**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk sebuah SDM yang baik. Karena proses kehidupan manusia di dunia yang semakin kompetitif membutuhkan kemampuan sumber daya manusia (*human resources*), keberadaannya merupakan kunci utama dan mempunyai peran yang penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, sistem, metode dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas produk. Oleh karena itu perlu kehati-hatian dan perhatian dalam pemberdayaan. Sydner menegaskan bahwa “manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif.[[1]](#footnote-1)

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, tindakan pemimpin akan mempengaruhi gerak suatu organisasi. Peran serta pemimpin sangat besar untuk mendorong anggota organisasi kearah usaha maksimal. Aspek manusia dalam organisasi harus ditumbuhkan melalui motivasi untuk mencapai efektivitas yang tinggi, oleh karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.[[2]](#footnote-2)

Sedangkan manajemen secara teoritik dan fungsional-administratif, manajemen personalia dalam lingkungan sekolah dapat dibedakan menjadi tiga, ketiganya saling terkait, membantu, dan menunjang dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut. Kelompok pertama: pemimpin (kepala sekolah), berfungsi sebagai perencana, pengorganisasi, penyusun personalia, pengarahan dan pengawasan; kelompok kedua: tenaga adminstrasi / tata usaha / karyawan yang berfungsi dalam bidang administrasi; dan kelompok ketiga: tenaga akademik (guru) yang berfungsi sebagai pelaksana akademik.

Pemimpin (kepala sekolah) yang dapat memerankan fungsi secara maksimal dan dapat mencapai tujuan tertentu yang disepakati dapat dikatakan sebagai kepemimpinan kepala sekolah efektif.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat diwujudkan dengan pendekatan perilaku ketimbang pendekatan kesifatan, oleh karena pendekatan kesifatan mempunyai keterbatasan dalam melihat sifat-sifat kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: tidak tampaknya sifat-sifat kepemimpinan yang ditemukan secara umum pada semua tokoh-tokoh yang dikaji; dan terdapat berbagai kasus dimana sesorang pemimpin sukses dalam suatu situasi tetapi tidak dalam situasi lain, sehingga tidak satu pun sifat yang secara absolut esensial.[[3]](#footnote-3) Sedangkan *pendekatan perilaku mencoba untuk menentukan apa* *yang dilakukan oleh pemimpin* –bagaimana kepala sekolah mendelegasikantugas, bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana menjalankan tugas dan sebagainya.

Lain dari pada itu, motivasi kerja karyawan yang diwujudkan dalam kepemimpinan efektif akan sangat berarti dalam suatu organisasi. Motivasi kerja merupakan masalah yang tidak dapat diremehkan begitu saja dalam dunia kepemimpinan dan manajemen, bahkan motivasi kerja dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dalam kegiatan manajemen. Hal ini dapat dimengerti, sebab motivasi kerja merupakan kunci produktivitas kerja, sedangkan produktivitas kerja adalah tujuan utama dari organisasi atau manajemen. Ada tidaknya motivasi akan menentukan produktivitas atau efektivitas karyawan.

Peningkatan motivasi kerja (gairah kerja), secara operasional diartikan sebagai kecenderungan bertindak/dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan atau bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Ada perbedaan persepsi di antara para ahli dalam mewujudkan proses motivasi kerja, Buchari berpendapat bahwa pembinaan motivasi dalam organisasi merupakan persoalan meningkatkan semangat kerja.[[4]](#footnote-4) Sedangkan Gibson lebih mengarahkan kepada materialisme, kurang adanya dana pekerjaan menjadi kurang bersemangat dan kurang berkreatifitas, dengan pernyataannya : “*for most employees money is the number one motivator* *during most of their work-career*”.[[5]](#footnote-5)

Dalam kaitan ini, peneliti mengarahkan sasaran studi pada aspek motivasi kerja berdasarkan hipotesis bahwa kepemimpinan seorang kepala sekolah akan memberikan pengaruh yang kuat pada motivasi kerja guru serta para pegawai yang lain pada sebuah sekolah. Motivasi kerja dimaksudkan adalah bentuk yang secara umum dipergunakan sebagai petunjuk motivasi dalam melakukan pekerjaan sekarang ini, dan kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.[[6]](#footnote-6)

Motivasi kerja guru merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Ada berbagai faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, dimana faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda dan bisa berubah, sehingga apabila seorang pemimpin ingin sukses dalam memotivasi atau menggerakkan semangat kerja bawahan dalam rangka produktivitas yang optimal. Ia harus memahami perbedaan atau mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor tersebut serta pandai memilih metode (teknik) yang paling sesuai atau tepat untuk memotivasinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU** (Studi pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tangerang)”.

1. **Identifikasi Masalah**

Banyak pihak yang berperan dengan pelaksanaan pendidikan di Indonesia, seperti Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, pondok pesantren, pengawas, kepala sekolah, kiai, guru, ustadz, serta tenaga kependidikan lainnya.

Dalam praktik organisasi kata memimpin, mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya.

Bertolak dari pengertian di atas, berarti memberikan dorongan (motivasi) merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya. Satuan pendidikan yang merupakan sistem sosial, yang didalamnya terdiri dari individu-individu yang memiliki karakteristik berbeda-beda, dan saling berhubungan (melayani) satu sama lainnya. Dalam kondisi seperti itu, motivasi dari kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung tumbuh dan berkembangnya organisasi (sekolah). Menurut Sudarwan Danim “Motivasi merupakan dorongan pemimpin, termasuk kepala sekolah, untuk bertindak dengan cara tertentu.[[7]](#footnote-7) Motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong pemimpin melakukan suatu tindakan atau aktivitas (*actions or activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian pemenuhan keinginan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan”. Dengan kata lain, motivasi adalah energi yang mendorong orang (pemimpin) untuk melakukan aktivitas, baik untuk tujuan pemenuhan kebutuhan fisiologi, rasa aman, pengakuan sosial, penghargaan mapun realisasi diri. Jadi motivasi bisa muncul karena faktor dalam maupun faktor luar. Kepala sekolah sebagai pihak terdepan dalam pengelolaan sekolah hendaknya memiliki kemampuan yang baik dalam kepemimpinan dan manajemen di suatu sekolah.

Namun di lapangan salah satu permasalahan pokok yang menjadi penghambat kemajuan pendidikan di Indonesia adalah manajemen pendidikan di sekolah yang kurang dijalankan secara efektif dan efisien[[8]](#footnote-8). Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan, antara lain :

1. Kurangnya peningkatan mutu pendidikan di sekolah karena komitmen guru dalam pembelajaran masih lemah sehingga masih banyak guru yang bekerja hanya karena takut kepada kepala sekolah, saat kepala sekolah tidak ada di sekolah / ada kepentingan lain, mereka tidak bekerja sebagaimana mestinya.

2. Kinerja guru masih rendah, akibat dari proses kepemimpinan dan manajemen yang masih lemah.

3. Manajemen pendidikan di sekolah masih kurang efektif dan efisien karena lemahnya proses kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah.

1. **Pembatasan Masalah**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Namun, dalam penelitian ini peneliti hanya akan mengkaji masalah pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Tangerang.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dalam penelitian ini membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru MAN 2 Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru MAN 2 Tangerang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru MAN 2 Tangerang?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru MAN 2 Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru MAN 2 Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru MAN 2 Tangerang.

Adapun kegunaan secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian pengembangan konsep-konsep motivasi kerja guru yang mendekati pertimbangan-pertimbangan konstektual dan konseptual. Pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru MAN 2 Tangerang sebagai bahan yang tidak terpisahkan dari manajemen pendidikan yang akan menjadi suplemen bahasan dalam memperkuat validitas dan reabilitas pelaksanaan manajemen sekolah.

Sedangkan kegunaan penelitian secara praktis diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi kepala sekolah sebagai supervisor, bisa mengambil manfaat dari hasil penelitian ini, dan mereka bisa melakukan kepemimpinan dan manajemen yang lebih baik lagi terhadap guru dan dan para karyawan sehingga dapat memotivasi kerja guru, yang pada gilirannya mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.
2. Bagi penulis, menambah wawasan dalam bidang penelitian sehingga mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru MAN 2 Tangerang sebagai bekal peningkatan profesionalisme pada masa yang akan datang.
3. Bagi para peneliti, sebagai masukan untuk dapat melakukan penelitian lebih akurat dengan populasi dan sampel yang berbeda, sehingga bisa menguatkan simpulan.

**F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disusun menjadi bab dan sub bab sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan Meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II Kajian Teori, Kerangka Berfikir, dan Pengajuan Hipotesis : Kajian Teori : Kepemimpinan, Pengertian, Teori dan Tipe Kepemimpinan, Manajemen, Pengertian Manajemen, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Kepemimpinan Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Pengertian Motivasi, Teori Motivasi, Kerangka Berfikir dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian meliputi : Tempat dan Waktu Penelitian, Tempat Penelitian, Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Populasi Penelitian, Instrumen Penelitian, Tekhnik Analisa Data, Uji Hipotesis.

BAB IV Analisis Hasil Penelitian meliputi : Hasil Penelitian, Uji Prasyarat Analisis, Pengujian Hipotesis, Pembahasan Hasil Penelitian, Keterbatasan Penelitian.

BAB V Penutup terdiri dari : Kesimpulan, Implikasi dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Sydner, Robert A Charles, Roben and James L. Far, *A Model for the Systematic Evaluation* *of Human Resource Development Program, Academic of Manajemen Review*, 1988, Vol. 5,h. 431 [↑](#footnote-ref-1)
2. A Sujak, *Kepemimpinan Manajer : Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Rajawali 1990), h. 45 [↑](#footnote-ref-2)
3. Hani Handoko, T, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPEF 1989), h. 297-298 [↑](#footnote-ref-3)
4. Buchari, Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta : PT. Balai Pustaka 1982),h. 63 [↑](#footnote-ref-4)
5. Gibson, James I Ivancevik and John M. Donnelly Jr, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku :* *Struktur, Proses*, (Jakarta : Erlangga 1978), h. 93 [↑](#footnote-ref-5)
6. Moch. As’ad, *Seri Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia* : Psikologi Industry, (Bandung : Alumni), h. 45 [↑](#footnote-ref-6)
7. Sudarwan Danim. *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2010) [↑](#footnote-ref-7)
8. Soebagyo Brotosejati. *Kebijakan pemerintah propinsi Jawa Tengah dibidang* *pendidikan dalam era otonomi daerah, Makalah seminar revitalisasi pendidikan dasar dan menengah*. (Magelang : Univ. MuhammadiyahMagelang, 2002) [↑](#footnote-ref-8)