**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dinamika kehidupan manusia yang semakin kompetitif membutuhkan keandalan sumberdaya manusia (*human resources*), ekstensinya merupakan kunci utama dan mempunyai peran yang penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, sistem, metode dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menetukan kualitas produk. Oleh karena itu perlu kehati-hatian dan perhatian dalam pemberdayaan.

Sydner menegaskan bahwa “manusia merupakan sumberdaya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaat sumberdaya manusia secara lebih efektif.[[1]](#footnote-2)

 Dengan memahami teori Sydner tersebut di atas bila dikaitkan dengan masalah manajemen, maka dapat dikatakan bahwa manajemen dalam perspektif teoritis dan pragmatis merupakan pemfungsian dan artikulasi peran sumberdaya manusia secara efektif dan profesional. 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-3)

Secara teoritik dan fungsional-administratif, manajemen personalia dalam lingkungan sekolah dapat dibedakan menjadi tiga, ketiganya saling terkait, membantu, menunjang dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut. Kelompok pertama: pemimpin (kepala sekolah), berfungsi sebagai perencana, pengorganisasi, penyusun personalia, pengarahan dan pengawasan; kelompok kedua: tenaga adminstrasi (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 atau gaya 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 satupun sifat yang secara absolut esensial.[[3]](#footnote-4) Sedangkan pendekatan gaya kepemimpinan mencoba untuk menentukan apa yang dilakukan oleh pemimpinbagaimana kepala sekolah mendelegasikan tugas, bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana menjalankan tugas dan sebagainya.

Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa apabila kepala sekolah sebagai pemimpin dapat menjalankan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik akan sangat mempengaruhi atau melibatkan peningkatan motivasi kerja guru terutama pada SMA Negeri 1 Soropia Kab. Konawe.

Sekolah ini masih tergolong sekolah yang kurang diminati masyarakat, sehingga sekolah ini tak jauh berbeda dengan sekolah-sekolah lain yang berada dipinggiran kota yang belum tersentuh secara penuh oleh kecanggihan teknologi, serta kurangnya fasilitas dan guru-guru masih monoton mempergunakan kurikulum yang ada dan tidak terlalu mengembangkan pengetahuan dan motivasi kerjanya.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah diakui memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan motivasi kerja guru, baik dalam mengembangakan pengetahuan keprofesionalan mengajarnya maupun pada kepribadian guru selaku panutuan anak didiknya.

Disamping itu, sudah seharusnya kepala sekolah melakukan upaya-upaya memberikan penghargaan dan kepedulian bagi guru /staf atas kontribusinya terhadap pengembangan sekolah, dan memberikan hukuman bagi guru/staf yang meremahkan kualitas, prestasi, standar, dan nilai-nilai yang telah menjadi acuan secara nasional, kepala sekolah juga mewajibkan memastikan bahwa bawahannya memahani, menyetujui, dan mendapatkan hukuman melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Khususnya kepala sekolah SMA Negeri 1 Soropia kab. Konawe, berdasarkan pengamatan peneliti telah memberikan teladan dalam kepemimpinannya, dan senantiasa mengunakan manajemen transparatif dalam memutuskan sesuatu hal yang berkenaan dengan pengembangan sekolah secara umum.

Lebih lanjut, motivasi kerja guru juga menjadi poin penting yang tidak bisa diabaikan dalam peningkatan kualitas pembinaan disekolah hendaknya selalu mendapatkan perhatian dan dukungan yang kuat dari kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya yang konkrit.

Atas dasar kajian di atas, maka peneliti mengambil judul: “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 1 Soropia Kabupaten Konawe*”.

**B. Batasan dan Rumusan Masalah**

* 1. **Batasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu, tenaga dan kemampuan penulis yang tidak mungkin dapat melakukan penelitian secara menyeluruh, maka sesuai dengan latar belakang yang dikemukan sebelumnya penelitian membatasi permasalahan pada :

* + 1. Gaya Kepimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Soropia Kab. Konawe
		2. Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 1 Soropia Kab. Konawe
	1. **Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah tersebut di atas penulis merumuskan permasalahan yaitu Apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 1 Soropia Kab. Konawe ?

C**. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Soropia.
2. Motivasi Kerja Guru SMA Negeri 1 Soropia.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 1 Soropia.
4. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. **Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana pembanding bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentang motivasi kerja guru yang dipengaruhi langsung oleh gaya kepemimpinan.

1. **Manfaat Praktis**
2. Bagi pemerintah wilayah setempat khususnya akademisi dan dinas pendidikan kabupaten konawe diharapkan dapat mengetahui perkembangan terkini tentang motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Soropia.
3. Memberikan sumbangan pemikiran kepada kepala sekolah dan para guru tentang gaya kepemimpinan dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru demi peningkatan kualitas sekolah menegah atas (SMA) Negeri 1 Soropia.

**D. Definisi Operasional**

Agar tidak menimbulkan tafsiran yang kurang tepat terhadap permasalahan yang menjadi kajian penelitian ini, maka perlu terlebih dahulu untuk memberikan batasan pada beberapa istilah penting, antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan adalah penilaian guru terhadap cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mewujudkan tujuan SMA Negeri 1 Soropia Kab. Konawe yang dicerminkan oleh jawaban responden melalui kuisioner yang menggambarkan tentang gaya kepemimpinan dengan indikator yang ditujukan yaitu personalitas, hubungan dengan bawahan, kematangan profesional dan berlaku adil dalam menggerakkan seluruh civitas sekolah khususnya para guru sehingga menunjukkan dan menumbuhkan motivasi kerjannya.

1. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja Guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang lahir dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugasnya yang dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi keinginan berhubungan dengan orang lain (afiliasi), keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan mengaktualisasikan diri, semangat bekerja keras, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain.

1. Sydner, Robert A Charles, Roben and James L. Far, *A Model for the Systematic Evaluationof Human Resource Development Program, Academic of Manajemen Review*, 1988, Vol. 5, hal. 431 [↑](#footnote-ref-2)
2. A Sujak, *Kepemimpinan Manajer : Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*, Jakarta, Rajawali, 1990, hal. 45 [↑](#footnote-ref-3)
3. Hani Handoko, T, *Manajemen*, Yogyakarta, BPEF, 1989, hal. 297-298 [↑](#footnote-ref-4)