

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, Sekolah memegang peranan penting, karena Sekolah dapat memberikan suasana yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajerial yang dimiliki oleh Sekolah, Sekolah dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif. Rendahnya kinerja guru juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan keterlambatan guru di sekolah, hal ini disebabkan sekolah kurang menerapkan budaya Sekolah yang baik, sehingganya masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerjanya yang baik pula.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Suharsaputra, 2010). Tentunya guru sebagai pendidik harus menunjukkan kinerjanya dengan

sangat baik, karena dengan kinerja yang baik guru akan mampu menghasilkan tamatan yang baik pula. Untuk memberikan guru berkarya dengan baik, yang menjadi faktor utama guru adalah budaya sekolah, jika budaya sekolah sudah bagus maka akan memberikan dampak yang bagus pula bagi guru dalam menunjukkan kinerjanya.

Budaya sekolah yang baik dan hubungan sekolah yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa serta hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan orang tua murid/masyarakat, karena hubungan yang baik diharapkan akan menciptakan budaya sekolah yang baik pula. Maka dari itu sekolah perlu lebih meningkatkan budaya sekolah yang bagus dan nyaman yang dapat memberikan guru bekerja dengan penuh semangat. Dengan budaya sekolah yang baik akan meningkatkan semangat guru, pergaulan lebih akrab, disiplin meningkat dan selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah. Hal tersebut mencerminkan bahwa budaya sekolah dapat mendukung peningkatan kinerja mengajar guru.

Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Peningkatan budaya sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam aktivitas belajar siswa, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai kinerja guru yang baik. Deal dan Peterson (2009) mengatakan bahwa budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melindasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah.

Selain budaya sekolah yang baik, yang dapat memberikan semangat guru dalam bekerja yaitu motivasi kerja guru. Kinerja guru harus diiringi motivasi yang tinggi, bekerja tanpa motivasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar.

Artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang lebih tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja guru mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat dipengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Sebagai tenaga profesional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam mutu pendidikan. Dilihat dari kenyataannya masih banyak guru yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja sehingga berdampak buruk pada kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu sekolah lebih memperhatikan guru dengan cara memberikan motivasi yang lebih, agar guru lebih semangat dalam bekerja.

Pemimpin atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Maka dari itu sekolah perlu meningkatkan budaya sekolah yang bagus dan motivasi kerja yang baik, yang dapat memberikan guru berkarya dengan penuh semangat dengan adanya budaya sekolah yang bagus maka proses pendidikan di sekolah tersebut akan berjalan dengan baik. Jika budaya sekolah sudah bagus maka semakin bagus juga motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Kondisi yang terjadi di lapangan saat ini yaitu, masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerjanya yang baik pada saat proses pembelajaran di kelas karena penerapan budaya sekolah yang belum tepat oleh manajemen sekolah dan motivasi kerja guru yang masih rendah, sehingga memberikan dampak yang kurang baik terhadap sekolah, khususnya bagi peserta didik dan orang tua. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul: Hubungan Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di SMA Se-Kab Gorontalo.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya Kinerja guru dalam pembelajaran
2. Kurangnya motivasi guru dalam bekerja
3. Kurangnya perhatian dari pimpinan Sekolah
4. Tingkat kedisiplinan guru semakin rendah

5. Kurangnya peningkatan budaya sekolah yang baik

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat Hubungan antara Budaya Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMA Se-Kab Gorontalo?
2. Apakah terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru di SMA Se-Kab.Gorontalo?
3. Apakah terdapat Hubungan secara bersama antara Budaya Sekolah dengan Motivasi Kerja guru Dengan Kinerja guru di SMA Se- Kab.Gorontalo?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Hubungan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru di SMA Se-Kab.Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan kinerja Guru di SMA Se-Kab.Gorontalo.
3. Untuk mengetahui Hubungan antara Budaya sekolah dan motivasi kerja guru dengan Kinerja Guru di SMA Se-Kab Gorontalo.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah yaitu :  
Dapat menjadi tambahan informasi dan wawasan untuk mengetahui tentang Hubungan Budaya Sekolah dan Motivasi kerja Guru Dengan Kinerja Guru.
2. Bagi Guru yaitu :  
Dapat menjadi tambahan informasi dan wawasan Guru untuk mengetahui Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru.

3. Bagi Peneliti :

Sebagai tambahan informasi dan wawasan peneliti agar lebih memahami Hubungan Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di SMA Se- Kab Gorontalo.