

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era Revolusi Industri 4.0, dunia pendidikan dihadapkan pada berbagai tantangan dan perubahan yang signifikan. Perkembangan teknologi dan transformasi digital telah mengubah lanskap pendidikan secara fundamental, termasuk mengintegrasikan teknologi dan keterampilan digital ke dalam kurikulum pendidikan. SMK, dengan fokus pada pendidikan vokasional dan keterampilan teknis, memiliki keunggulan dalam mempersiapkan siswa untuk menghadapi tuntutan industri yang terus berkembang. SMK tidak hanya bertujuan untuk memberikan pengetahuan teoretis kepada siswa, tetapi juga berfokus pada pengembangan keterampilan praktis yang relevan, seperti pemrograman komputer, desain grafis, manajemen proyek, dan penggunaan perangkat lunak khusus. Atas cara demikian, SMK berperan sebagai jembatan yang menghubungkan pendidikan dengan dunia kerja di era Revolusi Industri 4.0, memungkinkan siswa untuk memiliki bekal yang tangguh dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ada.

Revolusi Industri 4.0 membawa perubahan signifikan dalam cara kerja dan persyaratan pekerjaan, seperti otomatisasi, Artificial Intelligence (AI), dan Internet of Things (IoT). SMK Teknologi Nasional, dengan fokus pada keahlian teknologi dan vokasional, memiliki tanggung jawab yang krusial dalam mengembangkan keterampilan siswa yang relevan dengan kebutuhan industri

masa depan. Di dalam konteks ini, guru-guru memainkan peranan yang sangat krusial dalam memastikan



efektivitas dan kualitas pembelajaran. Dengan memiliki pemahaman dan tingkat penguasaan yang mendalam tentang teknologi terkini dan tren industri, para guru SMK mampu meningkatkan keterampilan siswa dalam menghadapi persaingan global dunia industri.

Untuk kesuksesan anak-anak bangsa yang bersekolah di SMK Teknologi Nasional, guru-guru SMK Teknologi Nasional tidak hanya dituntut untuk memiliki pemahaman dan penguasaan yang memadai tentang teknologi, tetapi juga dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, menggunakan alat dan aplikasi digital yang relevan, serta mengajarkan siswa untuk memanfaatkannya secara efektif. Kinerja guru merujuk kepada total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang guru pada kurun waktu tertentu (Asaloei et al., 2020). Kinerja guru di dalam dan di luar kelas sangat penting bagi perkembangan pribadi dan akademik siswa (Wula et al., 2020) karena gurulah yang menentukan kondusif tidaknya suasana kelas, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, menjadi mentor dan pembimbing siswa, serta menjadi teladan bagi para siswa (Werang et al., 2022). Di dalam konteks ini, ketika guru-guru SMK Teknologi Nasional mampu menghadirkan pembelajaran yang menarik, relevan, dan interaktif melalui pemanfaatan teknologi, siswa akan lebih termotivasi untuk belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Kinerja guru yang baik dapat berdampak langsung pada peningkatan motivasi belajar dan keterlibatan siswa di dalam proses pembelajaran dan, pada gilirannya, sangat memengaruhi prestasi belajar siswa dan kesuksesan institusi pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang siap terjun ke dunia kerja.

SMK Teknologi Nasional Denpasar adalah salah satu sekolah menengah kejuruan di kota Denpasar yang memiliki program studi berbasis teknologi dengan memiliki 36 guru dari berbagai sumber keahlian. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah Kurikulum dan pengamatan langsung di SMK Teknologi Nasional Denpasar ditemukan masih sedikit guru yang bersertifikat pendidik, yaitu hanya 1 orang guru dari 36 guru (2,8 %). Hal ini menunjukkan masih rendahnya kompetensi guru di SMK Teknologi Nasional Denpasar. Pada bagian lain ditemukan juga bahwa kinerja guru di SMK Teknologi Nasional Denpasar masih sangat rendah, masih adanya guru yang menunjukkan kinerja kurang optimal, diantaranya (1) terdapat 20 guru (55,6%) yang tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, (2) terdapat 18 guru ( 50 % ) yang datang terlambat dan tidak tepat waktu mengajar, (3) masih adanya guru yang terlambat mengumpulkan nilai hasil belajar siswa.

Ada banyak faktor yang memengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru SMK Teknologi Nasional di Denpasar. Penelitian ini berfokus pada dua faktor eksternal dan dua faktor internal sebagai berikut. **Faktor pertama adalah kompetensi manajerial kepala sekolah.** Memegang peran yang sangat penting dalam memajukan efektivitas sekolah dan mencapai keberhasilan siswa. Dengan kepemimpinan yang inspiratif, pembinaan guru yang baik, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, kepala sekolah berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan memastikan bahwa setiap siswa dapat mencapai keberhasilan dalam pendidikan mereka. Seorang kepala sekolah yang efektif mampu menjadi inspirasi bagi guru-guru,

memotivasi mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan kepemimpinan yang kuat, kepala sekolah mampu membangun kerjasama yang harmonis dan koordinasi yang baik di antara staf pengajar. Di dalam lingkungan kerja yang dipimpin oleh kepala sekolah yang kompeten, tercipta kolaborasi yang sinergis antara guru-guru, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara signifikan.

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang kuat akan mampu mengelola sumber daya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Dengan memahami tren industri dan kebutuhan pasar kerja, kepala sekolah dapat merencanakan dan melaksanakan strategi pembelajaran yang relevan. Kepala sekolah bahkan dapat memastikan bahwa materi pelajaran yang diajarkan di SMK Teknologi Nasional sesuai dengan kebutuhan industri yang berkembang pesat. Atas cara ini, kompetensi manajerial kepala sekolah menjadi kunci dalam menciptakan kurikulum yang dapat menghasilkan lulusan yang siap terjun ke dunia kerja yang semakin kompleks dan terhubung secara digital.

Kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengontrol proses pembelajaran di era Revolusi Industri 4.0 akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelusuran literatur, sudah ada beberapa penelitian terdahulu yang menggarisbawahi pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Pertama, berdasarkan penelitian Meidiana et al., mengatakan ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil analisis dari pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh

t hitung sebesar 2,634 dan t tabel sebesar 1,706 dimana  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yang berarti  $H_0$  diterima (Meidiana et al., 2020).

Kemudian Neng mengatakan kompetensi manajerial kepala sekolah berada pada kategori tinggi dan kinerja guru berada pada kategori tinggi, adapun hasil regresi menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Merdeka Bandung. Kepala sekolah juga harus mampu meningkatkan potensi kinerja guru, sekaligus memberikan peluang dalam meningkatkan profesionalisme guru (Neng, 2016).

Selanjutnya Laksmi mengatakan ada hubungan yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,398. Keahlian manajerial di dalam manajemen kepala sekolah sangat diperlukan, dimana seseorang dapat dikatakan kompeten di bidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai satu keahlian selaras dengan bidangnya. Kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan disyaratkan menguasai ketrampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Ini berarti bahwa semakin tinggi kadar kompetensi manajerial kepala sekolah maka diikuti oleh semakin tinggi pula kinerja guru. Dan sebaliknya, semakin rendah kompetensi manajerial kepala sekolah maka semakin rendah pula kinerja guru (Laksmi et al., 2019).

**Faktor kedua adalah supervisi akademik.** Supervisi akademik merujuk pada kegiatan pemantauan, bimbingan, dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau atasan langsung untuk membantu guru dalam meningkatkan kualitas

pembelajaran. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melakukan pemantauan, bimbingan, dan evaluasi terhadap kinerja guru secara teratur. Melalui supervisi akademik yang efektif, kepala sekolah dapat memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut Yudana (2019), melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Pengembangan kemampuan dalam konteks ini tidak semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru. Pengembangan dalam konteks ini mencakup peningkatan komitmen, kemauan atau motivasi guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan, komitmen dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.

Supervisi akademik memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Agung dan Werang (2023) mengidentifikasi beberapa peran penting supervisi akademik sebagai berikut. Pertama, supervisi akademik membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap guru. Kepala sekolah dapat melakukan observasi langsung terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru dengan melihat secara langsung bagaimana guru mengimplementasikan metode pengajaran, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa. Kedua, supervisi akademik memungkinkan kepala sekolah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Setelah melakukan observasi, kepala sekolah dapat memberikan apresiasi terhadap keberhasilan dan upaya yang dilakukan oleh guru, serta memberikan saran dan rekomendasi untuk

meningkatkan aspek-aspek tertentu yang perlu diperbaiki. Umpan balik yang diberikan oleh kepala sekolah berfungsi sebagai panduan bagi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran mereka. Ketiga, supervisi akademik juga dapat membantu dalam mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi oleh guru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah dapat berperan sebagai fasilitator dalam menangani masalah-masalah yang dihadapi oleh guru, seperti kurangnya sumber daya, kesulitan dalam mengelola kelas, atau tantangan dalam menerapkan teknologi dalam pembelajaran. Melalui supervisi akademik yang berkesinambungan, kepala sekolah dan guru dapat bekerja sama dalam mengidentifikasi area pengembangan, merencanakan kegiatan pengembangan profesional, dan memantau kemajuan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan perkataan lain, melalui supervisi akademik, kepala sekolah dapat memberikan bantuan dan saran yang diperlukan untuk mengatasi hambatan tersebut, sehingga guru dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mengajar.

Dengan melakukan pemantauan, bimbingan, dan evaluasi yang dilakukan secara teratur, kepala sekolah dapat memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya. Merujuk kepada hasil penelusuran literatur, sudah ada beberapa penelitian terdahulu yang menggarisbawahi peran supervisi akademik dalam menentukan tinggi-rendah kinerja guru.

Purbasari (2015: 51) mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi akademik dapat memengaruhi peningkatan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran.

Kemudian Imah juga menjelaskan pengaruh supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 0,792 sehingga dapat diartikan bahwa 79% kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin di tentukan oleh pengaruh supervisi kepala sekolah. Sisanya sebesar 21% merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti. Semakin baik penerapan supervisi kepala sekolah maka akan meningkat pula kinerja guru (Imah, 2018).

Selanjutnya hasil penelitian Hasanah dan Kristiawan mengatakan supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Tabek Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Jika supervisi akademik kepala madrasah naik maka kinerja guru juga akan meningkat. Terdapat pengaruh signifikan positif antara kedua variabel dengan perolehan uji hipotesis sebesar 0,009 dan karena hasil tersebut  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,594. Dengan perolehan tersebut hubungan antara kedua variabel dikategorikan dalam kategori sedang (Hasanah & Kristiawan, 2019).

Penelitian Zulfakar juga mengatakan, bahwa proses supervisi akademik dilaksanakan oleh kepala sekolah melalui beberapa tahapan yaitu 1) perencanaan kegiatan supervisi akademik, 2) pelaksanaan supervisi akademik, 3) melakukan umpan balik hasil supervisi akademik, dan 4) melakukan tindak lanjut hasil supervisi akademik. Hasil supervisi akademik oleh Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 16 Gelumbang, 40% guru dalam kategori sangat baik dan 60% guru dalam kategori cukup baik (Zulfakar et al., 2019).

**Faktor ketiga adalah etos kerja guru.** Etos kerja mencakup sikap, nilai-nilai, dan motivasi kerja yang dimiliki oleh individu. Kesuksesan atau kegagalan kegiatan pendidikan tidak hanya bergantung pada kinerja guru di dalam kelas, tetapi juga pada upaya guru di luar kelas. Dengan etos kerja yang kuat, guru dapat memaksimalkan potensi siswa, membangun hubungan yang positif, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang bermanfaat. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk mengenali peran mereka tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan bagi siswa dalam berbagai aspek kehidupan.

Guru adalah model dan panutan bagi siswa. Guru menjadi contoh yang dalam perilaku, integritas, dan dedikasi terhadap profesi yang digeluti. Di era Revolusi Industri 4.0, di mana tuntutan kerja semakin kompleks dan dinamis, etos kerja yang kuat akan membantu guru untuk beradaptasi dan menghadapi tantangan baru yang muncul. Melalui pendekatan yang holistik, guru tidak hanya berfokus pada pengajaran akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter siswa, mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang kompleks dan beragam.

Sebagai pemimpin di dalam kelas, guru memiliki peran penting dalam menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar. Mereka dapat menentukan suasana kelas dengan cara membangun lingkungan yang hangat, inklusif, dan mendukung. Dengan sikap positif dan ramah, guru dapat memberikan pengaruh positif pada siswa, mendorong partisipasi aktif, dan membangun hubungan yang baik antara guru dan siswa. Selain itu, guru juga memiliki tanggung jawab untuk mendengarkan dan melihat tanda-tanda kesulitan atau masalah yang mungkin

dihadapi oleh siswa. Dengan adanya kesadaran akan kondisi dan kebutuhan individual siswa, guru dapat memberikan perhatian yang tepat dan dukungan yang diperlukan. Melalui komunikasi yang efektif dan pemahaman yang mendalam tentang siswa mereka, guru dapat membantu mengatasi tantangan dan kesulitan belajar, serta mendorong perkembangan potensi penuh siswa dalam aspek akademik dan non-akademik.

Etos kerja yang tinggi mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Merujuk kepada hasil penelusuran literatur, sudah ada beberapa penelitian terdahulu yang menyoroti pentingnya etos kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

Pertama, penelitian Karuna menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,689 dan sumbangan efektifnya sebesar 20,74% . Temuan ini mengindikasikan bahwa etos kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Sumbangan Efektif (SE) variabel etos kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng adalah sebesar 20,74 (Karuna et al., 2020).

Penelitian lain juga dilakukan oleh Ismawantini (2019) yang berjudul Kontribusi Supervisi Akademik, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,12 dan sumbangan efektifnya

sebesar 12,55%, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,18 dan sumbangan efektifnya sebesar 29,68%, (3) etos kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,26 dan sumbangan efektifnya sebesar 12,83%, (4) komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,20 dan sumbangan efektifnya sebesar 16,54%, (5) secara bersama sama, supervisi akademik, gaya kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,85 dan kontribusinya sebesar 71,60% terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Banjar (Ismawantini et al., 2019).

Selanjutnya Fairy mengatakan terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar, dimana nilai koefisien kontribusi sebesar 0,701, dan diuji secara parsial menghasilkan 5,401 lebih besar dari T tabel. Variabel etos kerja guru memberikan sumbangan efektif sebesar 45,9% (Oktavia Fairy et al., 2019).

Selanjutnya penelitian Ningrat menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi dengan sumbangan efektif sebesar 13,59%. Temuan ini mengindikasikan bahwa etos kerja pada guru mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Gugus VII Kecamatan Mengwi (Ningrat & Yudana, 2020).

Terakhir penelitian Segantara mengatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru melalui persamaan regresi  $Y = 40.918 + 0.754 X^{-3}$  dengan koefisien korelasi sebesar 0.790, kontribusi sebesar

68.5%, dan sumbangan efektif 29.02% terhadap kinerja guru SMPN 2 Bebandem. Dengan demikian etos kerja dapat dijadikan prediktor untuk meningkatkan kinerja guru (Segantara et al., 2018).

**Faktor keempat adalah motivasi kerja guru.** Menurut Uno dalam Hamzah (2016:3) mengatakan motivasi berasal dari kata motif yang berarti sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, kekuatan ini yang dapat menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak. Dimana motivasi kerja merupakan tenaga penggerak dalam diri seseorang yang mampu membuat seseorang bertindak atau berbuat untuk melakukan suatu kerja guna mencapai tujuan. Setiap guru sangat penting memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Seorang guru yang memiliki motivasi akan lebih antusias dan bersemangat dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi adalah merupakan daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk tercapainya suatu tujuan. Bila motivasi kerjanya tinggi maka kinerja juga akan tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka kinerja yang dimiliki tersebut juga rendah.

Merujuk kepada hasil penelusuran literatur, sudah ada beberapa penelitian terdahulu yang menyoroti pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Pertama penelitian Aprida mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai  $t$  (0,05), selain itu, untuk nilai  $t$  hitung sebesar 1,657 dengan  $t$  (0,05) (1,289) Dengan demikian nilai  $t$  hitung (1,657) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,289) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se- Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 46,2% sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Prabumulih Barat (Aprida et al., 2020).

Selanjutnya penelitian Hidayat menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 2,595 lebih besar dari  $t$  table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,005 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Motivasi yang tinggi akan lebih berpengaruh dan memudahkan para karyawan dalam mencapai kinerja yang baik (Hidayat et al., 2020).

Selanjutnya Damayani mengatakan bahwa uji signifikansi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang

signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin (Damayani et al., 2020).

Selanjutnya Firmawati mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal (Firmawati et al., 2017).

Terakhir penelitian Alhusaini mengatakan bahwa hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan (probabilitas) lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya  $H_a$  diterima dengan demikian motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $6,959 > t_{tabel} 1,660$  (Alhusaini et al., 2020).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Meskipun kajian mengenai faktor-faktor tersebut pernah dilakukan, namun belum ada yang secara spesifik meneliti mengenai pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMK Teknologi Nasional Denpasar. Dari pengamatan peneliti yang juga sekaligus bekerja di SMK Teknologi Nasional Denpasar, ternyata peneliti masih melihat kurangnya kinerja guru di sekolah ini. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh faktor internal maupun eksternal tersebut terhadap

kinerja guru. Akibat keterbatasan waktu yang peneliti miliki, penelitian ini hanya mengambil empat faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru dengan mengambil judul Determinasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Teknologi Nasional Denpasar.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk kepada judul yang diangkat dalam penelitian ini, berikut ini adalah beberapa masalah yang teridentifikasi di lapangan:

1. Kinerja guru SMK Teknologi Nasional masih dikategorikan rendah.
2. Masih banyak guru yang datang terlambat dan tidak tepat waktu mengajar.
3. Etos kerja guru masih berada pada kategori rendah.
4. Motivasi kerja guru rendah karena guru cenderung menunggu perintah atasan dalam bekerja.
5. Guru yang bersertifikat pendidik hanya satu orang.
6. Masih ada guru yang tidak bisa menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran.
7. Supervisi akademik belum dilaksanakan secara optimal.
8. Motivasi belajar siswa masih rendah.
9. Kompetensi manajerial kepala sekolah masih berada pada kategori rendah.
10. Dana operasional sekolah belum dikelola secara baik untuk meningkatkan kompetensi guru.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya terkait pada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, supervisi akademik, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar?
2. Apakah supervisi akademik berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar?
3. Apakah etos kerja guru berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar?
4. Apakah motivasi kerja guru berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar?
5. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah, supervisi akademik, etos kerja, dan motivasi kerja berkontribusi signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seberapa besar kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seberapa besar kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seberapa besar kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seberapa besar kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis seberapa besar kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah, supervisi akademik, etos kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Nasional Denpasar.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Secara garis besar signifikansi dari penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

### **1.6.1 Manfaat teoretis**

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan/kontribusi terhadap perkembangan bagi ilmu manajemen pendidikan dan referensi untuk memperkaya dan memperdalam kajian-kajian teori dalam

manajemen pendidikan khususnya teori-teori yang berkaitan dengan teori-teori kompetensi manajerial kepala sekolah, supervisi akademik, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

### **1.6.2 Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

#### **1. Bagi Guru**

Hasil penelitian ini dapat menjadi input dalam meningkatkan kinerja melalui keiklasan dalam menerima berbagai tugas dari kepala sekolah baik sebagai pimpinan maupun supervisor dan juga bermanfaat dalam peningkatan etos kerja mereka sehingga dapat meningkatkan proses pembelajaran bertambah baik.

#### **2. Bagi Kepala Sekolah**

Sebagai dasar untuk mengambil suatu kebijakan terbaik dalam membina dan mengembangkan profesionalisme guru di sekolah.

#### **3. Bagi Dinas Pendidikan**

Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Bali sebagai bahan kajian dalam menentukan aturan dan kreteria yang berkaitan dengan perekrutan calon kepala sekolah dan pengembangan sumber daya guru dan tenaga kependidikan lainnya.

#### **4. Bagi Peneliti Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah, supervisi akademik, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

### 1.7 Rencana Publikasi

Rencana publikasi luaran dari penelitian ini adalah pada jurnal nasional pendidikan terindeks Sinta 4. Adapun rencana publikasi pada Jurnal Edukasia Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran yang dapat diakses pada link <https://jurnaledukasia.org/index.php/edukasia>

