

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu berdasarkan mutu dan kualitas, efisiensi, efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2010). Selanjutnya kinerja adalah tolok ukur dari hasil pekerjaan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi (Torang, 2013). Sedangkan menurut Rivai et al. (2011) menyimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku nyata seorang pada suatu organisasi. Merujuk arti kata di atas, maka kinerja bisa disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai guru dalam merencanakan, dan melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran di sekolah (Daumiller et al., 2021). Selain hasil capaian dalam merencanakan perangkat pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, kinerja guru juga bisa disimpulkan sebagai capaian guru dalam memanfaatkan teknologi sebagai sumber belajar siswa/siswi (Tamsah et al., 2021), hasil capaian guru dalam mengimplementasikan model-model pembelajaran, metode, teknik dan taktik pembelajaran, keberhasilan dalam mengintegrasikan pendekatan saintifik pada proses pembelajaran, hasil capaian dalam mengintegrasikan penguatan pendidikan karakter dalam proses pembelajaran, hasil capaian guru dalam mengintegrasikan keterampilan berpikir kritis, analitis, kreatif dan inovatif, hasil capaian guru dalam melakukan pembimbingan kepada siswa/siswi baik kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler.

Kinerja adalah totalitas yang ditujukan seseorang dalam mempertanggungjawabkan suatu pekerjaan yang dipercayakan pimpinan kepadanya. Kinerja adalah catatan hasil suatu pekerjaan seseorang pada suatu

organisasi. Kriteria penilaian kinerja didasarkan pada target yang diharapkan pada masing-masing organisasi. Ketercapaian kinerja ditentukan oleh kemampuan seseorang, sikap dan perilaku seseorang, serta keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dilihat pada keahlian dalam menyelesaikan tugas tertentu, keahlian dalam menuntaskan tugas tambahan yang diberikan pimpinan, keahlian dalam memvisualisasikan tujuan organisasi kepada bawahan secara lisan dan tulisan, adanya usaha dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kemampuan dalam mengikuti aturan yang diberlakukan pada suatu organisasi, kemampuan dalam berkolaborasi pada rekan kerja, kemampuan dalam mengelola waktu, kemampuan dalam mengelola administrasi, kemampuan dalam merencanakan program, kemampuan dalam menyelesaikan program dan menyeleksi program.

Selain hasil capaian guru yang ditunjukkan guru dalam mendidik, membimbing dan melatih siswa/siswi, juga dapat dilihat kinerja guru dari segi tanggungjawab dalam mendidik siswa/siswi untuk memperoleh sesuatu ilmu pengetahuan yang belum diketahui oleh siswa/siswi, mengajarkan siswa/siswi bagaimana berliterasi sehingga memiliki pengalaman belajar, membimbing siswa/siswi kepada hal yang benar sehingga tidak salah arah dalam menentukan masa depan, mengarahkan siswa/siswi untuk mencapai cita-cita, dan melatih siswa/siswi dengan berbagai keterampilan, sehingga siswa/siswi memiliki kemampuan dalam menganalisis, berpikir kritis, memecahkan masalah, kolaboratif, komunikatif, kreatif dan inovatif, membimbing siswa/siswi dalam berperilaku berdasarkan nilai, norma, dan agama, serta budaya yang ada di masing-masing daerah.

Selanjutnya kinerja guru dapat juga diartikan sebagai hasil capaian guru dalam mendukung program sekolah. Hasil karya ini dapat berupa benda fisik yang dapat diamati secara indera seperti halnya artefak, karya tulis dan karya ilmiah lainnya baik karangan fiksi maupun non fiksi, dan benda non fisik yang dapat diamati berdasarkan indikator keberhasilan suatu pekerjaan.

Guru yang berkinerja yaitu guru yang memiliki kemampuan secara pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional (Damanik, 2019). Guru yang kompeten secara pedagogik adalah guru yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mempersiapkan perangkat pengajaran, dan melaksanakan proses belajar serta melakukan evaluasi (Suwandi et al., 2020). Guru yang kompeten secara sosial adalah guru yang dapat beradaptasi dengan lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat, guru yang tidak terlibat pada perbuatan kriminalitas (Akbar, 2021). Guru yang memiliki kompetensi secara kepribadian merupakan guru yang dapat dijadikan sebagai model bagi siswa/siswi maupun bagi masyarakat umum baik dari segi sikap, perilaku, komunikasi, busana dan bertutur kata dalam melakukan tindakan terpuji (Annisa et al., 2022). Guru yang memiliki kompetensi secara profesional yaitu guru yang memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam menguasai bahan ajar, memanfaatkan teknologi dan mengaplikasikan pembelajaran pada tindakan nyata (Republik Indonesia, 2005; Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, 2007).

Menurut Robbins (2010) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, efektifitas, efisiensi dan komitmen. Kualitas yaitu kecakapan guru mengajar, mengarahkan dan melatih siswa/siswi dari segi mutu. Kuantitas yaitu kemampuan guru dalam melakukan tugas mendidik dan melaksanakan tugas tambahan yang dipercayakan kepadanya serta dapat

memenuhi target jumlah beban kerja guru. Efektif yaitu kemampuan guru dalam memberhasilkan siswa/siswidalam mencapai kompetensi dasar sesuai materi pelajaran. Efisiensi yaitu kemampuan guru dalam mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya dalam melaksanakan pembelajaran kepada siswa/siswibaik dari segi waktu maupun biaya (Romlah & Latief, 2021). Komitmen yaitu kesediaan guru melakukan tugasnya sebagai pengajar yang profesional dengan penuh tanggungjawab (Rachmawati & Suyatno, 2021). Guru yang punya komitmen tinggi merupakan pilar pembangunan pendidikan, dan memiliki nilai langsung dalam memajukan sekolah serta berkontribusi dalam meningkatkan mutu sekolah (Ahad et al., 2021).

Selanjutnya Rivai et al. (2011) menjelaskan bahwa guru yang punya kinerja yang tinggi yaitu guru yang dapat menunjukkan hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas sebagai pendidik. Kualitas yaitu guru dalam merencanakan perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran dapat bermutu sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Kuantitas yaitu guru dalam merencanakan perangkat pembelajaran, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dapat memenuhi syarat baik dari segi jumlah beban mengajar yang ditargetkan maupun dari segi efisiensi waktu mengajar.

Peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain; motivasi guru, budaya sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi adalah kemauan untuk bertindak untuk melakukan suatu pekerjaan (Newstrom et al., 2007). Selanjutnya motivasi dapat artikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu sehingga bisa berdampak pada hasil sesuai apa yang menjadi tujuan dan harapan organisasi (Supartha & Sintaasih, 2017). Motivasi jika dihubungkan dengan guru maka

dapat disimpulkan motivasi adalah kemauan guru dalam melakukan perencanaan, melaksanakan kegiatan belajar dan memberikan evaluasi pembelajaran. Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dengan faktor eksternal (Vathanophas, 2006). Faktor internal merupakan kemauan yang berasal dari guru itu sendiri atas keyakinan melakukan kewajibannya sebagai guru, sedangkan faktor eksternal merupakan kemauan guru yang didorong oleh pengaruh pihak lain yang bukan berasal dari dalam diri guru (Bardach, 2021). Faktor motivasi eksternal bisa saja seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah (Tasnim, 2021), budaya sekolah, lingkungan sekolah yang nyaman dan kondusif (Sabbidine, 2021), sarana dan prasarana pendukung pembelajaran, kerjasama bapak dan ibu guru dalam mencapai program sekolah, dukungan komite sekolah dan dukungan orangtua peserta didik, dukungan keluarga dari pada guru itu sendiri (Fuller, 2021).

Motivasi tinggi guru akan berdampak pada kinerja guru dalam mempersiapkan perangkatnya, melakukan kegiatan belajar dan memberi evaluasi terhadap hasil belajar (Firman et al., 2021). Selanjutnya motivasi guru yang rendah akan berdampak pada kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Agar motivasi guru tetap optimal, maka seorang kepala sekolah harus dapat mempertimbangkan dan memperhatikan upah yang harus dibayarkan kepada guru sesuai peraturan yang berlaku, standar pekerjaan yang jelas dan bermakna ganda, sehingga guru dapat dengan mudah memahami dan mengimplementasikan apa yang menjadi program sekolah, Pemberian dukungan secara moril dan sarana dan prasarana pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kesempatan pada pengembangan karir atau promosi jabatan, serta pengakuan atas hasil capaian guru yang dicapai oleh guru baik berupa pujian maupun berupa hadiah.

Selanjutnya agar kinerja guru dapat meningkat, maka diperlukan sebuah budaya sekolah. Budaya adalah sistem yang dianut secara bersama dan cirikhas dari sebuah organisasi (Robbins, 2017). Budaya adalah artefak berupa simbol sebagai cirikhas sekolah, bentuk gedung sekolah dan penataan halaman sekolah, nilai dan keyakinan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi untuk dipedomani oleh seluruh individu (Schein, 2004). Selanjutnya CHampoux (2017) menjelaskan budaya merupakan nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang harus dipelajari dan dilakukan oleh setiap individu pada suatu organisasi. Budaya yaitu penerapan nilai-nilai, kepercayaan dan norma yang telah ditetapkan pada suatu organisasi yang akan mengarahkan seluruh perilaku setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi (Kadir, 2017). Budaya suatu organisasi sekolah akan mengarahkan seseorang untuk beradaptasi terhadap nilai, keyakinan dan norma yang harus dianut dan dipercayai secara bersama untuk mencapai tujuan sekolah (Ngusmanto, 2017).

Merujuk pada pengertian budaya di atas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa budaya sekolah adalah suatu kebiasaan yang telah dibentuk dan dilakukan dilingkungan sekolah. Seluruh sikap dan perilaku warga sekolah disesuaikan dengan nilai, keyakinan dan yang telah ditetapkan melalui rapat dan keputusan bersama dalam mencapai tujuan sekolah.

Nilai pada budaya sekolah dapat diartikan sebagai kebiasaan hidup seluruh warga sekolah, etika warga sekolah dilingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat, kejujuran dalam memenuhi kewajiban sebagai pendidik yang profesional, kepedulian dalam meningkatkan mutu pendidikan, tanggungjawab dalam melaksanakan beban kerja sesuai dengan topuksi kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan, sikap bekerja keras, kesediaan dalam menghormati

peraturan dan hukum yang berlaku, dan kedisiplinan dalam memenuhi jam masuk dan pulang sekolah.

Sedangkan norma dalam budaya sekolah merupakan sekumpulan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang menjadi panduan seluruh warga sekolah dalam bersikap, berperilaku, dan bersosial yang didasarkan pada aturan hukum, agama, adat istiadat dimana lingkungan sekolah berada. Selanjutnya peraturan dalam budaya sekolah dapat berupa peraturan akademik yang menjabarkan seluruh sikap dan perilaku warga sekolah dan sanksi atas pelanggaran aturan sekolah. Sedangkan iklim sekolah yaitu karakteristik yang memberikan ciri tertentu pada sekolah, seperti halnya atmosfir atau ideologi yang dianut pada suatu sekolah.

Pengembangan budaya sekolah dimulai dari kepala sekolah sebagai peranan kunci dalam mengimplementasikan model dari seluruh sikap dan perilaku, dimulai dari penegakkan disiplin, cara berbusana, bertutur kata, bersosial, komitmen dalam melaksanakan keputusan dan ketegasan dalam bertindak untuk kemajuan sekolah. Budaya sekolah yang baik dapat berdampak kepada kinerja guru dalam menunaikan tugas sebagai pendidik (Rofifah et al., 2021). Budaya sekolah mencerminkan kebiasaan yang dianut pada sebuah organisasi sekolah. Kebiasaan ini dapat diuraikan sebagai tata krama, disiplin, nilai-nilai yang dianut, norma yang mengikat berbagai tindakan dan perilaku disuatu organisasi sekolah serta keyakinan yang memberi penguatan kepada seluruh warga sekolah untuk mewujudkan sekolah yang berbudaya.

Selanjutnya peningkatan kinerja guru, juga dipengaruhi perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yaitu seni yang digunakan para pimpinan untuk mempengaruhi, dan mengarahkan, serta membimbing seluruh bawahannya pada suatu organisasi (Robbins, 2010). Kepemimpinan adalah seni

yang digunakan kepala sekolah dalam mempengaruhi guru, tenaga kependidikan, komite, orangtua dan peserta didik. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai seni yang dimiliki kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing, dan melatih serta mempengaruhi guru, pegawai tata usaha, komite, orangtua, dan peserta didik, sehingga memiliki arah yang sama dalam mewujudkan visi misi atau program sekolah.

Berbagai gaya kepemimpinan yang telah dikembangkan; gaya otoriter, demokrasi, Laissez-Faire, transformasi, transaksi, dan situasional (Syaiful Baharee et al., 2021). Dari gaya kepemimpinan di atas, maka peneliti memilih gaya kepemimpinan transformasi sebagai grand theory. Gaya kepemimpinan transformasi digagas pada tahun 1970-an oleh Burns selanjutnya dikembangkan oleh Bernard M. Bass yang menyatakan bahwa seorang pemimpin agar berhasil pada peningkatan kinerja, gaya kepemimpinan harus fokus pada pengembangan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Bass, 1985). Gaya kepemimpinan transformasi ini memberi penekanan pada hasil atau tujuan organisasi (Yukl, 2010), artinya pemimpin selalu berusaha untuk mempengaruhi dan memotivasi para guru untuk tetap fokus pada kinerja yang baik dalam mempersiapkan perangkat pengajaran, melakukan kegiatan belajar dan memberi evaluasi hasil belajar.

Gaya kepemimpinan merupakan seni atau strategis kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan seluruh personil sekolah agar apa yang menjadi visi misi sekolah menjadi visi misi bersama (Denhardt, 2015). Seni kepemimpinan merujuk pada keahlian dalam mempengaruhi guru, pegawai tata usaha, komite, orangtua dan siswa/siswi untuk bertindak sesuai keinginan kepala sekolah. Karakteristik pemimpin yang baik adalah kepala sekolah yang mau

melayani, jujur, loyal, tekun, berani mengambil resiko, rendah hati, peduli, optimis, mampu mengajar, memiliki nilai untuk maju, berani marah, gembira, lemah lembut, konsisten, semangat, pemaaf, setia, mampu mengendalikan, energik, penuh kasih, memiliki kasih, bijak, cerdas, sabar, baik, penyayang, dapat diandalkan, adil dan mampu mendorong guru, pegawai tata usaha dan siswa/siswi melakukan hal-hal yang baru.

Keterampilan kepala sekolah sebagai pemimpin antara lain; mampu mengkomunikasikan apa yang menjadi tujuan program sekolah, mampu mengidentifikasi berbagai masalah yang ada disekolah, mampu mengartikulasikan apa yang menjadi tugas guru, tenaga kependidikan, komite, orangtua dan siswa/siswiscara jelas dan tepat, mampu memvisualisasikan apa yang harus dikerjakan, mampu memotivasi guru, pegawai tata usaha, komite, orangtua dan siswa/siswi, mampu melatih dan mengembangkan kompetensi guru, pegawai tata usaha, dan siswa/siswi, mampu mensintesis informasi yang berkaitan dengan kemajuan sekolah, mampu membujuk guru, pegawai tata usaha, komite, orangtua dan siswa/siswi, mampu memilih strategi yang tepat untuk memajukan sekolah dan memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh guru, pegawai tata usaha, siswa/siswi, mampu menganalisa dan berpikir strategis, mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada di lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat, mampu mengembangkan sumber daya guru dan pegawai tata usaha, mampu memberi delegasi tugas kepada guru dan tenaga kependidikan, komite, orangtua dan peserta didik, mampu membuat komitmen dan menjalankan komitmen yang telah dibuat, mampu merayakan keberhasilan, mampu membuat keputusan dan kebijakan untuk kemajuan sekolah, mampu membangun tim, mampu mengevaluasi program sekolah dan guru, tenaga

kependidikan dan peserta didik, mampu mengembangkan budaya sekolah, mampu mempertahankan visi misi sekolah dan memprioritaskan program utama, bertanggungjawab atas keberhasilan sekolah dan kesejahteraan guru, tenaga kependidikan, mampu melihat apa yang menjadi peluang untuk kemajuan sekolah, mampu menegakkan disiplin, mampu mengelola keuangan sekolah.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada studi pendahuluan terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama yang ada diwilayah kecamatan Gido sebagai pusat Kota Kabupaten Nias pasca pemekaran (Telaumbanua, 2022), dapat diuraikan sebagai berikut;

Tabel 1.1 Kinerja Guru

No	Indikator	Rata-rata	Capaian %	Kategori
1	Hasil Perencanaan	2,93	58,67	Cukup Sesuai
2	Hasil Pelaksanaan	2,99	59,78	Cukup Sesuai
3	Hasil Evaluasi	2,92	58,44	Cukup Sesuai

Kinerja guru dari segi merencanakan pembelajaran masih berada pada kategori kurang baik yaitu 2.93 dengan capaian 58.67 persen, data observasi guru memberikan penjelasan bahwa masih terdapat beberapa guru kurang maksimal dalam merencanakan perangkat pembelajaran secara mandiri, namun secara umum para guru mengkopi paste perangkat pembelajarannya dari internet (Budiyanto, 2022). Kinerja guru dari segi proses pelaksanaan pembelajaran, secara umum para guru masih terikat dengan metode konvensional (Harefa, 2020), data observasi terkait hasil pelaksanaan pembelajaran oleh guru berada pada kategori kurang baik yaitu 2.99 dengan capaian 59.78 persen, artinya sebahagian guru masih mempertahankan metode pembelajaran yang konvensional ini kurang relevan dengan kemajuan teknologi atau pembelajaran abad 21 dengan istilah learning 4.0 (Cholis, 2021), metode konvensional yang

dimaksudkan penulis yaitu bagaimana cara guru mengajar di depan kelas didominasi metode ceramah (*teacher center*) dimana kegiatan pembelajaran dipusatkan pada guru sementara siswa terlibat aktif sebagai pendengar, walaupun secara dokumen pada rencana pelaksanaan pembelajaran tercantum pendekatan saintifik dan model pembelajaran sesuai implementasi kurikulum 2013, namun secara pelaksanaan pembelajaran dikelas berbeda dengan konsep daripada kurikulum 2013 yang mengintegrasikan pendekatan saintifik yang menjadikan siswa/siswi sebagai pusat pembelajaran (*student center*) dimana guru aktif dalam memfasilitasi proses pembelajaran, sementara siswa aktif dalam mencari sumber belajar (Rapanta, 2021). Dari segi kinerja guru dalam mengevaluasi pembelajaran, para guru dominan menilai siswa/siswi dari segi pengetahuan sementara penilaian sikap dan keterampilan seakan-akan diabaikan, hal ini juga dilatarbelakangi pembelajaran secara tatap muka kurang maksimal karena covid-19 yang menyebabkan para guru mengalami kesulitan dalam menilai siswa/siswi (Ponimin, 2021). Pernyataan ini didukung oleh hasil observasi kepada guru dimana hasil evaluasi yang dilaksanakan guru berada pada kategori kurang baik dimana rata-rata 2.92 dengan capaian 58.44 persen. Selanjutnya kinerja guru berdasarkan hasil Ujian Kompetensi Guru pada tahun 2019 diperoleh nilai rata-rata UKG SMP sebesar 50.28, hal ini berarti kompetensi guru SMP di Kabupaten Nias berada pada kategori dibawah rata-rata (Kemendikbud RI, 2019), artinya bahwa kompetensi guru berkaitan langsung pada kinerja guru yang kurang mampu.

Kinerja guru yang kurang maksimal dapat juga dipengaruhi oleh kurikulum yang sering berganti-ganti sehingga membuat para guru tidak siap menerima perubahan dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran.

Kebanyakan paara guru sulit merubah paradigma, namun seringkali masih mempertahankan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada guru ke pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa (Nurtanto et al., 2021).

Faktor lain yang dapat menyebabkan kinerja guru menurun adalah hirarki dan alur komunikasi yang tidak jelas yang diberikan oleh kepala sekolah sehingga dapat membingungkan guru dan menghambat kinerja (Bearman et al., 2023). Kurangnya fasilitas, alat peraga, dan bahan ajar yang disediakan sekolah (Bhuana & Apriliyanti, 2021). Beban administrasi yang berlebihan, sehingga mengurangi fokus guru pada proses belajar mengajar (Viac & Fraser, 2020). Kurangnya ketegasan kepala sekolah dalam memimpin dan mengambil keputusan (Saleem et al., 2020).

Selanjutnya faktor lain yang menyebabkan kinerja guru menurun yaitu sering terjadi konflik antar guru sehingga menyebabkan suasana kerja yang tidak nyaman, dan kurangnya kerjasama tim antar guru sehingga menghambat komunikasi dan koordinasi (Ayeni, 2020). Faktor lain dari karakteristik guru seperti halnya kemampuan pedagogik guru yang kurang memadai (Omare et al., 2020), kurang semangat dalam mengajar dan kurang berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, kesehatan fisik dan mental guru yang buruk dapat juga menurunkan kinerja (Asaloei et al., 2020), serta masalah yang dihadapi guru seperti halnya masalah keluarga dan keuangan. Selanjutnya tidak ada kesempatan bagi guru dalam mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan (Artacho et al., 2020), sistem penilaian kinerja yang tidak objektif dimana kepala sekolah pilih kasih dalam menilai guru (Wei & Deng, 2023), dan kurangnya penghargaan atas prestasi guru (Dickhäuser et al., 2021).

Berdasarkan masalah di atas, maka judul penelitian adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Gido Kabupaten Nias.

1.2 Identifikasi Masalah

Keberhasilan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan guru dalam memanejemen perencanaan program tahunan dan semester sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, akan tetapi juga dipengaruhi oleh seni kepala sekolah dalam memajukan mutu pendidikan, dan budaya sekolah serta motivasi guru itu sendiri, baik motivasi internal maupun motivasi eksternal. Menurut beberapa ahli menyatakan bahwa, selain faktor perilaku kepemimpinan, budaya dan motivasi guru, agar kinerja guru meningkat, maka pemimpin sekolah perlu memperhatikan sarana dan prasarana dalam mendukung proses pembelajaran, misalnya; laptop dan, jaringan internet yang memadai, fasilitas ruang guru, media pembelajaran yang memadai dan alat tulis kantor dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, lokasi sekolah yang jauh dari kebisingan. Berdasarkan permasalahan yang ini, maka bisa diuraikan beberapa masalah yang menyebabkan kinerja guru kurang maksimal antara lain;

- 1) Guru kurang memahami konsep implelementasi kurikulum yang menjadikan siswa/siswi sebagai pusat belajar (*student center*).
- 2) Guru kurang menguasai penggunaan berbagai alat teknologi sebagai sumber belajar.
- 3) Guru kurang memahami implementasi model-model pembelajaran.
- 4) Guru kurang mampu memanfaatkan komputer dalam mengelola nilai peserta didik.

- 5) Guru kurang memahami implemementasi penilaian sikap dan keterampilan.
- 6) Guru kurang termotivasi meningkatkan kompetensi, karena kepala sekolah tidak memfasilitasi para guru dalam meningkatkan kompetensinya.
- 7) Kepala sekolah tidak adaptif terhadap perubahan
- 8) Kepala sekolah merasa puas dengan apa yang sudah capai.
- 9) Kepala sekolah kurang komitmen dalam mengembangkan budaya sekolah.
- 10) Kepala sekolah kurang memfasilitasi para guru dalam meningkatkan kinerja.
- 11) Para guru tidak terbebani dalam melaksanakan apa yang menjadi ketentuan peraturan sekolah.
- 12) Para guru kurang termotivasi dalam mengembangkan diri, karena merasa puas dengan apa yang sudah dicapai.
- 13) Kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap kemajuan sekolah.
- 14) Kurang perhatian kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada peningkatan kinerja guru SMP Negeri dan Swasta yang berada diwilayah kecamatan Gido Kabupaten Nias. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada penelitian ini dibatasi pada gaya kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan motivasi internal dan eksternal dalam meningkatkan kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka secara umum rumusan masalah dalam penelitian ini adalah menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya yang dianut oleh sekolah, dan motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Rumusan masalah secara khusus dan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi para guru di SMP se-wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias?
- 2) Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap motivasi para guru di SMP se-wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias?
- 3) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja para guru di SMP se-wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias?
- 4) Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja para guru di SMP se-wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias?
- 5) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja para guru di SMP se-wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias?
- 6) Apakah kepemimpinan transformasional pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi?
- 7) Apakah budaya sekolah pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi para guru di SMP se-wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias.
- 2) Untuk mengetahui budaya pengaruh sekolah terhadap motivasi para guru di SMP se-wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja para guru di SMP se-wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja para guru di SMP se-wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja para guru di SMP se-wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias.
- 6) Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi?
- 7) Untuk mengetahui budaya sekolah pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat pada penelitian ini sebagai berikut;

- 1) Manfaat secara Teoretis
 - a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber belajar bagi kepala sekolah bagaimana seharusnya menjadi kepala sekolah yang update terhadap perubahan sesuai perkembangan zaman.

- b) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber belajar bagi guru dalam memahami apa saja yang menjadi tugas pokok dalam melaksanakan tugas sebagai guru, sehingga memiliki kinerja yang baik sesuai dengan harapan masyarakat.
- c) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian di sekolah yang berbeda.

2) Manfaat secara Praktis

a) Bagi Kepala Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini bisa berkontribusi bagi Kepala Dinas Pendidikan dalam memilih strategi yang tepat dan merancang pelatihan bagi pimpinan sekolah dalam meningkatkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan kepala sekolah dari segi memimpin, membangun budaya, dan meningkatkan motivasi sehingga guru-guru di sekolah memiliki kinerja yang tinggi dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran, melaksanakan dan memberikan penilaian terhadap hasil belajar.

b) Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini bisa sebagai panduan bagi pimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui penerapan seni kepemimpinan, budaya sekolah dan peningkatan motivasi.

c) Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi tenaga pendidik dalam mempersiapkan, melaksanakan dan melakukan penilaian hasil belajar dalam memenuhi kewajiban sebagai guru.