

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kedudukan guru dalam pendidikan sebagai tenaga profesional harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Pelaksanaan kinerja guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan, terutama jenjang pendidikan sekolah dasar negeri (SDN) yang diharapkan memberikan layanan pendidikan secara profesional sehingga menghasilkan generasi yang literat, kompeten, dan berkarakter. Berdasarkan pasal 10 ayat 1 Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Menurut (Aini & Rasyad, 2020) menyatakan bahwa :

“The task of a teacher is very important in the context of the nation’s future. The teacher is a profession or position or job that requires special skills as a teacher. The teacher is the most decisive component in the overall education system which must receive central, first and foremost attention “.

Ini menjelaskan bahwa Tugas seorang guru sangat penting dalam konteks dari masa depan bangsa. Guru adalah suatu profesi atau jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai seorang guru. Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam keseluruhan sistem pendidikan yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Kompetensi guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh guru, sehingga kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang harus dapat dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai harapan yaitu:

“The teacher as one of the elements of education management in an educational institution that is seen directly in transferring knowledge to students, must be able to manage their classes, formulate learning objectives operationally, determine learning material, establish methods appropriate to the learning objectives, carry out learning activities, evaluate learning outcomes “.
(Aini & Rasyad, 2020)

Ini menjelaskan bahwa Guru sebagai salah satu unsur pendidikan Manajemen dalam suatu lembaga pendidikan yang terlihat langsung dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik, harus mampu mengelola kelasnya, merumuskan tujuan pembelajaran secara operasional, menentukan materi pembelajaran, menetapkan metode yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar. Kegiatan yang rutin ini harus dilaksanakan setiap hari dalam kegiatan proses pembelajaran.

Menurut W.Bangun dalam (Chaidir & Ahman, 2019) menyatakan bahwa

: "The performance is the result of work that reached a person based on the specific requirements to be able to do in achieving the objectives of the standard, also known as jobs . Employee performance is good or not, depending on the results of the comparison with the standard of work. Performance standards is the level expected of a particular job to be completed and was benchmark goals or targets to be achieved".

Penjelasan akan hal ini adalah Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan tertentu yang harus dapat dilakukan dalam mencapai tujuan standar yang disebut juga dengan pekerjaan . Kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung dari hasil perbandingan dengan standar kerja. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dari suatu pekerjaan tertentu untuk diselesaikan dan menjadi tolak ukur tujuan atau target yang ingin dicapai. ini merupakan hasil kerja yang bisa disebut kinerja yang dilakukan dan diselesaikan oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang tentunya semua kriteria terpenuhi sehingga akan membawa hasil yang memuaskan sesuai dengan tugas dalam pelaksanaannya.

Terence dalam (Fitria, 2018) menyatakan : *"behavior As for Mitchel, Terence. R. Presenting five aspects of indicators in the performance (area of performance), namely, "(1) quality of work (quality of work); (2) promptness (speed / work accuracy); (3) initiative; (4) capability (ability), (5) communication (communication).* Indikator ini sangat penting dalam pelaksanaan pelaksanaan kinerja, yaitu kualitas kerja ,ketepatan waktu, inisiatif; kapabilitas, komunikasi. Dalam pelaksanaan kualitas hasil kerja seorang guru harus berinteraksi dengan siswa baik memberikab pelayanan dalam proses pembelajaran, memberikan pemahaman, dan mencetak siswa agar mempunyai prestasi, kehadiran, ketepatan

waktu saat kedatangan, dan keulangan pelaksanaan tugas, dalam prakarsa dan inisiatif yaitu berpikir positif dan dapat mewujudkan kreatifitas serta mencapai prestasi, dan kinerja guru dalam pelaksanaan kemampuan penguasaan materi dalam kegiatan belajar mengajar, penguasaan metode pengajaran dan yang terakhir kinerja guru bisa berkomunikasi dalam peningkatan mutu penyampaian materi serta dapat menguasai keadaan kelas. Kinerja guru yang telah terlaksana mempunyai berbagai nilai dan pengaruh yang besar untuk kemajuan guru seperti,yang disampaikan Arofiq A (2020) sebagai berikut :

The performance of educators (teachers) is not only influenced by competence/ability alone, but also by enthusiasm and motivation to continue to develop themselves and develop learning processes in a better direction to help students develop their knowledge, skills, attitudes, and personalities. Strong motivation and superior abilities will bring out brilliant achievements. In carrying out his professional duties, teachers were always obliged to develop their professionalism in expanding knowledge and technology. (Arofiq, 2020)

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi atau kemampuannya saja, tetapi juga oleh semangat dan motivasi untuk terus mengembangkan diri dan mengembangkan proses pembelajaran ke arah yang lebih baik untuk membantu siswa mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadiannya. Motivasi yang kuat dan kemampuan yang unggul akan menghasilkan prestasi yang cemerlang. Dalam menjalankan tugas profesionalnya, guru selalu dituntut untuk mengembangkan profesionalisme dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kinerja gurupun sangat dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan dari aktualisasi tugas kepala sekolah terhadap kinerjanya dengan berkelanjutan, baik secara mandiri maupun terkoordinasi menjadi sebuah peningkatan kualitas profesional. Pengembangan dan dukungan terhadap profesi keguruan memungkinkan para guru dan kepala sekolah senantiasa kreatif, inovatif, dan inspiratif, konstruktif, dan motivatif. Kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaannya dapat mempengaruhi sekolah seperti dikatakan Asnakew (2019) “*Leadership has been found to be a driving or inhibiting force in shaping followers’ behavior* (Asnakew, 2019) ini dijelaskan bahwa Kepemimpinan

telah ditemukan sebagai penggerak atau kekuatan penghambat dalam membentuk perilaku, dimana pemimpin tersebut mengedepankan perilaku dalam pelaksanaan kepemimpinannya. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Wahdjosumidjo (2001: 40) dalam (Siahaan et al., 2017) :

“That the tasks that need to be considered by a leader are, (1) arousing the trust and loyalty of subordinates, (2) communicating ideas to others, (3) in various ways can influence others, (4) a person the leader is a great person who is admired and charming and is proud of his subordinates. Meanwhile, a leader's duty gives an indication that, (a) a leader functions as a person who is able to create change effectively in the group's appearance, (b) a leader functions to move others so that the person consciously knows what the leader wants “.

Ini menjelaskan bahwa bahwa tugas-tugas yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah, (1) membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan, (2) mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain, (3) dengan berbagai cara dapat mempengaruhi orang lain, (4) pribadi pemimpin adalah orang hebat yang dikagumi dan menawan serta dibanggakan bawahannya. Sementara itu, tugas seorang pemimpin memberikan indikasi bahwa, (a) seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif dalam penampilan kelompok, (b) seorang pemimpin berfungsi untuk menggerakkan orang lain agar orang tersebut secara sadar mengetahui apa yang diinginkan pemimpin. .

Menurut pendapat Adeyemi (2010), *“...It seems however that many principals have not considered their styles of leadership as determinants of teachers' job performance in their schools. Hence, some of them seem to find it difficult to effectively administer their schools “.* (Adeyemi, 2010) . Ini menjelaskan bahwa namun tampaknya banyak kepala sekolah yang tidak mempertimbangkan kepemimpinan sebagai penentu prestasi kerja guru di sekolah mereka dan tentunya akan mengakibatkan penurunan hasil kinerja para guru. Pelaksanaan pendidikan dalam hal ini kepala sekolah harus mempergunakan gaya kepemimpinan dalam memimpin sekolah, budaya kerja dan motivasi, tugas yang dilaksanakan oleh para guru yang terukur dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) secara bertahap dan harus terselesaikan sehingga menghasilkan pola kinerja guru yang baik.”

Laporan kinerja tahun 2019 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (selanjutnya Kemendikbud) menyajikan informasi kinerja atas pencapaian sasaran strategis dan indikator kerjanya sebagaimana tertuang pada perjanjian kinerja Kemendikbud yang menjelaskan meningkatnya profesionalisme guru dan tenaga kependidikan yaitu capaian profesionalisme guru dibuktikan dengan meningkatnya jumlah guru yang bersertifikat pendidik sejumlah 1.594.722 guru ditahun 2019. Pembuktian ini memenuhi target realisasi 54,56% dari target 2019 yaitu 77,20 penjelasan ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1.1
Professionalisme Guru dan tenaga kependidikan

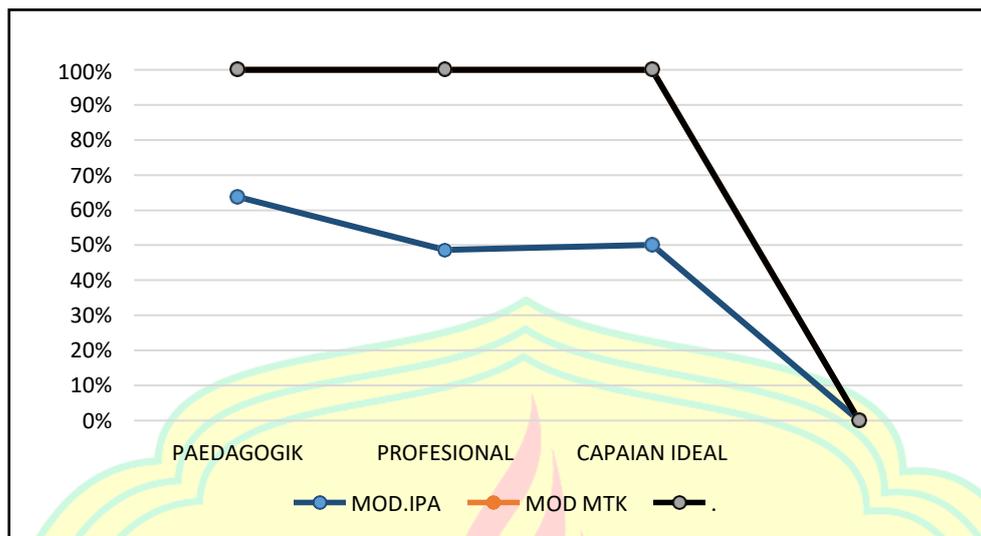


Pembuktian akan hal pelaksanaan kinerja, khususnya seorang guru disekolah pendidikan dasar dapat dilihat pada tugas pokok guru sesuai Permendikbud 15 tahun 2018 yaitu “guru merupakan tenaga profesional dengan tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.” Tugas pokok guru tersebut dilakukan pada satuan pendidikan anak usia dini (PAUD), dan pendidikan formal mulai TK-SMA/K, dan SLB. Atas dasar itu maka kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kinerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi

yang bersangkutan maka, menurut pendapat Smith mengatakan bahwa: *“The Role of Leadership Style in Creating a Great School”*. (Smith & Squires, 2016). Maksud dari pernyataan tersebut adalah kepemimpinan di sekolah akan dinamis dan selalu berubah disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi serta situasional yang terjadi di lingkungan sekolah. Ini memperjelas bahwa pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai perputaran percepatan yang konduktif jika tugas pokok dan fungsi sejalan dengan karakteristik di mana sekolah itu berada.

Fakta hasil kegiatan uji kompetensi para guru di sekolah dasar negeri yang berada di Karawang menunjukkan hasil kinerja kompetensi guru masih relatif rendah. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dapat terlihat dari hasil sebagai berikut: Kegiatan pengukuran yang dilakukan dalam bentuk kegiatan Olimpiade Guru Nasional (OGN) tingkat pendidikan dasar (Dikdas), kepala sekolah harus memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan wawasan pengetahuan, profesionalisme, dan kinerja dalam tugas pokok dan fungsinya sebagai guru profesional. Ajang kegiatan berbasis kinerja ini bukan untuk mencari juara, namun sebagai ajang mengukur kemampuan diri utamanya mengukur kemampuan profesionalisme dan pedagogiknya. Dari hasil seleksi OGN dapat meningkatkan kompetensi dan berdampak positif terhadap karier dan mutu pendidikan, dan capaian yang diharapkan belum memenuhi wawasan pengetahuan, profesional, dan kinerja guru karena dari 926 sekolah yang ada di Kabupaten Karawang yang mengirimkan peserta OGN itu hanya 29% dan hasil rata-rata yang diperoleh untuk nilai pengetahuan 49,50%, nilai profesional 61,50%, dan nilai unjuk kerja 56,90%. (Data hasil lomba OGN tingkat Kabupaten Karawang, 18 Februari 2020).

Kegiatan uji kompetensi peningkatan kinerja guru pada Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesional dan Berkelanjutan (SIM PKB) yang dilaksanakan di Karawang capaiannya masih sangat rendah, ini bisa dilihat untuk hasil tes daring rata-rata hasil nilai para guru untuk Modul IPA pedagogik memperoleh nilai rata-rata 4,93, Profesional 5,3, Modul Matematika memperoleh nilai pedagogik rata-rata 2,8, Profesional 5,0, sedangkan capaian ideal 7,5 (Data Kementerian dan Kebudayaan Sistem Ujian Online)



Gambar 1.2
 Hasil Nilai *Online* SIM PKB Guru Tahun 2019
 Data Kemendikbd 23/12/2019 (Cetak Hasil Ujian *e-Xam* Pengelola 4

Hasil data UKG (uji kompetensi guru) yang terdata pada Neraca Pendidikan Daerah yang dihimpun oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk wilayah Kabupaten Karawang Prvinsi Jawa Barat untuk nilai UKG jenjang SD nilai test nya rata rata mendapat 54,61, SMP dengan nilai test rata rata mendapat 58,55, untuk SMA dengan nilai perolehan rata rata 64,63 dan tingkat jenjang SMK mendapat nilai UKG rata rata 57,01 dengan nilai keseluruhan rata rata untuk kompetensi penguasaan Pedagogik rata rata mendapat nilai 52,19 dan penguasaan nilai test kompetensi Profesional mendapat nilai dengan rata rata 58,37. Dengan demikian uji kompetensi guru SD sangat rendah disbanding dengan para guru jenjang yang lainnya. Berdasar hasil nilai dari berbagai kegiatan tersebut maka kemampuan yang dimiliki seorang guru perlu dievaluasi apakah pendidikan dan pembinaan dari kepala sekolah sudah memenuhi kebutuhan kompetensi guru?, rendahnya capaian yang dihasilkan merupakan lemahnya budaya kerja yang tidak dapat meningkatkan sekolah menjadi sekolah unggulan. Untuk itu melalui pendidikan dan keterampilan yang didukung dengan motivasi yang lahir dari diri sendiri, dan pengalaman dalam berorganisasi yang dialami selama hidupnya, maka keberhasilan organisasi sekolah yang dibinanya akan memiliki kualitas lulusan

yang lebih baik dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat membawa pembaharuan bagi para guru.

Menurut (Rachmatullah & Dimiyati, 2019) menyatakan: “*Work culture has a very strategic role to encourage and improve the performance of the organization in general, and in particular the performance of employees working in an organization, both in the short and long term.*” Penjelasan akan hal ini adalah Budaya kerja memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi secara umum, dan khususnya kinerja karyawan ,yang bekerja dalam suatu organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. *Work culture is one of the important factors in improving employee work motivation. Motivation is the process by which one's efforts are energized, directed, and sustainable towards achieving a goal.*” Maksud dari pernyataan tersebut adalah budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam pelaksanaan kinerjanya yang sudah diarahkan dan dibina oleh kepala sekolahnya. Motivasi adalah proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan prestasi sesuai dengan perngharapan visi dan misinya. Dari capaian prestasi hasil yang rendah maka hal ini perlu diadakannya penelitian untuk peningkatan pelaksana pendidikan khususnya pada jajaran guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Karawang. Hal ini sejalan dengan pendapat (Polat, S., Arslan, Y., & Dincer, 2017) Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sifat dari psikometrik dari *Diversity Leadership Scale* (DLS) yang menunjukkan bahwa skala yang dibuat merupakan instrumen yang valid dan dapat diandalkan. Dari pendapat Soner tersebut, pada umumnya sebuah penelitian perlu dilakukan penelitian dan kajian ilmiah untuk membuktikan bahwa permasalahan yang diangkat dapat dikatakan valid dan dapat diandalkan untuk dijadikan bahan penelitian. Jika masih dibawah rata-rata atau kurang dari nilai yang sudah ditentukan melalui statistik, maka tidak perlu dilakukan penelitian. Namun sebaliknya jika nilai tersebut sangat valid maka penelitian tersebut dapat diandalkan dan dilanjutkan untuk dilakukan kajian ilmiah.

Penelitian yang dilakukan (Jamal, 2014) menjelaskan bahwa “Reformasi yang dilakukan di bidang pendidikan diarahkan pada perubahan cara sekolah pengelolaan.” Perubahan tersebut dinyatakan dalam transisi dari pengawasan eksternal tugas sekolah ke pemberdayaan staf sekolah, dengan perubahan peran seorang guru. Serta guru itu membutuhkan akuntabilitas dari prinsip dan staf sekolah dalam memberikan hasil pengajaran dan fungsi sekolah yang efektif.

^ Berdasarkan latar belakang tersebut, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah dan belum dapat dipertanggung jawabkan secara profesional, pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan motivasi pun akan menjadi tahapan pembentukan kinerja guru yang dapat mempertanggung jawaban kepada Tuhan Yang Maha Esa, pemerintah, dinas pendidikan, orang tua dan masyarakat yang selama ini mengharapkan, agar dunia pendidikan memiliki *job performance* yang dapat memberikan kebanggaan bagi semua pihak yang selama ini memberikan dukungan kepada dunia pendidikan di sekolah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri Karawang “**

1.2 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang meliputi rendahnya hasil kinerja guru dalam kompetensi penguasaan bahan ajar dibuktikan penguasaan bahan ajar pada capaian kegiatan SIMPKB , rendahnya pembinaan terhadap guru oleh kepala sekolah sehingga mempengaruhi kinerja guru ini dibuktikan dengan rendahnya hasil kompetensi guru berprestasi, rendahnya profesional tugas guru karena tidak terbina dengan baik dikarenakan budaya kerja situasional yang mempengaruhinya, ini dibuktikan dengan malas untuk berkarya dalam pembuatan karya tulis PTK pembuktian pada hasil nilai guru berprestasi, karna penelitian tindakan kelas ini adalah keseriusan guru untuk meningkatkan penyelesaian berbagai hasil data nilai siswa untuk lebih baik lagi. Budaya kerja yang belum kondusif menjadikan rendahnya kinerja guru dibuktikan dengan kehadiran dan kedisiplinan dalam tugas

pokok guru secara profesional dalam penilaian SKP , yang sangat terlihat adalah hasil nilai UKG guru SD sangat rendah dibanding guru SLTP maupaun SLTA. Untuk menghindari luasnya kajian pembahasan dalam penelitian ini , maka masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam beberapa variable yang diduga memiliki keterkaitan dan saling berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan motivasi . Objek penelitiannya adalah para Guru SD negeri Karawang yang bernaung di Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Karawang .

1.3 Pertanyaan Penelitian atau Rumusan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan permasalahan yang disebutkan dalam identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi oleh variable kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru. Adapun pendekatan yang dilakukan oleh penulis adalah analisis jalur, sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru?
- 2) Apakah budaya kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru ?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru ?
- 4) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi?
- 5) Apakah budaya kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi ?
- 6) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap budaya kerja?
- 7) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui Motivasi ?
- 8) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui budaya kerja?
- 9) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap budaya kerja terhadap kinerja guru melalui Motivasi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis dan mengkontruksi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri Kaupaten Karawang .

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, bisa bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis , penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan, dalam bidang manajemen pendidikan khususnya terkait, kepemimpinan kepala sekolah , budaya kerja, motivasi dan kinerja guru.
- 2) Manfaat secara Praktis , hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada beberapa pihak yaitu :
- 3) Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Karawang , penelitian ini diharapkan memberikan solusi atas berbagai permasalahan mengenai kepemimpinan kepala sekolah , budaya kerja, motivasi dan kinerja guru .
- 4) Para kepala sekolah , memberikan penyelesaian kepada pengambil keputusan dan pertimbangan dilingkungan sekolah dalam menangani kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri yang berada di Kabupaten Karawang.
- 5) Para Guru , penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi atas berbagai permasalahan mengenai kepemimpinan kepala sekolah , budaya kerja, motivasi dan kinerja guru .
- 6) Mahasiswa diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa , khususnya program pendidikan Manajemen pendidikan .
- 7) Peneliti , sangat berguna dalam menambah berbagai pengetahuan dan untuk memecahkan permasalahan mengenai kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri yang berada di Kabupaten Karawang.

1.6 Signifikasi Penelitian

Signifikasi dalam penelitian ini dinyatakan untuk melihat seberapa besar kontribusi organisasi dengan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini pun diupayakan dapat memberikan masukan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan pada bidang organisasi dan sumber daya manusia terutama kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dan signifikansi secara teoritis :

- 1) Bagi kepentingan Akademik, hasil penelitian ini sebagai subangsih pengembangan ilmu khususnya manajemen pendidikan dan sumber daya manusia serta dapat serta dapat menjadi penelitian selanjutnya
- 2) Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan, strategi dan program supaya lebih diperhatikan khususnya kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi yang ada di Kabupaten Karawang diselaraskan dengan kemajuan jaman.
- 3) Secara konseptual memiliki manfaat dalam memperkuat landasan teori mengenai kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi terhadap kinerja guru sehingga semakin memperkuat keyakinan dan keabsahan teori bagi peneliti selanjutnya.

Secara praktis penelitian ini bermanfaat sebagai :

- 1) Bahan pertimbangan bagi sebuah lembaga pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru, peningkatan kepemimpinan kepala sekolah yang telah ditetapkan.
- 2) Bahan pertimbangan bagi khususnya lembaga pendidikan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengukuran kinerja guru agar meningkat dalam kemajuan yang berkualitas sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- 3) Masukan bagi para kepala sekolah agar pelaksanaan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja guru.

- 4) Menambah wawasan bagi peneliti khususnya dan bagi pengelola manajemen pendidikan serta bagi masyarakat peneliti pendidikan .

1.7 State of the art

Kebaharuan penelitian (*state of the art*) hal yang sangat penting dalam penelitian ini yang dapat memberi kontribusi terhadap ilmu pengetahuan terutama dalam lembaga pendidikan sebagai hasil penelitian ilmiah yang pernah dilakukan dan sangat relevan dengan penelitian ini terindikasi bahwa untuk meningkatkan kepemimpinan tenaga pendidik kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah budaya kerja dan motivasi agar kinerja guru semakin meningkat.

Tabel : 1.1 Artikel Penelitian tentang Kinerja

No	Nama Penulis dan Jurnal	Metode dan Hasil Penelitian
1	<p>Ester Manik, Kamal Bustomi (2011)</p> <p><i>Judul</i> <i>The effect of school Principal Leadership and Organizational Culture on Performance Motivation of Teachers in Junior High School 3 Rancaekek.</i></p> <p>Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 97-107 ISSN 2443-0633</p>	<p>Pengujian atas hipotesis yang diajukan, rancangan uji hipotesisnya melalui analisis jalur (path analysis). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan jumlah responden 70 orang guru (populasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Antar variable.</p>
2	<p>Luis Aparicio Guterres Wayan Gede Suparta (2016)</p> <p><i>Judul</i> <i>The influence of leadership style and work motivation on employee performance.</i></p> <p>ISSN : 2337-3067 E-Jurnal E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 429-454</p>	<p>Analisis Deskriptif dan analisis Regresi linear berganda Menggunakan sampel sebanyak 58 orang guru, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan interview. hasil perhitungan analisis Regresi besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y)</p>

		0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen
3	<p>Ruth Yawan (2017)</p> <p>Judul <i>The Effect of Teacher Work Motivation and Leadership Style Principal on Teacher Performance at Biak Numfor Elementary School, Papua.</i></p> <p>Available online at: http://journal.uny.ac.id/index.php/jpms Jurnal. Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains, 4 (2), 2016, 184-194 received: 11 January 2016; Revised: 15 March 2016; Accepted: 7 April 2016 Abstrak</p>	<p>Penelitian korelasi (correlation research). analisis regresi, Teknik sampling yang digunakan adalah purposive Sampel terdiri dari 72 guru yang Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif sedang dan signifikan antar variable.</p>
4	<p>Komarudin (2018)</p> <p><i>The effect of teacher's work motivation and work culture on the performance of state Vocational High School (SMKN) teachers in East Lampung District.</i></p> <p>Jurnal Lentera Pendidikan by Pusat Penelitian LPPM UM METRO is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License. DOI: http://dx.doi.org/10.24127/jlpp.v3i1.822</p>	<p>Sampel penelitian ini adalah 71 guru. Metode utama pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Dan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda sebagai teknik dalam menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.</p>
5	<p>Muhammad Iqbal Baihaqi (2019)</p> <p><i>The influence of principal's leadership style and work motivation on teacher performance at ma ma 'arif selorejo blitar.</i></p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.24127/jlpp.v3i1.822</p>	<p>Sampel penelitian ini adalah 71 guru. Metode utama pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda sebagai teknik dalam</p>

	<p>Jurnal Lentera Pendidikan by Pusat Penelitian LPPM UM METRO is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.</p>	<p>menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.</p>
<p>6</p>	<p>Amiruddin Siahaan¹, Tien Rafida², Khairunnisa Batubara³ (2020)</p> <p><i>Influence of Madrasah Head Leadership, Motivation and Madrasah Culture on Teacher Performance in Madrasah Aliyah Model 2 Medan 1,2Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia .</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1150 Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 3, No 3, August 2020, Page: 2174-2182 e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN: 2615-1715(Print) www.bircu-journal.com/index.php/birci email: birci.journal@gmail.com prepare</p>	<p>Penelitian kuantitatif dengan populasi 149 orang dan sampel sebanyak 109 orang yang ditentukan dengan menggunakan metode Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru.</p>
<p>7</p>	<p>Marlina Ulfa Nurdjanah Hamid, Wahda Rasyid (2020)</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture, Leadership, Motivasi through Job Satisfaction on Employee Performance at Hasanuddin University Hospital</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i1.301 Vol 2 No 1 (2020): Hasanuddin Journal of Business Strategy</p>	<p>Penelitian kuantitatif dengan desain observasional analitik dengan pendekatan studi cross sectional. Pengambilan sampel teknik proportional random sampling. Populasi 541 orang. sampel 225 orang dari total mengisi kuesioner penelitian. uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

8	<p>Syamsul Arif1, Zainudin2, Abdul Hamid (2020)</p> <p><i>Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City</i></p> <p>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 2, No 4, November2019, Page: 239-254 e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN: 2615-1715</p>	<p>Sampel 135 orang. uji coba instrumen sebanyak 32 orang Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif, analisis persyaratan uji, dan analisis jalur dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil analisis mengungkapkan Ho ditolak, Ha diterima. Jadi, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kota Medan</p>
9	<p>Sara Ghaffari, Dr. Ishak Mad Shah, Dr. John Burgoyne, Dr. Mohammad Nazri, 1Jalal Rezk Salleh Sara (2017)</p> <p><i>The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia</i></p> <p>Sara Ghaffari et al, 2017. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 11(4) March 2017, Pages: 92-99</p>	<p>Jumlah sampel 150 karyawan non-akademik dipilih melalui multi stage sampling. Sebanyak 108 kuesioner dikumpulkan dan analisis dilakukan untuk 103 kuesioner. Hasil: Analisis menunjukkan bahwa faktor motivasi yang paling signifikan terhadap prestasi kerja adalah tanggung jawab, sedangkan tunjangan merupakan faktor signifikan kedua.</p>
10	<p>Atif Saleem, Sarfraz Aslam Hong-biao Yin 3 and Congman Rao (2020)</p> <p><i>Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management</i></p> <p>Sustainability 2020, 12, 3390; doi:10.3390/su12083390 www.mdpi.com/journal/sustainability</p>	<p>Sebanyak 253 personel manajemen menengah ambil bagian dalam studi empiris ini. Temuan korelasi dari pemodelan persamaan struktural mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah yang diteliti, diikuti oleh gaya kepemimpinan yang mendukung dan berorientasi pada prestasi.</p>
11	<p>Henny Nikolin Tambingon (2018)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei dan teknik</p>

<p><i>The Influence of Principal Leadership Style and Teacher Work Motivation on the Performance of Certified Teachers at SMA Negeri Kotamobagu, North Sulawesi, Indonesia</i></p>	<p>analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru bersertifikat, motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru bersertifikat, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru</p>
<p>Journal of Education and Learning (EduLearn) Vol.12, No.3, August 2018, pp. 357~365 ISSN: 2089-9823 DOI: 10.11591/edulearn.v12i3.8248 ?</p>	
<p>12 Nur Aini , Ach. Rasyad , Hardika</p> <p><i>The Influence of Independence, Adversity Quotient, and Work Motivation on Teacher Performance</i></p>	<p>Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis jawaban terhadap data sampel Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja; (2) variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja; dan (3) variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja.</p>
<p>Proceedings of the 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020)Department of Non-Formal Education, Faculty of Education, Universitas Negeri Malang, Malang 65145, Indonesia * Corresponding author. Email: cahayamata989@gmail.com.Pages 292-298</p>	
<p>14 T.O.Adeyemi</p> <p><i>Principals' leadership styles and teachers' jo performance in senior secondary schools in Ondo State, Nigeria.</i></p>	<p>Data yang terkumpul dianalisis menggunakan frekuensi hitung, persentase, matriks korelasi dan uji-t.Direkomendasikan bahwa kepala sekolah harus menyerap campuran gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis dalam administrasi sekolah mereka untuk meningkatkan kinerja kerja yang lebih baik di antara para guru.</p>
<p>Department of Educational Foundations and Management, University of Ado-Ekiti, P. M. B. 5363, Ado-Ekiti, Nigeria. E-mail: toade1957@yahoo.com, toadeyemi@yahoo.com. Accepted 5 July, 2010</p>	
<p>15 Nury Yasien Rachmatulla, Muhaimin Dimiyati, Zainollah</p> <p><i>The effect of work life quality, work culture, work motivation, and Religiusity on staffs performance</i></p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala Likert. Kemudian dianalisis menggunakan teknik</p>

Sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 1.2 sebenarnya sudah ada penelitian sebelumnya yang membahas terkait kepemimpinan kepala sekolah budaya kerja motivasi terhadap kinerja guru namun jika dicermati Ada sejumlah perbedaan yang dapat menjadi kebaruaran (*state of the art*) dari penelitian ini yaitu

Pertama dari objek penelitian nya yaitu belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti kinerja guru di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Karawang yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah budaya kerja motivasi terhadap kinerja guru.

Kedua berdasarkan kajian terhadap penelitian Penelitian sebelumnya masih dilakukan secara parsial dan belum ditemukan yang secara komprehensif meneliti kepemimpinan kepala sekolah budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja guru dalam satu model penelitian dengan demikian belum diperoleh Bagaimana hubungan kausalitas dari masing-masing variabel tersebut dalam satu model.

Ketiga khususnya untuk variabel berdasarkan penelusuran penelitian sebelumnya belum ada yang secara spesifik mengambil budaya kerja penelitian sebelumnya kebanyakan menggunakan variabel budaya organisasi sehingga belum ada penelitian sebelumnya yang mengungkap pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah budaya kerja motivasi terhadap kinerja guru memiliki dampak signifikan pada kinerja guru atau tenaga pendidik dari beberapa hasil penelitian ini sekalipun sama-

sama menganalisis variabel kepemimpinan kepala sekolah budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja guru namun penelitian ini berbeda dengan penelitian Penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya perbedaan tersebut bukan hanya dari metode dan data yang digunakan namun juga berbeda dari tujuan rumusan masalah signifikansi dan objek penelitian yang dilakukan peneliti melalui penelitian awal di lapangan.

Keempat dari tinjauan penelitian terdahulu belum ada yang menguji terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi ,terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap *kinerja guru* (Y) melalui budaya kerja (X_2) ,terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi. Oleh karena itu belum diketahui apakah variabel budaya kerja dan motivasi dapat berperan sebagai mediator pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru .

Kelima khususnya untuk yang berkaitan budaya kerja dan dan motivasi penelitian-penelitian sebelumnya belum menunjukkan satu pemahaman tentang apakah Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi budaya kerja dan motivasi ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu yang memposisikan kepemimpinan kepala sekolah sebagai prediktor kinerja guru antara lain terlihat dalam penelitian *Influence of Madrasah Head Leadership, Motivation and Madrasah Culture on Teacher Performance in Madrasah Aliyah Model 2 Medan* Menjelaskan tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Model 2 Medan. yaitu dengan nilai signifikansi terkuat adalah budaya kerja sehingga temuan ini diperkuat oleh konsep teori yang dilakukan menelitiannya di kota Medan yaitu pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas .

Berdasarkan uraian penelitian sebelumnya dan hasil analisis temuan penelitian ini maka :

Novelty dalam penelitian : *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru* adalah Temuan tentang keterkaitan indikator

kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru dengan perhitungan *Path Analisis* dengan hasil terdapat pengaruh langsung positif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,483 dan nilai koefisien jalur sebesar 11,007 budaya kerja karena memiliki kontribusi tertinggi terhadap kinerja guru .

1.8 Road Map Penelitian

Roadmap atau peta jalan suatu penelitian di susun untuk memahami masalah penelitian yang dikaji dan untuk memecahkan masalah dengan mengacu pada submasalah yang lebih rinci. Dengan peta jalan ini akan di susun perencanaan, arah, dan target luaran yang telah dilakukan.

Peta jalan penelitian ini memiliki tiga hal penting yang saling terkait satu sama lain, yaitu :

Gambar 1.3

Road map Kepemimpinan dan Kinerja Guru

