

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional. Salah satu indikator yang dapat dijadikan acuan untuk melihat keberhasilan pembangunan suatu negara khususnya pembangunan sumber daya manusia (SDM) adalah pendidikan. Bidang Pendidikan dapat dijadikan sebagai salah satu cara untuk menggali potensi yang ada pada diri peserta didik sebagai individu yang akan memberikan dampak positif dalam kehidupan keluarga, masyarakat, dan negara dalam menghadapi tantangan masyarakat global. Pendidikan merupakan sesuatu yang penting dan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alenia ke-4 menyatakan bahwa Negara Indonesia melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Jadi kata-kata mencerdaskan kehidupan bangsa inilah yang merupakan cita-cita Negara Indonesia dan juga menjadi pegangan bagi pemerintah Negara Indonesia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pentingnya pendidikan diselenggarakan pemerintah dalam rangka mewujudkan sistem pendidikan nasional tercermin dalam Pasal 31 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan pemerintah menyelenggarakan sistem pendidikan nasional yang mengedepankan

keimanan, ketaqwaan, dan kepribadian yang luhur dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara yang diatur oleh undang-undang. Menurut Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 2 bahwa Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Pendidikan nasional yang berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945 diarahkan untuk meningkatkan kecerdasan serta harkat dan martabat bangsa, mewujudkan manusia serta masyarakat Indonesia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berkualitas, dan mandiri sehingga mampu membangun dirinya dan masyarakat sekelilingnya serta dapat memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dan bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Pendidikan merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia jangka panjang dan mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia. Pendidikan merupakan indikator penting majunya suatu negara. Pendidikan berkualitas tentunya mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pula. Peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan mampu merespon globalisasi dan kebutuhan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa.

Era globalisasi yang kemudian disusul dengan penetrasi teknologi yang sangat canggih menjembatani bangsa-bangsa didunia ini menjadi *global village*. Globalisasi tersebut maka akan berpengaruh, implikasi ataupun dampaknya, khususnya terhadap negara-negara berkembang seperti Indonesia, terutama dalam

ranah pendidikan, nilai-nilai moral, sosial, politik budaya dan kemanusiaan. Hal itu juga berimbas pada perkembangan dunia pendidikan di Indonesia yang tidak dapat dilepaskan dari pengaruh perkembangan arus globalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang pesat. Era pasar bebas juga merupakan tantangan bagi dunia pendidikan Indonesia, karena terbuka peluang lembaga pendidikan dan tenaga pendidik dari mancanegara masuk ke Indonesia. Sejalan dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi sistem pendidikan semakin meningkat baik kualitas, kuantitas maupun relevansinya. Pendidikan bukanlah merupakan suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan karena pendidikan

Kualitas pendidikan di Indonesia dewasa ini banyak mendapat sorotan dan kritikan dari dalam negeri maupun luar negeri. Dalam sebuah survey yang dilakukan *U.S. News & World Report* yang bertujuan untuk menilai peringkat sistem pendidikan terbaik di seluruh dunia. Peringkat ini disusun berdasarkan survei global berbasis persepsi. Survei tersebut diukur dengan kompilasi skor tiga atribut. Ketiganya yakni sistem pendidikan yang berkembang baik, apakah orang akan mempertimbangkan kuliah di sana, serta apakah negara tersebut mempunyai pendidikan berkualitas tinggi. Indonesia berdasarkan hasil survey tersebut pada tahun 2021 berada pada peringkat 55 dari 73 negara. Indonesia sebagai Negara terbesar di kawasan asia tenggara berdasarkan hasil survey tersebut sistem pendidikannya masih tertinggal dari Singapura, Malaysia dan Thailand dimana negara-negara tersebut masuk 50 besar Negara dengan Sistem Pendidikan terbaik di Dunia (rri.co.id, 2021). Berdasarkan hasil survey tersebut sistem pendidikan di

Indonesia termasuk peringkat 20 terbawah dan sebagai Negara besar di kawasan Asia Tenggara masih tertinggal dibandingkan negara – Negara lain di wilayah Asia Tenggara, seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand, padahal sistem pendidikan yang bermutu akan menjadi penentu masa depan suatu bangsa dan keberhasilan pembangunan nasional. Seiring dengan berjalannya waktu pendidikan telah menjadi suatu industri, untuk itu harus dikelola secara profesional. Ketiadaan tenaga-tenaga pendidikan profesional mengharuskan kita mengadakan terobosan-terobosan untuk membawa pendidikan itu sejalan dengan langkah-langkah pendidikan yang semakin cepat.

Guru adalah sumber daya manusia yang sangat penting untuk kemajuan suatu pendidikan. Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan, dan guru disini berada pada posisi yang sangat strategis bagi seluruh upaya reformasi pendidikan yang berorientasi pada pencapaian kualitas murid dan persekolahan. Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila keutamaan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 2 bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Anwar (2018: 1) mengatakan bahwa Secara umum ada tiga tugas guru sebagai profesi, yakni mendidik, mengajar , dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai - nilai hidup, mengajar berarti

meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada kehidupan siswa. Selain tugas utama tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru tidak terbatas pada aspek-aspek formal yang secara langsung berkaitan dengan tugas dan fungsinya. Guru sebagai penggerak motivasi diri perlu meningkatkan kinerjanya dengan merencanakan program pribadi karena hal demikian merupakan kunci utama yang harus selalu ditingkatkan, sedangkan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dan diawali oleh diri sendiri (guru) dan didukung oleh manajer sekolah atau kepala sekolah sehingga menjadi guru yang bermutu.

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia dalam era persaingan global yang semakin ketat dewasa ini terutama di negara-negara berkembang. Hal tersebut terjadi antara lain sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu yang tinggi dalam pelayanan tidak terpisahkan dari standar. Problem pendidikan di Indonesia dewasa ini adalah kualitas guru yang tidak sesuai standar pemerintah dan harapan masyarakat. Kondisi ini berimbas pada kualitas pendidikan Indonesia yang rendah. Dalam rilis survey Bank Dunia terkait *learning loss* akibat pandemi Covid-19 di Indonesia selama 1,5 tahun terakhir diperoleh hasil guru di Indonesia memiliki tingkat kinerja rendah (<https://www.cnnindonesia.com>, 2021). Guru sebagai komponen yang paling utama dalam dunia pendidikan berperan sangat penting dalam mentransformasikan input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Oleh Sebab itu, perlu adanya peningkatan

kinerja guru yang akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan nasional dan akan menunjang proses pembelajaran yang baik juga.

Kinerja guru merupakan usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Kinerja guru sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan. Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Tsauri (2014:31) menyatakan bahwa organisasi dapat selalu hidup dan berkembang karena adanya manusia (*human being*) yang menggerakkannya. Manusia inilah yang nantinya sebagai aktor dalam sebuah organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi atau lembaga pemerintah maupun lembaga yang di namakan perusahaan atau yayasan semua di gerakkan oleh sekelompok orang (*group of human being*) yang berperan aktif sebagai pelaku (aktor) dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai karena adanya kinerja sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi tersebut. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan

standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja guru yang diharapkan adalah dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang bekerja. Tsauri (2014: 80) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi. Fieldman (2003: 56) dalam Tsauri (2014: 80) menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Menurut (Kasmir, 2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut (Novianto, 2015) indikator lingkungan kerja diantaranya penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan guru. Lingkungan kerja akan berpengaruh untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif. Darsono (2010:4) dalam Tsauri (2014: 34) menyatakan bahwa makhluk produktif: yaitu makhluk yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan menyempurnakan dirinya. Dalam kerja, manusia dicipta oleh lingkungan kerjanya menjadi (1) manusia yang estetik yaitu bahwa hasil kerja menjadi sesuatu yang

mengagumkan, (2) manusia etik yaitu bahwa dalam pekerjaan ia harus mengambil keputusan dan bertanggungjawab, dan (3) manusia religius yaitu bahwa dalam pekerjaan mereka menghayati kehidupannya.

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman maksudnya adalah tempat kerja seseorang pegawai yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Tsauri, 2014:231).Ketika sudah merasa nyaman tentunya kinerja akan maksimal. Ketika kinerja akan maksimal kemajuan organisasi juga akan semakin membaik. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana guru bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja guru atau bahkan menurunkan.Ketika guru bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktifitasnya, maka kemampuan guru menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembankan kepada karyawan. (Alex S, 2002: 86) dalam Tsauri (2014:80). Lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan produktivitas kerja, antara lain: (a) ventilasi yang baik; (b) penerangan yang cukup; (c) tata ruang rapi dan perabot tersusun baik; (d) lingkungan kerja yang bersih; dan (e) lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara Tsauri (2014:123). Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru. Tanpa lingkungan kerja yang baik, guru akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Oleh karena itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Menurut pendapat Handoko (1994: 192) dalam Tsauri (2014:232) menyatakan bahwa kegiatan-kegiatan pengaturan lingkungan kerja juga mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan, dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan pegawai, seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian, dan sebagainya. W.H. Smith Retail dalam Amstrong (1994) dalam Tsauri (2014:283) melaksanakan suatu penelitian. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Peran Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah juga sangat penting dan bertanggungjawab menyangkut memotivasi guru seperti melakukan pengawasan yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta pembinaan pada guru yang kurang produktif juga melaksanakan evaluasi dan prosedur pelatihan. Kepala sekolah adalah seorang guru yang seharusnya mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat

didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi yakni: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kelima standar kompetensi tersebut terintegrasi di dalam kinerja kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Kenyataan di lapangan kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan kinerjanya yang belum optimal, hal itu di indikasikan antara lain masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan *supervisi* dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah bertanggung jawab dalam memotivasi dan membantu guru dalam menyelesaikan pembelajaran, guna memperbaiki dan menyelesaikan masalah yang timbul, baik secara individu maupun secara umum. Pemberian

motivasi pimpinan terhadap bawahan memiliki tujuan untuk memberikan efek positif kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat, penuh gairah, dan penuh dengan rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya dapat membawa efek baik kepada para pegawai tersebut, yaitu dengan peningkatan prestasi kerja.

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, *leader*, inovator dan motivator (EMASLIM). Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat, memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Peran kepala sekolah tidak bisa dipandang remeh karena berperan dalam memotivasi guru sehingga akan mempengaruhi kinerja guru. Tsauri (2014: 41) menyatakan bahwa Kewajiban bagi pimpinan untuk meningkatkan kinerja Karyawan. Apabila kepemimpinan kepala sekolah dimaksimalkan dengan baik akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja guru yang dipimpinnya sehingga berdampak baik pula untuk kemajuan sekolah. Peran penting pimpinan dalam suatu organisasi ini senada dengan yang disampaikan oleh Tsauri (2014: 129) menyatakan bahwa Kemampuan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan tidak ada begitu saja jika tidak didukung oleh pimpinan yang kreatif dan partisipatif. Untuk itulah pihak manajemen sangat diperlukan partisipasinya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi. Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usahameningkatkan produktivitas. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2006:13) dalam Tsauri (2014: 50-51) menjelaskan bahwa suatu kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya suatu pencapaian kinerja yang maksimal, faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari internal maupun eksternal, antara lain faktor kemampuan dan Motivasi. Pencapaian suatu tujuan tidak lepas dari motivasi guru dalam bekerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja yang positif tentu akan berdampak positif pula pada peningkatan kinerja guru.

Motivasi kerja guru akan memberikan dampak yang positif bagi guru dan bagi sekolah. Berawal dari adanya motivasi membuat guru menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepala sekolah yang berhasil dalam hal memotivasi guru seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain : mendorong gairah dan semangat kerja guru, meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru, meningkatkan produktivitas kerja guru, mempertahankan kestabilan guru, meningkatkan kedisiplinan dan

menurunkan tingkat absensi guru, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Rendahnya kinerja pendidik atau guru juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah menurunnya motivasi yang dimiliki guru, khususnya dalam kegiatan belajar dan pembelajaran. Guru sebagai pendidik juga dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi akan memperlihatkan kepedulian terhadap profesinya, kebutuhan siswa, teman sejawat, atau atasan langsung. Dalam kegiatan belajar mengajar masih sering dijumpai guru-guru yang memiliki motivasi mengajar yang rendah. Mengingat pentingnya motivasi kerja, maka seharusnya semua guru memiliki motivasi kerja yang baik guna kelancaran proses belajar mengajar di kelas.

Eksistensi guru dalam mengajar memang tergolong masih rendah. Kinerja seorang guru memang perlu ditingkatkan agar tujuan pendidikan tercapai. Kinerja guru sangat berkaitan erat dengan kualitas guru itu sendiri. Sebaik apapun kurikulum jika tidak dibarengi oleh guru yang berkualitas, maka semuanya akan sia-sia. Sebaliknya, kurikulum yang kurang baik akan dapat ditompang oleh guru yang berkualitas. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru sepatutnya menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas bahwa kinerja guru dipengaruhi beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sehingga disusunlah penelitian berjudul **Pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri Sekota Jambi.**

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja guru SMAN di Kota Jambi dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja,
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja,
3. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru,
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru,
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru,
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja,
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi Kerja,

2. Untuk mendeskripsikan pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja,
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru,
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru,
5. Untuk mendeskripsikan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru.
6. Untuk mendeskripsikan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja,
7. Untuk mendeskripsikan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi peneliti sekarang, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru dan sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan pada sekolah.
2. Bagi sekolah yang diteliti, dengan melihat hasil pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diharapkan dapat membantu peningkatan kinerja guru di sekolah, memberikan masukan pada sekolah agar memperhatikan pengaruh

lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan bahan perbandingan dan bahan acuan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang mengenai kinerja guru yang telah diteliti dalam penelitian ini.

1.5. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna yang diteliti agar pembaca tidak terjebak dalam beberapa istilah yang sama tapi dengan makna yang berbeda. Adapun definisi operasional yang dikonstruksi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sarana dan prasarana, metode kerja, serta pengaturan kerja yang ada di sekolah yang dapat mempengaruhi pekerjaan guru meliputi perlengkapan kerja, ruang kerja, kondisi kerja, keamanan dan hubungan antar karyawan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam penelitian ini adalah Kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dengan kemampuannya menyusun program, memberdayakan tenaga pendidik, mengarahkan, membimbing, membina serta memotivasi bawahannya.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah Dorongan yang timbul dalam diri seorang guru maupun dari luar yang dapat membuat guru tersebut bekerja lebih

giat, semangat dalam bekerja, dan lebih bertanggung jawab sehingga meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil kerja (*output*) berupa kemampuan kerja atau prestasi kerja guru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah yang dapat dicapai guru melalui tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya dari persiapan hingga pelaksanaan pembelajaran serta evaluasinya di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (sekolah).