

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan berperan penting untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM), yakni menghasilkan siswa-siswi berkualitas. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan yang formal, informal maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar hingga kependidikan tinggi.

Dalam hal ini tenaga pendidik tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Dalam penyelenggaraannya, para guru harus memiliki kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik untuk mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Guru harus bekerjasama dengan berbagai pihak di antaranya kepala sekolah, teman sejawat guru, guru, maupun peserta didik demi tercapainya kinerja guru yang optimal. Kinerja guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh seseorang atau guru, bagaimana guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran dan hasil kerja yang diperoleh seorang guru. Apabila

kinerja guru meningkat maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Pandemi Covid 19 sangat berpengaruh disektor pendidikan, yang mana dimulainya proses belajar dari rumah melalui media online. Namun banyak guru dan murid yang belum mampu mengakses teknologi karena kendala jaringan dan murid yang tidak memiliki media pembelajaran. Dengan kendala yang terjadi akan berdampak pada kinerja para guru yang berakibat pada kualitas pembelajaran murid, di mana murid tidak mampu memahami materi dengan baik dan tidak mampu belajar dengan efektif dan efisien. Tentu saja hal tersebut menjadi sebab buruknya kondisi pendidikan Indonesia pasca pandemi karena menurunnya kinerja guru setelah belajar dari rumah. Dapat dilihat dari kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Tanjung Morawa pasca pandemi Covid 19 pada bar berikut ini:



Gambar 1.1. Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah

Pada tahun 2020 jam kerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah memiliki jam kerja yang rendah karena proses pembelajaran dari rumah, serta kehadiran yang rendah, dan pelaporan pekerjaan yang tepat waktu karna berkurangnya tuntutan kerja, ditahun 2021 sedikit meningkatnya jam kerja dan kehadiran dan pelaporan pekerjaan yang diberikan juga tepat waktu. Di tahun 2022 jam kerja mulai meningkat dan kehadiran yang meningkat diiringi dengan pelaporan kerja yang tidak tepat waktu. Pada tahun 2023 di mana proses pembelajaran langsung disekolah dapat dilihat dari jam kerja yang lebih tinggi, serta kehadiran yang meningkat serta menurunnya penyelesaian kerja karna banyaknya tuntutan dan tenggang waktu yang diberikan sehingga melewati batas waktu yang telah ditentukan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi di antaranya adalah strategi komunikasi dan kepemimpinan serta faktor lain yaitu motivasi kerja.

Strategi komunikasi dapat dilihat dari hubungan antara orang-orang dalam organisasi, khususnya kerjasama antara atasan dan bawahan (komunikasi vertikal), serta kerjasama antara individu-individu (komunikasi horizontal). Komunikasi memungkinkan individu untuk mengatur, memenuhi tanggung jawab, membuat keputusan, menyelesaikan masalah, dan membuat perubahan dalam organisasi. Menurut observasi penelitian dari beberapa keterangan guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Tanjung Morawa kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkannya seperti tidak disiplin, tidak tepat dalam pengumpulan perangkat pembelajaran dan abainya akan peraturan, kurangnya daya tarik pimpinan saat menyampaikan informasi didepan guru yang membuat guru menunjukkan sikap kurang menyenangkan atas tugas yang disampaikan pimpinannya. Untuk masalah komunikasi yang terjadi di antara pimpinan sekolah dengan guru kurang efektif. Inilah yang terjadi saat peran sebagai peimpin tidak maksimal dalam pengerjaanya, sehingga komunikasi yang disampaikan langsung ataupun secara tidak langsung akan terhambat, dan akan mengakibatkan apa yang di inginkan tidak maksimal dalam pengerjaanya.

Strategi komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini relevan dengan penelitian (Fahlevi, Witarsa, & Masrul, 2023) dengan strategi komunikasi sebagai variabel X dan kinerja guru sebagai variabel Y didapatkan hasil bahwa variabel strategi komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian (Rudiansyah, 2020) didapatkan hasil strategi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan juga dengan

penelitian (Joski, Putri, & Supratman, 2015) dan (Istighfara & Zaki, 2022) secara parsial bahwa variabel kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Peran pimpinan sangatlah dibutuhkan dalam menaikkan kinerja guru. Pemimpin sekolah perlu mengembangkan kemampuan teknik manajerial lantaran maju mundurnya suatu sistem tidak terlepas berdasarkan kiprah pemimpin. Segala tindakan yang diambil pimpinan membawa perubahan dan implikasi besar bagi perkembangan yayasan. Sebab, keputusan pemimpin yayasan berpengaruh kepada segala aspek yang berkaitan dengan mutu maupun keberlanjutan sistem yang dijalankan. Dari observasi peneliti melihat bahwa kepemimpinan yang ada di Yayasan Pendidikan urul Amaliyah didapati ada hal-hal yang mungkin bisa digali sebagai bahan pertimbangan kebaikan kedepan demi kemajuan dari sistem yang akan dipimpin oleh seorang pimpinan di Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah. Perlu diketahui bahwa kepemimpinan tidak efektif dan kurang memperhatikan kinerja bawahan bisa menyebabkan perasaan tidak senang antara bawahan terhadap atasan yang diwujudkan dengan bentuk sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang serius dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Kepemimpinan tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini relevan dengan penelitian (Suyati & Suhari, 2020) yang secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan dengan penelitian lain yaitu (Kurniawati,

Sukmawati, & Choir, 2021), (Pakaja, Aneta, & Pakaya, 2021) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Berdasarkan kebutuhan fisiologis guru dan guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Tanjung Morawa sebagian besar kebutuhan fisiologis guru dan guru belum terpenuhi terutama bagi guru honorer. Kebutuhan aktualisasi diri guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Tanjung Morawa belum maksimal terutama dalam mengembangkan potensi diri mereka sehingga tidak terjalanya loyalitas yang tinggi dan dorongan untuk guru rela untuk melakukan tanggung jawab yang telah diberikan sebagai motivasi semangat bekerja. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini relevan dengan penelitian (Wulandari & Bagia, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan dengan penelitian lain (Antika, 2021) (Maharani, 2023) (Farisi, 2020) dan (Ompusunggu, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan (Simanjuntak, 2022) menyatakan bahwa strategi komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Istighfara & Zaki, 2022) (Daniaty, 2023) dan (Makmun, 2022) juga menyatakan bahwa strategi komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian (Tueno, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja di antaranya yang dilakukan oleh peneliti (widhaya, 2020) dan (Bonaparte, 2017).

Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Strategi Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Tanjung Morawa”.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan secara umum bagaimana pengaruh strategi komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai *variabel intervening* (studi kasus yayasan pendidikan nurul amaliyah tanjung morawa). Maka dapat dirincikan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah?

2. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah?
4. Bagaimana strategi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah?
5. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah?
6. Bagaimana strategi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah?
7. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada pemarsalahan yang dirumuskan di atas, secara umum untuk mengetahui bagaimana strategi komunikasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan guru yayasan pendidikan Nurul Amaliyah. Sedangkan secara khusus maka dalam penelitian ini berupa menetapkan beberapa tujuan penelitian sesuai judul tesis di atas, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh strategi komunikasi terhadap motivasi kerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh strategi komunikasi terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh strategi komunikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru dan guru Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat dan kegunaan penelitian, yaitu:

1.4.1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menambah khazanah ilmiah dan memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan dan memperluas wawasan dalam kajian ilmu manajemen serta diharapkan dapat menjadi salah satu referensi pada penelitian yang berkaitan denganya.

1.4.2. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kajian keilmuan dan masukan baru terhadap peneliti yang ingin merubah yang sama atau hampir sama.

1.4.3. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Yayasan Pendidikan Nurul Amaliyah Tanjung Morawa dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia serta dapat menjadi masukan untuk memperbaiki pola komunikasi yang dinilai kurang tepat dan meningkatkan beberapa program yang sudah tepat dari komunikasi yang sudah terjaln.

