

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dalam pembangunan dan peradaban suatu bangsa. Untuk menciptakan kemajuan suatu bangsa maka salah satu faktornya dapat diwujudkan dengan pengupayaan dan penataan sumber daya manusia melalui sistem pendidikan yang baik dan berkualitas. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang berfungsi sebagai wadah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam mencapai keberhasilan tujuan sekolah tentunya sangat bergantung pada tanggung jawab komponen yang ada di sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan.

Salah satu komponen yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Dalam hal ini mengingat peran guru yang sangat penting, maka keberadaannya tidak dapat digantikan oleh apapun. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia Nadiem Makarim:

“Salah satu hikmah yang di dapat saat pandemi adalah keberadaan guru tidak bisa digantikan oleh teknologi apapun. Teknologi memiliki batas. Karenanya dalam pembelajaran tak bisa sepenuhnya mengandalkan teknologi.”<sup>1</sup>

Berdasarkan hal tersebut, maka guru harus memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja guru harus ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari ketika mendidik, mengajar, membimbing, dan mengarahkan peserta didik. Selain itu, guru juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan profesional kepada seluruh peserta didik. Oleh sebab itu, dengan adanya kinerja guru yang tinggi, maka tujuan dari pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan maksimal.

---

<sup>1</sup> Yopi Makdori, *Mendikbud: Teknologi Tak Mungkin Gantikan Guru*, merdeka.com, 2020, <https://www.merdeka.com/peristiwa/mendikbud-teknologi-tak-mungkin-gantikan-guru.html>, diakses pada 26 Januari 2022, pukul 14.07 WIB.

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Menurut Mangkunegara dalam Rosaliawati, dkk kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>2</sup>

Menurut Depdiknas dalam Ginting menjelaskan bahwa:

“Kinerja guru merupakan suatu kemampuan dan usaha yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik-baiknya, yang meliputi perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran.”<sup>3</sup>

Sejalan dengan hal tersebut, maka tinggi rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti dalam merencanakan program kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi atau penilaian terhadap pembelajaran. Karena keberhasilan suatu proses dan tujuan dari pembelajaran salah satunya sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Namun pada realitanya, permasalahan mengenai kinerja guru masih menjadi salah satu topik yang sangat membutuhkan perhatian khusus. Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Hasto Wardoyo menyebutkan: “Data dari *The World Bank* mengatakan *Human Capital Index* Indonesia masih diurutan 130 dari 199 negara, begitu dengan peringkat EQ Indonesia menduduki peringkat 6 di ASEAN.”<sup>4</sup> Selain itu, berdasarkan hasil laporan *Programme for International Student Assessment* (PISA) tahun 2018 skor Indonesia kompak menurun dari hasil tes PISA pada tahun 2015. Pada

---

<sup>2</sup> Bella Nadya Rosaliawati, Mustiningsih, dan Imron Arifin, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*, Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan, 3.1 (2020), h. 63.

<sup>3</sup> Henri Ginting, *Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Mardinding Kabupaten Karo*, Jurnal Prointegrita, 5.3 (2021), h. 149.

<sup>4</sup> Hreeloiita Dharma Shanti, *Indeks Pembangunan Manusia Indonesia duduki peringkat 130 dunia*, antaranews.com, 2022, <https://mataram.antaranews.com/berita/239743/indeks-pembangunan-manusia-indonesia-duduki-peringkat-130-dunia>, diakses pada 31 Desember 2022, pukul 08.05 WIB.

2018 diperoleh hasil skor membaca Indonesia ada di peringkat 72 dari 77 negara, skor matematika ada di peringkat 72 dari 78 negara, dan skor sains ada di peringkat 70 dari 78 negara.<sup>5</sup> Berdasarkan hal tersebut, Direktur Pendidikan Profesi dan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbudristek Santi Ambarrukmi mengatakan skor PISA Indonesia masih rendah dan Indonesia saat ini memiliki tantangan di tingkat global. Beliau berharap guru dapat meningkatkan kemampuan literasi dan numerasi. Karena saat ini peningkatan literasi dan numerasi sudah tidak lagi mengikuti standar nasional.<sup>6</sup>

Permasalahan ini juga dapat dilihat dari data *Global Education Monitoring (GEM) Report* pada tahun 2016 yang dikeluarkan oleh UNESCO, menyatakan bahwa diantara negara-negara berkembang pendidikan Indonesia berada di peringkat ke-14 dari 14 negara untuk unsur utama pendidikan, yaitu guru. Selain itu, hal ini juga ditegaskan dengan adanya hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2015 yang masih rendah yaitu hasil UKG Indonesia hanya memperoleh nilai rata-rata sebesar 44,5 dan hasil ini masih jauh dari nilai standar yang ditetapkan yaitu sebesar 75.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil UKG pada tahun 2015 tersebut, Sekretaris Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kemendikbudristek Nunuk Suryani mengatakan kompetensi guru masih perlu peningkatan. Beliau mengakui pengukuran kompetensi tersebut memang bukan benar-benar potret kondisi guru. Beliau juga mengatakan bahwa skor tersebut hanya menilai kompetensi pedagogik guru saja. Sementara itu guru

---

<sup>5</sup> Tommy Kurnia, *Skor Terbaru PISA: Indonesia Merosot di Bidang Membaca, Sains, dan Matematika*, Liputan6.com, 2019, <https://m.liputan6.com/global/read/4126480/skor-terbaru-pisa-indonesia-merosot-di-bidang-membaca-sains-dan-matematika>, diakses pada 31 Desember 2022, pukul 08.58 WIB.

<sup>6</sup> Dian, *Kemendikbudristek Harap Skor PISA Indonesia segera Membaik*, radioedukasi.kemdikbud, 2022, <https://radioedukasi.kemdikbud.go.id/read/3341/kemendikbudristek-harap-skor-pisa-indonesia-segera-membaik.html>, diakses pada 31 Desember 2022, pukul 09.09 WIB.

<sup>7</sup> Syarifudin Yunus, *Mengkritisi Kompetensi Guru*, detikNews.com, 2017, <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>, diakses pada 26 Januari 2022, pukul 20.40 WIB.

memiliki kompetensi-kompetensi yang lain. Diantaranya adalah kompetensi sosial.<sup>8</sup>

Di Kota Bogor pun hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diperoleh masih cukup rendah, hal ini dapat dilihat dari data seperti yang tercantum pada website Neraca Pendidikan Daerah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa diketahui hasil UKG Kota Bogor pada tahun 2019 memperoleh nilai rata-rata sebesar 63,29 dengan perolehan hasil kemampuan pedagogik guru sebesar 58,03. Dan nilai rata-rata UKG yang diperoleh ini tentunya masih jauh dari nilai yang ditetapkan yaitu sebesar 75.<sup>9</sup>

Pada sekolah-sekolah berbasis agama atau yang biasa disebut madrasah juga permasalahan mengenai kinerja guru kerap terjadi. Dalam rangka mengatasi permasalahan kinerja guru tersebut, salah satu langkah yang dilakukan oleh Kementerian Agama adalah dengan Assessment Kompetensi Guru Tenaga Kependidikan (AKGTK). Kementerian Agama melakukan mapping kompetensi guru dan tenaga kependidikan secara nasional. Namun Direktur Guru dan Tenaga Kependidikan Muhammad Zain menyampaikan bahwa:

“Tahun 2020 capaian hasil assesmen kompetensi guru yang dilakukan oleh Kementerian Agama masih belum maksimal, sehingga diperlukan assesmen secara *continue*. Selain melakukan assesmen terhadap kompetensi guru, langkah selanjutnya melakukan evaluasi terhadap kepala madrasah yang memperoleh masih di bawah standar.”<sup>10</sup>

Selain hal-hal tersebut, permasalahan kinerja guru juga disebabkan karena rendahnya motivasi guru dalam mengajar. Rendahnya motivasi guru ini dapat menyebabkan guru-guru malas untuk melaksanakan proses kegiatan pembelajaran, sehingga tentu

---

<sup>8</sup> Hilmi Setiawan, *Kemendikbudristek Ungkap Rata-Rata Skor Kompetensi Guru*, JawaPos.com, 2021, [https://www.jawapos.com.cdn.ampproject.org/v/s/www.jawapos.com/nasional/pendidikan/19/11/2021/kemendikbudristek-ungkap-rata-rata-skor-kompetensi-guru-5064-poin/?amp\\_js\\_v=a6&amp\\_gsa=1&amp;](https://www.jawapos.com.cdn.ampproject.org/v/s/www.jawapos.com/nasional/pendidikan/19/11/2021/kemendikbudristek-ungkap-rata-rata-skor-kompetensi-guru-5064-poin/?amp_js_v=a6&amp_gsa=1&amp;), diakses pada 31 Desember 2022, pukul 08.05 WIB.

<sup>9</sup> Kemendikbud, *Data UKG*, npd.kemdikbud.go.id, 2019, <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>, diakses pada 12 Februari 2023, pukul 09.44 WIB.

<sup>10</sup> Khodlirin, *Instrumen Soal AKGTK Madrasah, Wujudkan Pendidikan Madrasah yang Berkualitas*, pai.kemenag.go.id, 2021, <http://pai.kemenag.go.id/read/instrumen-soal-akgtk-madrasah-wujudkan-pendidikan-madrasah-yang-berkualitas#>, diakses pada 31 Desember 2022, pukul 09.29 WIB.

akan berdampak pada tidak maksimalnya pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran. Padahal seperti yang diketahui bahwa kesuksesan suatu proses kegiatan pembelajaran dapat tercapai karena dengan adanya guru yang rajin, inovatif, dan kreatif. Ketua Ikatan Guru Indonesia (IGI) Kabupaten Bekasi Prawiro Sudirjo menyampaikan banyak faktor yang menyebabkan guru malas mengajar, antara lain honor yang kecil, keterlambatan pencairan honor, mengajar tidak sesuai bidangnya, faktor usia, dan tidak mau berkembang.<sup>11</sup>

Sejalan dengan hal tersebut, faktor penyebab malasnya guru dalam melaksanakan pengajaran juga dikarenakan rendahnya penguasaan guru terhadap materi pelajaran, guru tidak menguasai metode pengajaran, pengaruh lingkungan kerja, tidak disiplinnya waktu dalam melaksanakan proses pembelajaran, faktor keluarga, guru memiliki usaha atau pekerjaan lain yang lebih menjanjikan secara finansial, penetapan kebijakan yang terlalu keras oleh kepala sekolah sehingga guru cenderung mengambil keputusan sendiri yang dapat menyebabkan masalah baru tanpa adanya koordinasi dengan kepala sekolah, menjadi guru karena profesi terdesak, rendahnya komitmen guru, serta kepala sekolah jarang ada di tempat dan terlambat tiba di sekolah sehingga kepala sekolah tidak dapat memberikan contoh atau teladan yang baik kepada guru.<sup>12</sup>

Pada dasarnya, tingkat kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Nurwiyanto dkk menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah yang profesional serta faktor individu seperti motivasi kerja guru tersebut.<sup>13</sup> Sejalan dengan hal tersebut, maka dapat diketahui

---

<sup>11</sup> Eko Iskandar, *Guru Malas Mengajar Bisa Dikeluarkan dari Sekolah*, radarbekasi.id, 2022, <https://radarbekasi.id/2022/12/16/guru-malas-mengajar-bisa-dikeluarkan-dari-sekolah/>, diakses pada 31 Desember 2022, pukul 10.09 WIB.

<sup>12</sup> Kantor Wilayah Kemenag Jabar, *Ketika Guru Malas Mengajar*, jabar.kemenag.go.id, 2018, <https://jabar.kemenag.go.id/portal/read/ketika-guru-malas-mengajar>, diakses pada 31 Desember 2022, pukul 09.47 WIB.

<sup>13</sup> Nurwiyanto, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pematang*, JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5.12 (2022), h. 5776.

bahwa tinggi rendahnya tingkat kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Nurhayati dalam Yunus, dkk kepemimpinan ialah seseorang yang berkuasa dalam memengaruhi orang lain agar mau mengerjakan sesuatu.<sup>14</sup> Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sudah seharusnya dapat mendorong dan memberikan semangat kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, melalui pendekatan, selalu memberikan perhatian, saran, dan nasihat kepada guru, serta memahami apa yang dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, maka guru akan memiliki kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta mengikuti arahan yang diberikan oleh kepala sekolah tanpa adanya unsur paksaan.

Yunus, dkk juga mengemukakan bahwa indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok, yaitu komitmen terhadap visi sekolah, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, serta senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.<sup>15</sup> Berdasarkan hal tersebut, keberhasilan suatu pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap pembinaan administrasi sekolah saja, namun kepala sekolah juga merupakan salah satu komponen yang memiliki tanggung jawab dan pengaruh yang sangat penting dalam pembinaan profesionalitas guru dengan cara peningkatan kinerja guru.

---

<sup>14</sup> Alya Adelia Safrina Putri Yunus, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Basicedu, 5.5 (2021), h. 3627.

<sup>15</sup> *Ibid.* Alya Adelia Safrina Putri Yunus, dkk, h. 3627.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Menurut Rahmi dan Zulminiati motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang menjadi dasar dalam berperilaku dan dapat merangsangnya untuk melakukan perbuatan atau tindakan tertentu.<sup>16</sup> Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena dengan adanya motivasi kerja maka dapat memengaruhi tingkah laku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka guru akan lebih bersemangat dan lebih antusias dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab yang diterimanya sehingga akan berdampak pula pada kinerja guru yang semakin optimal. Begitu sebaliknya, jika guru memiliki motivasi kerja yang rendah maka kinerja guru juga tidak optimal. Guru akan kurang kreatif dan inisiatif serta kurang bersemangat dan antusias dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan faktor yang saling berhubungan dan sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja guru, yang akan berdampak pula pada peningkatan kinerja guru. Sehingga jika kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik, maka akan berdampak pada kemajuan atau peningkatan kinerja guru di sekolah. Begitu pun dengan motivasi kerja guru, jika guru memiliki motivasi kerja yang baik maka guru pun akan melakukan pekerjaannya dengan optimal sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Terdapat beberapa penelitian yang dapat mendukung penjelasan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Purwoko pada

---

<sup>16</sup> Fadhila Rahmi dan Zulminiati, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang*, Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 8.2 (2019), h. 39.

tahun 2018 yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 21,6%.<sup>17</sup> Sehingga semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan berpengaruh pula pada peningkatan kinerja guru, dan semakin kurang baiknya kepemimpinan kepala sekolah maka akan berpengaruh pula pada tingkat penurunan kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk pada tahun 2019 menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.<sup>18</sup> Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi guru dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan guru, semakin rendah motivasi guru dalam bekerja maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Wicaksono tahun 2021 menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dan pengaruh terhadap motivasi kerja.<sup>19</sup> Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendriyati dan Somantri tahun 2020 yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 21,1%.<sup>20</sup> Penelitian yang dilakukan Solahudin tahun 2019 juga menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.<sup>21</sup>

Dengan memperhatikan dan membandingkan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan, maka dapat diketahui bahwa yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada: 1) Tempat penelitian, penelitian ini dilakukan

---

<sup>17</sup> Sidik Purwoko, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 6.2 (2018), h. 157.

<sup>18</sup> Helena Purnama Sari, dkk, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMA*, Jurnal Perspektif Ilmu Pendidikan, 33.1 (2019), h. 76.

<sup>19</sup> Dimas Bagus Wicaksono, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Jakarta Timur II (JT 2)*, Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Pendidikan, 8.1 (2021), h. 103.

<sup>20</sup> Yelvi Hendriyati dan Manap Somantri, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Mengajar SMA Negeri Kota Bengkulu*, Jurnal Manajer Pendidikan, 15.1 (2020), h. 27.

<sup>21</sup> Solahudin, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan IPS, 1.3 (2019), h. 237.

pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) sedangkan penelitian terdahulu pada SDN, SMPN, dan SMAN. Di mana secara struktur kurikulum dan budaya antara lokasi penelitian yang akan dilakukan dengan lokasi penelitian terdahulu tersebut sangat berbeda. Dan dalam pengelolaannya lokasi penelitian yang akan dilakukan ini (MAN) dikelola oleh Kementerian Agama, sedangkan pengelolaan lokasi pada penelitian terdahulu (SDN, SMPN, dan SMAN) dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2) Indikator penelitian, indikator penelitian ini dengan indikator penelitian terdahulu juga berbeda. 3) Teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data pada penelitian ini untuk seluruh variabel menggunakan angket/kuesioner. Sedangkan pada salah satu penelitian terdahulu untuk variabel kinerja guru teknik yang digunakan yaitu dengan memberikan tes penilaian kerja guru. Dan 4) Teknik analisis data, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *path analysis* (analisis jalur) sedangkan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah teknik analisis regresi berganda. Selain itu, masalah penelitian ini juga tentunya terjadi pada situasi terkini, yaitu pada masa pandemi. Sehingga penelitian ini dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Bogor”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kurangnya petunjuk kepala sekolah terhadap perbaikan metode pembelajaran yang digunakan oleh guru.

2. Kurangnya teladan atau contoh yang baik yang diberikan kepala sekolah kepada guru dalam melaksanakan tugasnya.
3. Rendahnya keinginan guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
4. Rendahnya semangat guru dalam menjalankan fungsinya dengan baik.
5. Rendahnya kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru.
6. Rendahnya penguasaan guru terhadap materi pelajaran dan metode pengajaran.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka untuk memfokuskan penelitian ini peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas pada:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah sebagai variabel bebas pertama ( $X_1$ ), dibatasi pada pencapaian tujuan, penilaian pelaksanaan tugas, penetapan batasan waktu pelaksanaan tugas, penetapan standar tugas, pemberian petunjuk, pengawasan pelaksanaan tugas, pelibatan dalam pengambilan keputusan, bersikap bersahabat, pembinaan hubungan kerja sama, pemberian dukungan, penghargaan terhadap ide atau gagasan, dan pemberian kepercayaan.
2. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai variabel bebas kedua ( $X_2$ ), dibatasi pada tanggung jawab, pertimbangan resiko kerja, umpan balik, kreatif dan inovatif, waktu penyelesaian tugas, dan keinginan menjadi yang terbaik.
3. Kinerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai variabel terikat ( $Y$ ), dibatasi pada perencanaan pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, penggunaan metode dan strategi pembelajaran, pemberian tugas kepada peserta didik, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Bogor?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini akan memberikan banyak manfaat, antara lain:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berguna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, sebagai kajian dalam pengembangan ilmu pendidikan tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dan dapat pula digunakan untuk penelitian sejenis sebagai referensi.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Kepala Sekolah, dapat memberikan informasi mengenai pentingnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Bogor dan sebagai acuan bagi Kepala Sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.
- b. Bagi Guru, dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sehingga guru memiliki motivasi kerja yang tinggi

dan dapat meningkatkan kinerjanya melalui motivasi yang dimiliki dan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

- c. Bagi Peneliti, dapat menambah pengalaman, wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai konsep dan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

