mengikuti instruksi dari data primer dan data sekunder”. Menurut Wardany, dkk (2023) “Guru adalah tulang punggung pendidikan, bekerja langsung dengan siswa.



endidikan, guru tidak hanya sebatas mengajar, namun guru profesional yaitu tugas pokok mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik”.

Menurut Ashlan & Akmaluddin, (2021:1).

Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memahami makna kinerja sesungguhnya dan harus dibuktikan dalam pelaksanaan dengan menjalankan tugasnya. Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran dengan baik, seperti menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, objektif dalam membimbing dan menilai siswa.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang meliputi merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, menciptakan dan evaluasi hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

2.4.2 Cara meningkatkan kinerja guru

Menurut Rohmawati, dkk (2023) pada dasarnya kegiatan meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dua pedekatan, yaitu:

- a. Kegiatan internal sekolah kegiatan internal sekolah mencakup
 - 1) Supervisi kelas oleh kepala sekolah dan para pengawas dari kantor dinas pendidikan meningkatkan kualitas guru setempat
 - 2) Program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang direncanakan, efektif, dan berkesinambungan, dan
 - 3) Kepala sekolah dapat memotivasi dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seminar atau lokakarya dan penataran dalam bidang yang terkait dalam keahlian guru yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan.
- b. Kegiatan eksternal sekolah
 - 1) Kompetensi pedagogik
Kompetensi pedagogic meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangannya peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.



netensi kepribadian

ru di tuntutan untuk membelajarkan siswanya tentang kedisiplinan diri, ajar menghargai waktu, mematuhi aturan/ tata tertib dan belajar

bagaimana harus berbuat. Semua itu akan berhasil jika guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

3) Kompetensi sosial

Kriteria kompetensi sosial meliputi; a) bertindak objektif serta tidak diskriminasi karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; b) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; c) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; d) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4) Kompetensi professional

Kompetensi professional merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru harus menguasai materi pembelajaran yang disajikan dalam menyampaikan pembelajaran guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi.

2.4.3 Peranan dan fungsi kinerja guru

Peranan guru adalah sebagai prioritas utama dalam PBM dan memberdayakan sumber daya siswa serta evaluasi belajar. Selain itu guru sangat menentukan bakat, minat dan hasil kelulusan siswa, disamping itu pula guru memiliki tanggung jawab atas kompetensinya dalam memacu mutu belajar secara optimal dan terintegrasi, inovatif, kreatif, serta produktif dengan sasaran menghasilkan kualitas pendidikan. Menurut Aslan & Akmaluddin, (2021), peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah di antaranya adalah;

a. Sebagai pendidik dan pengajar

Bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan

b. Sebagai anggota masyarakat

Bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Untuk itu, guru harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan



bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

c. Sebagai pemimpin

Bahwa setiap guru adalah pemimpin yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.

d. Sebagai administrator

Bahwa setiap guru akan dihadapkan pada tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.

e. Sebagai pengelola pembelajaran

Bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.

2.4.4 Indikator kinerja guru

Indikator kinerja guru dapat diukur dengan menggunakan indikator yang terdapat di Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang tugas utama guru adalah (a) mendidik, (b) mengajar, (c) membimbing, (d) mengarahkan dan melatih, (e) menilai dan mengevaluasi peserta didik, yang dimana indikator ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan oleh Muh. Yusran Yusuf Mubar (2018), bertujuan untuk mengetahui memperoleh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar.

Populasi penelitian semua guru di SMA Takalar sejumlah 91 guru, sampel 30 guru dengan teknik *propotional random sampling*. Metode pengumpulan data penelitian pustaka, kuesioner, observasi lapangan, dokumentasi. Analisis menggunakan uji persyaratan serta uji hipotesis yang meliputi analisis regresi erhana.



Hasil penelitian analisis koefisien antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru maka diperoleh hasil regresi bernilai positif dan signifikan dimana dengan meningkatkan gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru, berdasarkan koefisien korelasi maka diperoleh nilai $R = 0,74$, hal ini berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru mempunyai hubungan yang simultan atau nyata.

Adapun kesamaan dalam penelitian adalah variabel bebas X_1 yaitu gaya kepemimpinan, dan variabel terikat Y sama-sama menggunakan kinerja guru. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dan yang terdahulu hanya dua variabel, dan perbedaan selanjutnya yaitu terdapat pada teknik pengambilan data yang dimana penelitian saat ini menggunakan sampel jenuh sedangkan peneliti terdahulu menggunakan random sampling.

Penelitian yang dilakukan Devi Delawati, dkk (2023), bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Dui Esa Unggul. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dimana proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 55 responden dengan pengukuran skala liker dan menggunakan SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dui Esa Unggul, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel dan variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dui Esa Unggul, yang ditunjukkan dengan nilai F hitung $> F$ tabel.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama meneliti komitmen organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan sama-sama meneliti kinerja sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan metode survey untuk



penelitian sedangkan penelitian ini tidak menggunakan metode survey, ya dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian uji instrument, asumsi klasik sedangkan penelitian terdahulu tidak menggunakan uji untuk metode penelitiannya.