

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Absen Guru Tahun Diklat 2010/2011 – 2012/2013 di SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan, adalah Sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Absen Guru Tahun Diklat 2010 – 2012/2013**

No.	Tahun Bulan	Presentasi Kehadiran (%)			Keterangan
		2010/2011	2011/2012	2012/2013	
	Rata-rata %	97.3	96.5	95.4	

Sumber Data: Wakasek Kurikulum SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa kehadiran guru dari tahun 2010 s.d. 2013 di sekolah yang rendah sehingga KBM siswa dapat terganggu.

Perkembangan jumlah siswa dari tahun 2009 sampai dengan 2013, adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Perkembangan siswa dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013**

Perkembangan siswa (tahun)	Σ Jumlah siswa
2009	344
2010	700
2011	1051
2012	1250
2013	1300

Sumber Data: Tata Usaha SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan.

Dari uraian di atas, dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan di SMK, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan melalui peningkatan motivasi kerja guru dan kepemimpinan situasional kepala sekolah, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan.

Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta agar pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional yang diatur dengan undang-undang. Pembangunan Nasional di bidang pendidikan adalah upaya demi mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang memungkinkan warganya mengembangkan diri sebagai manusia Indonesia seutuhnya (Depdiknas,2005).

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru sebagai komponen utama dalam proses pendidikan seharusnya termotivasi sehingga memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya/bekerja. Sebaliknya

orang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana ia berkarya/bekerja. Untuk mewujudkan kepuasan kerja tersebut diantaranya dapat diciptakan melalui peningkatan motivasi kerja dan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah. Guru yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerjanya yang pada gilirannya akan berimplikasi kepada meningkatnya mutu pendidikan. Salah satu indikasi meningkatnya mutu pendidikan adalah adanya peningkatan prestasi belajar siswa.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja guru dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Menurut Luthans (2006) Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja

guru dan motivasi guru yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suparno (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Yahya (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan sekolah. Di samping itu, keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah.

Dengan demikian, guru memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan sekolah. Meskipun demikian, aktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya masih turut dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan kepala sekolah. Masalahnya, bagaimana penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah ? Hal ini merupakan pertanyaan yang perlu diadakan pengkajian melalui penelitian. Kehadiran pemimpin kemungkinan manusia organisasional dimotivasi untuk dapat

bekerja secara efektif dan efisien. Kelompok dengan sistem yang kurang padu dapat menurunkan produktivitas organisasi. Atas dasar itu, manusia organisasi perlu diarahkan dan dimotivasi oleh pemimpinnya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, dengan akuntabilitas tertentu.

Sedangkan kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan, kepengikutan (*followership*) adalah bagian yang paling penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya. Bahkan ada yang mengatakan bahwa pada hakikatnya kepemimpinan adalah kepengikutan (*leadership is followership*). Istilah ini adakalanya diberi makna luas, bahwa pemimpin yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik. Manusia pengikut di sini tidak dapat dipersepsi sebagai robot, melainkan mereka adalah manusia biasa yang memiliki perasaan, kebutuhan, harapan, dan aspek manusiawi. Tanpa pemahaman terhadap aspek-aspek manusiawi yang dipimpin, kepemimpinan akan gagal.

Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi kinerja bawahannya dan kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpenggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling tinggi, aktualisasi diri. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah kepemimpinan. Jadi dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan memberi motivasi kepada bawahan.

Motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar karena motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat mengubah energi dalam diri guru ke dalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan tertentu dalam pembelajaran. Guru

yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa.

## 1.2. Identifikasi masalah

Jumlah guru di SMK Negeri 2 Tangerang Selatan yang sudah Pegawai Negeri dan yang masih honorer, adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Guru di SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan yang Sudah Pegawai Negeri dan yang Masih Honorer**

PNS	Honorer
25	40

Sumber : Tata Usaha SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan (2013)

Fenomena yang ada dari hasil pengamatan peneliti di SMK Negeri 2 Tangerang Selatan bahwa :

- a. Jumlah guru honorer yang cukup dominan yakni 62 % merupakan permasalahan mengingat mencurahkan waktunya tidak sepenuhnya untuk SMK Negeri 2 karena mengajar di sekolah lain.
- b. Mengingat sekolah masih relatif baru (berdiri sejak 2009) para guru relatif masih muda dan kurang termotivasi dalam kegiatan praktek misalnya di bengkel atau laboratorium.
- c. Tingginya tingkat ketidakhadiran guru menjadikan proses belajar menjadi tidak maksimal .

- d. Kedisiplinan guru di dalam menyelesaikan pembuatan perangkat mengajar merupakan kendala lainnya yang harus segera dibenahi.
- e. Dari 25 PNS yang sudah sertifikasi ada 15 orang di SMKN 2 Kota Tangerang Selatan, tentunya ke depan harus sudah sertifikasi semua. Tuntutan yang sertifikasi memiliki beban mengajar 24 jam dengan penguasaan IT dalam kegiatan mengajar.

Berdasarkan pokok pikiran pada latar belakang masalah, bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dua diantaranya faktor motivasi kerja guru dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Motivasi guru dalam melaksanakan kegiatan Proses Belajar Mengajar diduga masih belum optimal, sehingga pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan, diduga belum berpengaruh secara signifikan.
- b. Kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam kegiatan mempengaruhi guru yang diarahkan untuk mendorong kinerja guru terhadap pencapaian tujuan sekolah telah dilaksanakan, namun kinerja guru masih belum optimal. Dengan demikian pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan, diduga belum berpengaruh sesuai harapan.
- c. Motivasi kerja guru dan kepemimpinan situasional kepala sekolah sudah dilaksanakan namun kinerja guru belum optimal. Sehingga pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan di duga belum berpengaruh secara signifikan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, maka dapat ditentukan beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan, yaitu :

- a. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan.
- b. Adakah pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan.
- c. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan.

#### **1.4. Maksud dan Tujuan Tesis**

##### **1.4.1 Maksud Tesis**

Maksud dari tesis ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan.

##### **1.4.2 Tujuan Tesis**

Tujuan Tesis ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan.
2. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan.
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan kepemimpinan situasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan.

#### **1.5. Manfaat dan Kegunaan Tesis**

##### **1.5.1 Manfaat Tesis**

Manfaat yang hendak dicapai dalam Tesis ini adalah :



1. Sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan.
2. Untuk memberikan masukan pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan agar memperhatikan pengaruh motivasi dan kepemimpinan situasional untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi para peneliti, sebagai bahan penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan.

### **1.5.2 Kegunaan Tesis**

Tesis ini diharapkan dapat digunakan dalam memperbaiki manajemen sekolah meningkatkan motivasi belajar baik secara teori maupun secara praktek :

a. Secara teori :

Hasil Tesis ini diharapkan dapat di lihat dari aspek pengembangan ilmu (teoritis) penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu terutama yang berkembang dengan konsep motivasi kerja, kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru. Diharapkan juga pada pengembangan teori bidang manajemen di sekolah, maka pengertian-pengertian maupun konsep-konsep yang dapat diterapkan dan dikembangkan dalam upaya mewujudkan suatu lingkungan lembaga pendidikan yang kondusif yang dapat menstimulus aktivitas dan kreativitas bagi guru, sehingga proses pendidikan dapat berjalan lancar dan berkualitas di SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan.

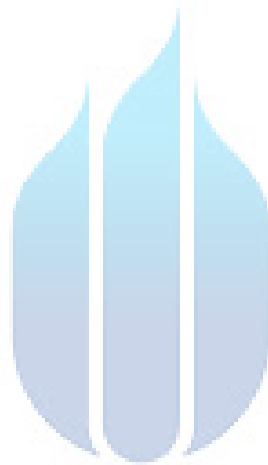
b. Secara Praktek ;

Secara praktek, kegunaan yang diharapkan dalam tesis ini adalah ;

1. Bagi Dinas pendidikan Kota Tangerang Selatan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru-guru sekolah menengah kejuruan dalam

upaya meningkatkan motivasi belajar, sehingga dihasilkan kinerja guru yang lebih baik.

2. Untuk kepala sekolah dapat meningkat pengawasan dan pembinaan kepada guru-guru sehingga dapat meningkatkan motivasi guru dalam upaya peningkatan kinerja guru
3. Dapat memberikan motivasi kepada guru-guru SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan untuk meningkatkan kinerjanya.



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA