

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan Nasional. Oleh karena itu, pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak harus diperhatikan dan dirancang dengan seksama berdasarkan pemikiran yang matang. Pendidikan merupakan wadah yang tepat di dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Konsekuensinya pembangunan di bidang pendidikan mutlak harus diutamakan dan dioptimalkan. Dalam rangka mencapai hasil yang optimal, seluruh komponen mutu harus mendapat perhatian. Komponen mutu dimaksud antara lain: siswa, guru, kurikulum, sarana dan prasarana, manajemen pengelolaan, proses pembelajaran, pengelolaan dananya, supervisi dan hubungan dengan lingkungan sekolah.

Dari sekian banyak komponen mutu yang disebutkan di atas, maka dalam hal ini guru memegang peranan yang sangat penting di samping komponen yang lainnya. Pendidikan formal, guru menempati posisi yang paling strategis dalam pengelolaan proses belajar mengajar, karena guru tugasnya sebagai perancang, mengarahkan, dan mengelola proses belajar mengajar dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan untuk kesejahteraan subjek anak didik. Sementara Yuliana (2021), mengatakan bahwa peran guru sangat besar dalam pengelolaan kelas, karena guru sebagai penanggung jawab kegiatan belajarmengajar di kelas. Guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Guru harus penuh inisiatif dan kreatif dalam mengelola kelas karena

gurulah yang mengetahui secara pasti situasi dan kondisi kelas terutama keadaan siswa dengan segala latar belakangnya.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama, dan utama. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Sesuai dengan Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 1 yaitu, 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 (Anwar, 2017). Kompetensi guru di semua jenjang pendidikan tergolong rendah termasuk pengawas sekolah. Kondisi seperti sangat memprihatinkan karena ujung tombak pengawalan mutu pendidikan adalah guru.

Berdasarkan data Kemendikbud tahun 2020, terlihat bahwa rata-rata kompetensi guru TK 45,84, guru SD 42,05, guru SMP 51,13, guru SMA 47,70, dan guru SMK 49,75. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi guru yang telah tersertifikasi di semua jenjang pendidikan tergolong rendah, bahkan cenderung lebih rendah daripada guru yang belum mendapatkan sertifikasi guru. Kondisi seperti ini tentunya sangat jauh dari harapan kalau berbicara masalah kinerja guru.

Data di atas menunjukkan bahwa kualitas guru belum sesuai dengan harapan. Hal ini tidak bisa dipungkiri, karena masyarakat memandang bahwa keberhasilan atau kegagalan siswa merupakan keberhasilan atau kegagalan pendidik. Keraguan terhadap kinerja guru tersebut dipandang wajar karena hal itu

merupakan suatu kontrol untuk mengoreksi secara terus-menerus, sehingga dengan adanya koreksi dari masyarakat dapat memacu guru untuk terus meningkatkan kinerja.

Dalam rangka meningkatkan mutu lulusan, langkah yang telah ditempuh oleh pemerintah adalah mengadakan penyempurnaan segala aspek. Penyempurnaan tersebut, misalnya melalui perbaikan sarana dan prasarana pendidikan seperti: kurikulum, strategi dan metode pembelajaran, kualitas guru, buku sumber untuk guru dan siswa, sistem penilaian, pemberian beasiswa, laboratorium, perpustakaan, serta kesejahteraan guru berangsur-angsur ditingkatkan. Semua itu dilakukan agar setiap komponen pendidikan dapat berfungsi dan berperan sebagaimana yang diharapkan.

Meskipun faktor-faktor tersebut telah ditangani selama ini, baik kualitas maupun kuantitasnya, dan telah membuat kondisi saat ini sudah lebih baik daripada kondisi sebelumnya, namun mutu pendidikan dan prestasi belajar siswa seperti yang diinginkan belum terwujud. Dengan demikian, keluhan masyarakat terhadap belum optimalnya kinerja guru masih tetap bermunculan, termasuk juga di dalamnya adalah yang terjadi di Kabupaten Buleleng. Tampaknya ada suatu faktor yang selama ini belum mendapatkan perhatian yang setara dengan perhatian yang diberikan pada faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan etos kerja. Untuk itu perlu kiranya diidentifikasi faktor-faktor lain yang diduga berbubungan dengan kinerja guru.

Secara manajerial, seperti halnya negara-negara berkembang lainnya, masalah-masalah yang dihadapi sekolah-sekolah di Indonesia pada hakikatnya

lebih merupakan masalah manajerial. Kurang jelasnya tugas-tugas yang dikerjakan, tidak efektifnya kinerja guru dan pegawai, kebanyakan bersumber pada kurang kapabel dan profesionalnya manajer di sekolah tersebut. Salah satu faktor yang diduga erat kaitannya dengan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Muslihat (2020) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi kondisi kerja bawahan, terutama berkaitan dengan bagaimana bawahan menerima suatu gaya kepemimpinan yang diwujudkan dalam bentuk senang atau tidak (Rahma, 2018). Lebih lanjut dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tertentu juga dapat menyebabkan peningkatan kinerja atau sebaliknya dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru perlu seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, yaitu pemimpin yang mempunyai kemampuan pribadi dan mampu membaca keadaan bawahan serta lingkungan. Selanjutnya dikatakan bahwa, kematangan bawahan berkaitan langsung dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang baik akan menyebabkan kinerja guru juga baik.

Faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja guru adalah motivasi kerja, karena motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan dari dalam dan

luar seseorang untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Dorongan itu terkait dengan kebutuhan, kemampuan dan persepsi seseorang tentang tugas-tugas. Apabila seseorang bekerja dan dari pekerjaan itu akan terpenuhi kebutuhannya dia akan giat bekerja. Menurut Anwar (2017) menyatakan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) *motivational factors* dan (2) *maintenance factors*. *Motivational factor (satisfiers)* adalah meliputi prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu; sedangkan yang termasuk dalam *maintenance factors* atau *hygeine factors* adalah gaji, insentif, peluang untuk tumbuh dan berkembang, hubungan interpersonal dengan bawahan, status, hubungan interpersonal dengan atasan, peluang untuk bertumbuh, hubungan interpersonal dengan sejawat, cara mensupervisi, kebijakan administrasi, hasil kerja yang dicapai secara maksimal, kehidupan pribadi, dan keamanan kerja.

Lebih lanjut dikatakan bahwa jika faktor-faktor *motivator* atau *satisfiers* terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Tidak terpenuhinya faktor-faktor tersebut tidak akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Berpijak pada pernyataan ini, berarti faktor *motivator* atau *satisfiers* mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yang selanjutnya berdampak pada kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain: (1) prestasi kerja, (2) pengakuan yang diterima, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) tanggung jawab, dan (5) pengembangan potensi individu (Anwar, 2017).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, dorongan yang kuat dan mengarah kepada pencapaian tujuan, disertai dengan kemampuan, adanya faktor

pendorong dapat meningkatkan kualitas kerja seseorang. Dengan demikian dapat diduga bahwa secara teoretik motivasi kerja guru berhubungan dengan kinerjanya.

Salah satu hal yang juga mempengaruhi kinerja guru yakni iklim kerja. Iklim kerja merupakan hal yang utama dalam meningkatkan kinerja guru. Jika iklim kerja positif maka kinerja guru juga akan meningkat. Namun bila iklim kerja di lingkungan sekolah negatif atau kurang mendukung maka kinerja guru sudah dipastikan tidak efektif.

Iklim kerja (*work climate*) adalah suasana kerja di tempat mereka bekerja yang ditandai adanya tindakan-tindakan, tradisi-tradisi dan pelaksanaan kerja dari personalia sekolah yang dilandasi rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Khanam (2015), mengatakan iklim kerja sekolah merupakan suasana lingkungan tempat diselenggarakannya pendidikan. Lingkungan yang dimaksud meliputi lingkungan fisik, sosial, intelektual, dan nilai-nilai. Kondisi lingkungan ini akan mempengaruhi perilaku warga sekolah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sutrisno (2016) mengartikan iklim kerja sekolah merupakan suasana umum sekolah yang dirasakan oleh warga sekolah, melalui bangunan fisik, setting ruang kerja, cara berinteraksi antar warga, dan proses komunikasi yang terjadi di lingkungan sekolah. Dari kedua pengertian di atas dapat diartikan bahwa iklim kerja sekolah merupakan suasana umum sekolah yang dirasakan oleh warga sekolah, yang merupakan hasil interaksi warga sekolah terhadap lingkungan fisik dan psikologis sekolah.

Iklim kerja sekolah itu dapat berupa iklim kerja positif, netral dan juga negatif. Bentuk iklim kerja yang negatif itu biasanya terlihat dari sikap kontra produktif dari sistem yang diharapkan seperti: malas, irihati, masa bodoh,

individualitas, egois. Iklim kerja yang positif adalah iklim kerja sekolah yang menunjukkan korelasi yang akrab antara satu dengan yang lainnya, gotong royong, bertanggung jawab, kepuasan kerja, prestasi, motivasi tinggi tepat waktu, musyawarah, mufakat, nyaman, tanpa merasa tertekan dan sebagainya.

Etos kerja juga diduga berkontribusi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula. Etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti ini akan berdampak pada kinerjanya. Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga timbullah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya. Akhmad (2014) mengidentifikasi dua kutub seseorang atau sekelompok masyarakat memiliki etos kerja yakni memiliki etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Individu atau kelompok masyarakat memiliki etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda-tanda adalah: (1) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (2) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia, (3) kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (4) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan (5) kerja dilakukan sebagai ibadah. Sedangkan bagi individu atau masyarakat yang memiliki etos kerja yang

rendah, akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu: (1) kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, (2) kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (3) kerja dipandang sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan, (4) kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan (5) kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Bisa dibayangkan, suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja organisasi.

Dari berbagai hal yang bersifat teoretis dan argumentatif, serta hal-hal yang menarik seperti paparan di atas, maka perlu kiranya dibuktikan secara empirik bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja dan etos kerja berkontribusi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula. Dengan dibuktikannya secara ilmiah, maka penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk terus-menerus meningkatkan kinerja guru sehingga nantinya kualitas pendidikan tercapai secara optimal.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula yang dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut.

1. Lemahnya manajemen kepala sekolah, terutama di dalam membuat perencanaan sekolah (RAPBS), kurang mengacu pada visi dan misi yang seharusnya merupakan dasar dari pengelolaan sekolah yang dibuat oleh *stakeholders* yang meliputi Kepala Sekolah, para guru, komite sekolah,

orang tua siswa dan tokoh-tokoh masyarakat, serta siswa yang merupakan pendukung sekolah. Ada sebagian sekolah yang telah membuat visi dan misi, tetapi lemah di dalam menganalisis kekuatan, kelemahan, tantangan serta tidak bisa memanfaatkan peluang yang ada. Sehingga di dalam membuat rencana pengembangan sekolah (RPS) tidak bisa dilaksanakan dengan baik, sedangkan dukungan masyarakat bisa ditingkatkan melalui pendekatan secara komprehensif dengan melibatkan berbagai komponen masyarakat. Kurang adanya koordinasi dan komunikasi di dalam mengambil keputusan, sehingga sering mengambil keputusan sepihak, tanpa melibatkan berbagai komponen pendukung sekolah, serta kurang transparan di dalam mengelola keuangan sekolah. Hal ini bisa dikatakan bahwa peran dan fungsi kepala sekolah belum mengacu pada pedoman sebagaimana telah disebutkan di atas. Hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan kepala SMA Negeri 2 Tejakula belum sesuai dengan tuntutan jaman. Ini dikarenakan sangat sedikit program-program pelatihan untuk kepala sekolah, sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah memakai pola lama yang sifatnya cenderung tertutup.

2. Masih adanya guru yang kurang memiliki motivasi kerja di dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat teridentifikasi berdasarkan laporan pengawas sekolah ke lapangan yang sering menemui guru terlambat mengajar, tidak tepat waktu mengajar di kelas, tidak membuat perencanaan mengajar, tidak peduli terhadap potensi siswa secara individu, mengajar tetap dengan pola lama dengan tidak memperhatikan

keragaman kemampuan siswa, serta tidak peduli dengan lingkungan sekolah. Hal ini muncul karena kurangnya perhatian dari kepala sekolah dan juga minimnya insentif yang mereka terima kalau dibandingkan dengan beban tugas yang harus dilaksanakan.

3. Masih dominan guru memiliki etos kerja relatif rendah, yang dicirikan oleh: kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, kerja dipandang sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan, kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Bisa dibayangkan, suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja organisasi.
4. Iklim kerja di sekolah kurang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja guru sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja guru tersebut. Iklim kerja sekolah itu dapat berupa iklim kerja positif, netral dan juga negatif. Bentuk iklim kerja yang negatif itu biasanya terlihat dari sikap kontra produktif dari sistem yang diharapkan seperti: malas, irihati, masa bodoh, individualitas, egois. Iklim kerja yang positif adalah iklim kerja sekolah yang menunjukkan korelasi yang akrab antara satu dengan yang lainnya, gotong royong, bertanggung jawab, kepuasan kerja, prestasi, motivasi tinggi tepat waktu, musyawarah, mufakat, nyaman, tanpa merasa tertekan dan sebagainya.

5. Jarangnya guru mendapat pelatihan yang menyangkut pembinaan karir guru dalam bentuk *in-service*, karena tergantung kondisi keuangan daerah. Mengingat di dalam era otonomi sekarang ini kegiatan pelatihan jarang dilakukan. Kalau dibandingkan dengan guru mata pelajaran lain yang telah mendapatkan pelatihan, ada yang belum mendapat pelatihan, sangat jauh perbandingannya, mengingat yang belum mendapat pelatihan cukup besar jumlahnya, sehingga akan berdampak juga kepada kinerja yang dicapai oleh guru yang bersangkutan.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula mencakup aspek-aspek yang luas dan mendalam, sehingga tidak akan tuntas dijawab melalui satu penelitian. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu: misalnya, adanya gejala gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik, motivasi kerja guru rendah, etos kerja guru rendah, kompetensi guru rendah, manajemen kepala sekolah tidak efektif, minimnya *inservice*, belum adanya upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, iklim kerja guru kurang efektif serta belum adanya usaha menciptakan etos kerja yang baik. Dengan adanya gejala tersebut, maka penelitian ini hanya dibatasi pada kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja dan etos kerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula?
2. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula?
3. Seberapa besar kontribusi iklim kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula?
4. Seberapa besar kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula?
5. Seberapa besar kontribusi secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui besaran kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula.
2. Untuk mengetahui besaran kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula.
3. Untuk mengetahui besaran kontribusi yang signifikan iklim kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula.
4. Untuk mengetahui besaran kontribusi yang signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula.

5. Untuk mengetahui besaran kontribusi yang signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Tejakula.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap perkembangan teori-teori manajemen atau administrasi pendidikan, khususnya terhadap perkembangan teori-teori gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja dan etos kerja, dan teori kinerja dalam konteks pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi atau masukan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga tugas-tugas yang diemban dapat dilakukan secara maksimal di SMA Negeri 2 Tejakula.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang nyata tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan mengungkapkan secara empirik bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan yang amat penting dalam meningkatkan kinerja guru, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk terus berupaya mengembangkan gaya kepemimpinan yang positif sehingga kinerja guru yang optimal dapat terwujud.

c. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

Temuan penelitian dalam bentuk keberpihakan pada suatu konsep manajemen pendidikan, dengan demikian hasil penelitian ini merupakan informasi ilmiah bagi pengelola pendidikan dan atau pemerhati pendidikan khususnya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Bali sebagai rujukan dalam melakukan eksplanasi dan atau prediksi terhadap gejala sosial yang terkait dengan perubahan sistem pendidikan dewasa ini. Di samping itu, hasil penelitian ini merupakan informasi ilmiah yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembuatan kebijakan pembinaan guru di lingkungan kerjanya masing-masing.

1.7 Penjelasan Istilah

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi intrinsik maupun ekstrinsik yang menjadi penggerak bagi seseorang untuk mau dan ingin melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi kerja adalah keseluruhan kondisi intrinsik maupun ekstrinsik yang menjadi tenaga penggerak sehingga seseorang mau bekerja sesuai dengan harapan.

3. Iklim Kerja

Iklim kerja (*work climate*) adalah suasana kerja di tempat mereka bekerja yang ditandai adanya tindakan-tindakan, tradisi-tradisi dan pelaksanaan kerja dari personalia sekolah yang dilandasi rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja.

4. Etos Kerja

Etos kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga timbulah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya.

5. Kinerja Guru

Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Sebagai seorang guru misalnya, tugas rutusnya adalah melaksanakan proses belajar-mengajar di sekolah

1.8 Asumsi Penelitian

Data penelitian yang didapat mencerminkan jawaban guru terhadap kepemimpinan transformasional, supervise akademik, iklim kerja, budaya organisasional dan prestasi kerja. Penelitian ini berdasarkan atas kesesuaian terhadap pengalaman yang dihadapi guru-guru di SMA Negeri 2 Tejakula.

1.9 Rencana Publikasi

Rencana publikasi luaran dari penelitian ini adalah pada jurnal sinta 5 atau 6. Adapun rencana publikasi pada Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia diakses pada link https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap.

