

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan yang berkualitas, sumber daya manusia yang kompeten dan berkarakter dapat dibentuk sehingga mampu menghadapi tantangan global dan memajukan kesejahteraan masyarakat. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan proses pembelajaran yang efektif guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Guru merupakan komponen utama dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Kinerja guru yang baik sangat dibutuhkan untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Kinerja guru meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran agar dapat mengoptimalkan potensi peserta didik. Namun, kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan profesional mereka, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal. Salah satu faktor eksternal yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan dukungan moral dan material kepada guru. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik diharapkan dapat memberikan

pengaruh positif terhadap semangat kerja dan produktivitas para guru dalam melaksanakan tugas mereka.

Tidak hanya itu, kurangnya evaluasi terhadap kegiatan sekolah dan minimnya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan menunjukkan lemahnya komunikasi dan partisipasi dalam manajemen sekolah. Situasi ini mencerminkan adanya permasalahan dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan. Ini menjadi dasar penting untuk dikaji lebih lanjut dalam penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap peningkatan kinerja di lingkungan sekolah dasar, khususnya di SDN Cibeet 3, Kota Bandung. Selain kepemimpinan, faktor internal yang turut memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal serta mengembangkan kompetensinya secara terus-menerus. Motivasi kerja dapat bersumber dari berbagai aspek, seperti penghargaan, lingkungan kerja, hubungan sosial, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Tanpa motivasi yang kuat, seorang guru mungkin akan mengalami penurunan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran.

Tabel 1.1 Data Absensi Guru SDN Cibeet 3 Bulan Januari - Juni Tahun 2025

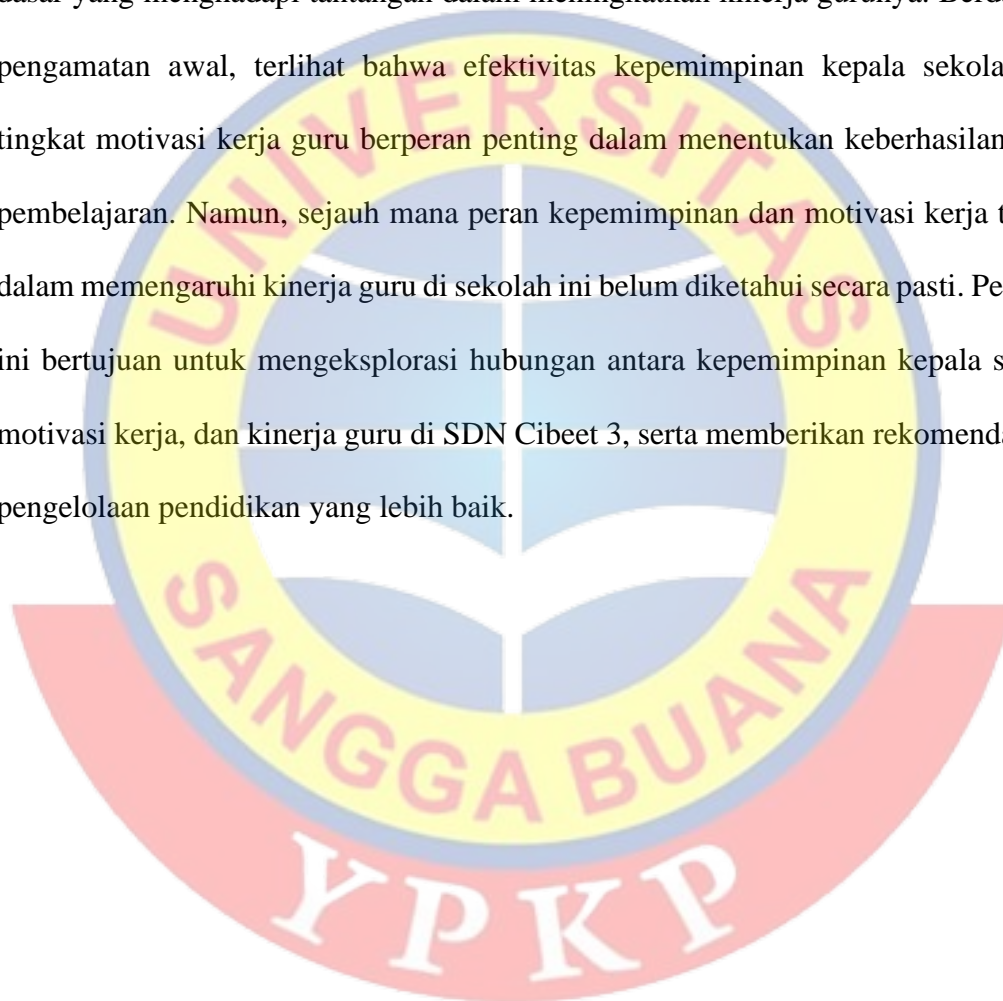
No	Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja	Izin	Sakit	Terlambat
1	Januari	30	20	2	3	5
2	Februari	30	18	3	2	6
3	Maret	30	22	2	4	7
4	April	30	21	3	3	6
5	Mei	30	20	2	2	8
6	Juni	30	20	1	3	9

Sumber : Data Absensi Guru 2025

Berdasarkan data absensi di atas, terlihat bahwa kinerja kehadiran guru di SDN Cibeet 3 masih mengalami beberapa kendala. Meskipun jumlah hari kerja cukup stabil, namun terdapat keterlambatan dan izin yang cukup tinggi setiap bulan. Terutama pada bulan Mei dan Juni, angka keterlambatan guru meningkat signifikan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap motivasi kerja guru dan kondisi lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja secara menyeluruh. Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, hasil-hasil penelitian tersebut seringkali menunjukkan hasil yang bervariasi tergantung dari lokasi, situasi, dan pendekatan yang digunakan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih

mendalam untuk menguji hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru dalam konteks tertentu.

SDN Cibeet 3 yang terletak di Kota Bandung merupakan salah satu sekolah dasar yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja gurunya. Berdasarkan pengamatan awal, terlihat bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah serta tingkat motivasi kerja guru berperan penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Namun, sejauh mana peran kepemimpinan dan motivasi kerja tersebut dalam memengaruhi kinerja guru di sekolah ini belum diketahui secara pasti. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di SDN Cibeet 3, serta memberikan rekomendasi bagi pengelolaan pendidikan yang lebih baik.



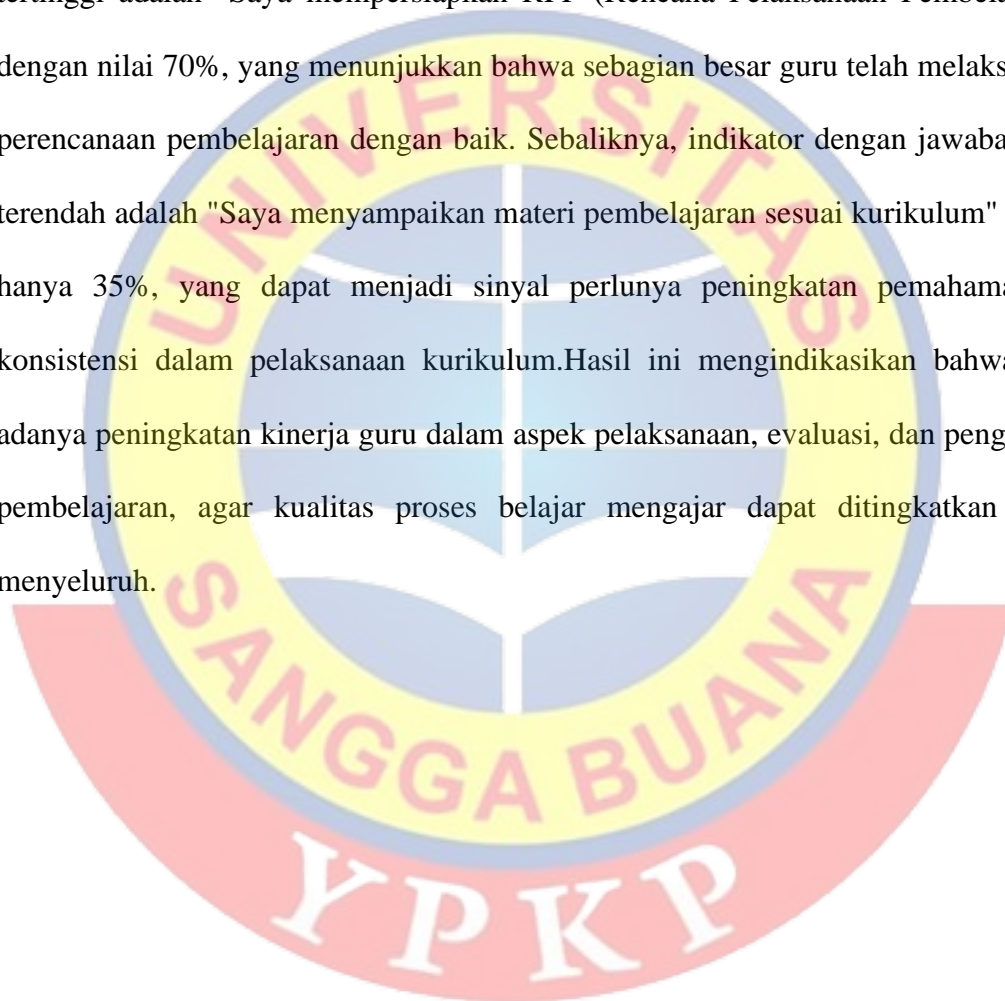
Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Saya menyiapkan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).	14	70	6	30
2	Saya menyampaikan materi pembelajaran sesuai kurikulum.	7	35	13	65
3	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan menarik.	11	55	9	45
4	Saya melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa secara rutin.	8	40	12	60
5	Saya mengelola kelas dengan baik untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif.	9	45	11	55
Rata-rata			49		51
Jumlah Responden = 20					

Sumber: Diperoleh Peneliti 2025.

Berdasarkan Tabel 1.2 yang memuat hasil pra survei variabel kinerja guru (Y) terhadap guru di SDN Cibeet 3, diketahui bahwa rata-rata jawaban “Ya” adalah 49%, sedangkan jawaban “Tidak” sebesar 51%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum,

tingkat pelaksanaan kinerja guru masih berada pada kategori sedang hingga rendah, dengan lebih banyak responden yang belum sepenuhnya melaksanakan tugas-tugas kerjanya secara konsisten. Pernyataan yang memperoleh persentase jawaban "Ya" tertinggi adalah "Saya mempersiapkan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)" dengan nilai 70%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah melaksanakan perencanaan pembelajaran dengan baik. Sebaliknya, indikator dengan jawaban "Ya" terendah adalah "Saya menyampaikan materi pembelajaran sesuai kurikulum" dengan hanya 35%, yang dapat menjadi sinyal perlunya peningkatan pemahaman dan konsistensi dalam pelaksanaan kurikulum. Hasil ini mengindikasikan bahwa perlu adanya peningkatan kinerja guru dalam aspek pelaksanaan, evaluasi, dan pengelolaan pembelajaran, agar kualitas proses belajar mengajar dapat ditingkatkan secara menyeluruh.



Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Kepala sekolah memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas.	8	40	12	60
2	Kepala sekolah bersikap adil kepada seluruh guru.	9	45	11	55
3	Kepala sekolah mampu memotivasi guru dengan baik.	7	35	13	65
4	Kepala sekolah mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas guru secara rutin.	8	40	12	60
5	Kepala sekolah menghargai masukan dari guru dalam pengambilan keputusan.	7	35	13	65
Rata-rata			39		61
Jumlah Responden = 20					

Sumber: Data Diperoleh Peneliti 2025.

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap lima pernyataan yang berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah. Setiap responden diminta untuk memberikan jawaban "Ya" atau "Tidak" pada masing-masing pernyataan. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 orang. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa secara umum persentase jawaban "Tidak" lebih tinggi dibandingkan dengan "Ya". Rata-rata persentase jawaban

"Ya" hanya mencapai 39%, sedangkan jawaban "Tidak" mencapai 61%. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap pelaksanaan peran kepemimpinan kepala sekolah masih tergolong rendah.

Pernyataan dengan persentase jawaban "Ya" tertinggi terdapat pada indikator kepala sekolah bersikap adil kepada seluruh guru, yakni sebesar 45%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru merasa bahwa kepala sekolah telah menunjukkan sikap adil dalam memimpin. Sebaliknya, dua pernyataan dengan persentase jawaban "Ya" terendah, yaitu kepala sekolah mampu memotivasi guru dengan baik dan kepala sekolah menghargai masukan dari guru dalam pengambilan keputusan, masing-masing hanya memperoleh 35%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru merasa belum sepenuhnya mendapatkan dorongan motivasi maupun kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di lingkungan sekolah. Secara keseluruhan, hasil ini merefleksikan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek motivasi dan partisipasi guru, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Motivasi kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Saya merasa antusias dalam menjalankan tugas sebagai guru tiap hari.	12	60	8	40
2	Saya mempunyai keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan belajar	11	55	9	45
3	Saya merasa termotivasi dengan dukungan yang di berikan kepala sekolah.	8	40	12	60
4	Saya mempunyai keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan mengajar.	13	65	7	35
5	Saya merasa pekerjaan saya di hargai oleh rekan kerja dan pimpinan.	7	35	13	65
Rata-rata			51		49
Jumlah Responden = 20					

Sumber: Data Diperoleh 2025.

Berdasarkan Tabel 1.5 yang memuat hasil pra survei variabel motivasi kerja guru terhadap guru di SDN Cibet 3, Dari total 20 responden, masing-masing memberikan jawaban "Ya" atau "Tidak" pada setiap pernyataan. Secara umum, persentase jawaban "Ya" sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan "Tidak", dengan rata-rata jawaban "Ya" sebesar 51%, dan "Tidak" sebesar 49%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru memiliki motivasi kerja yang cukup baik,

meskipun selisihnya tidak terlalu besar. Pernyataan dengan persentase tertinggi adalah "Saya mempunyai keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan mengajar", dengan tingkat persetujuan sebesar 65%. Ini menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki semangat untuk meningkatkan kompetensinya. Sebaliknya, pernyataan dengan persentase terendah adalah "Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan", dengan hanya 35% responden yang menjawab "Ya". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru merasa kurang mendapatkan penghargaan dari lingkungan kerja mereka. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa motivasi kerja guru masih berada pada tingkat sedang, dan perlu didorong lebih lanjut terutama dalam hal pemberian penghargaan dan dukungan dari pimpinan sekolah agar motivasi kerja dapat meningkat secara merata.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka diidentifikasi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Terdapat variasi dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Beberapa guru mungkin merasa kurang mendapatkan dukungan atau arahan yang jelas dari pimpinan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini menunjukkan perlunya analisis lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dan dampaknya terhadap guru.

2. Motivasi kerja guru di SDN Cibeet 3 mungkin tidak merata. Beberapa guru mungkin memiliki motivasi yang tinggi, sementara yang lain merasa kurang termotivasi. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor internal, seperti tujuan pribadi dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan pengakuan dari atasan. Penelitian ini perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perbedaan tingkat motivasi kerja di antara guru.
3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas yang memadai, beban kerja yang tinggi, atau kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional, dapat menghambat kinerja guru. Penelitian ini perlu mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor ini memengaruhi motivasi dan kinerja guru, serta mencari solusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
4. Banyak guru merasa kurang mendapatkan pengakuan atas usaha dan prestasi mereka. Kurangnya apresiasi dari pihak manajemen dapat menurunkan semangat kerja dan motivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Penelitian ini perlu mengeksplorasi bagaimana pengakuan dan apresiasi dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja guru.
5. Terdapat kemungkinan bahwa guru di SDN Cibeet 3 tidak memiliki akses yang cukup terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini dapat berkontribusi pada rendahnya kinerja guru. Penelitian ini perlu mengidentifikasi jenis pelatihan yang

dibutuhkan dan bagaimana akses terhadap pengembangan profesional dapat ditingkatkan.

6. Masih perlu diteliti lebih lanjut bagaimana hubungan antara kepemimpinan yang diterapkan di sekolah dan tingkat motivasi kerja guru. Apakah kepemimpinan yang baik dapat secara langsung meningkatkan motivasi kerja guru, dan bagaimana hal ini berkontribusi pada kinerja mereka? Penelitian ini akan berusaha untuk menjawab pertanyaan ini dan memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai dinamika antara kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah di paparkan di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada:

1. Kinerja guru di pengaruhi oleh berbagai faktor, namun dalam penelitian ini hanya dibatasi pada tiga variabel, yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja guru (Y).
2. Obyek penelitian adalah guru-guru yang mengajar di SDN Cibeet 3, Kota Bandung, pada tahun ajaran 2024/2025
3. Subjek penelitiannya adalah 30 orang guru di SDN Cibeet 3 yang di jadikan responden dengan teknik jenuh (total sampling).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Kondisi Peranan kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru di SDN Cibeet 3 kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja guru?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk memahami dan menganalisis peranan kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Cibeet 3 Kota Bandung. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru serta hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengelola pendidikan dan pihak terkait dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika yang terjadi di lingkungan pendidikan, serta kontribusi yang dapat diberikan oleh kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi terhadap kinerja guru.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui menggambarkan dan menganalisis:

1. Kondisi Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SDN Cibeet 3 Kota Bandung.
2. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Cibeet 3 Kota Bandung.
3. Pengaruh Kepemimpinan di SDN Cibeet 3 Kota Bandung.
4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Cibeet 3 Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin menggali lebih dalam tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru. Penelitian ini dapat membuka jalan bagi studi-studi lanjutan yang mengkaji variabel lain yang mungkin berpengaruh, serta konteks pendidikan yang berbeda, sehingga memperkaya pengetahuan di bidang ini.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan kinerja mereka.
2. Dengan meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan kualitas pendidikan di SDN Cibeet 3

