

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Memasuki abad ke-21, pendidikan dituntut untuk mampu membekali peserta didik dengan kecakapan dalam menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan yang terjadi, baik dalam dirinya maupun di lingkungan sekitarnya. Konteks ini menuntut adanya kemampuan mempelajari cara belajar (*learning how to learn*) serta komitmen terhadap prinsip pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong education*), mengingat pendidikan seharusnya menjadi sarana bagi individu memahami realitas kehidupan dan mengasah keterampilan dalam menghadapi berbagai tantangan zaman Dewi dkk., (2025). Untuk itu, UNESCO menetapkan empat pilar pendidikan sebagai landasan utama, yaitu: *learning to know*, *learning to do*, *learning to live together*, dan *learning to be*. Sasaran pembangunan pendidikan nasional pun diarahkan meningkatkan mutu pendidikan sebagai sebuah prasyarat fundamental dalam orkestrasi optimasi potensi kualitatif bangsa Indonesia seutuhnya (Sari dkk., 2021).

Pendidikan bukan hanya media mentransfer pengetahuan, tetapi juga sarana untuk menanamkan nilai-nilai, membentuk karakter, dan melestarikan budaya bangsa, sehingga memiliki peran vital dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan suatu negara. Sekolah sebagai institusi strategis dalam proses ini dituntut mampu mencetak sumber daya manusia yang unggul, yang hanya dapat diwujudkan melalui optimalisasi kinerja pendidikan di tingkat satuan pendidikan (Djafri, 2017:22). Pendidikan juga dapat dimaknai sebagai proses pembentukan

kepribadian individu yang sejalan dengan nilai-nilai luhur masyarakat dan budaya, serta menjadi fondasi utama demi mengakselerasi ketersediaan agen pembangunan yang berdaya guna tinggi serta memiliki ritme daya saing global yang kompetitif. Namun, keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat terkondisi secara kausalitas oleh kompetensi holistik guru yang mengemban peran sebagai aktor fundamental dalam ekosistem transmisi pengetahuan. Pendidik tidak secara menyampaikan ilmu pengetahuan, melainkan juga menanamkan nilai-nilai kehidupan, membentuk karakter, serta memfasilitasi tumbuhnya kompetensi peserta didik secara menyeluruh. Oleh karena itu, guru yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi sangat diperlukan untuk menjamin mutu pendidikan yang berkelanjutan (Yuhana dkk., 2021).

Guru memegang peran sentral dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas dan menjadi penentu utama keberhasilan peserta didik. Kualitas guru dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi pembelajaran sangat memengaruhi hasil belajar siswa (Risadiana dkk., 2023:12). Maka dari itu, akreditasi kompetensi dan eksistensi profesionalisme guru menjadi titik tumpu krusial dalam menstimulasi transfigurasi kualitas sistem pendidikan. Guru tidak hanya dituntut mampu menyampaikan materi, melainkan juga berperan dalam membangun iklim pembelajaran yang suportif serta mampu menstimulasi antusiasme belajar siswa (Vale-Claros & Genuba, 2025:1). Era perubahan pendidikan menuntut guru untuk menjalankan peran yang lebih luas, tidak sebatas tidak hanya berperan sebagai penyaji materi instruksional, namun juga mengemban fungsi sebagai pembimbing serta figur inspiratif bagi pertumbuhan peserta didik. Kualitas kinerja guru yang tinggi memiliki hubungan yang sebanding dengan peningkatan mutu pendidikan

yang dicapai. Menurut Toha, (2019:12) guru merupakan elemen utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sekaligus pembentuk karakter bangsa melalui nilai-nilai pendidikan. Meskipun teknologi terus berkembang, peran guru tetap tidak tergantikan dalam mengarahkan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna. Dengan demikian, keberhasilan pendidikan secara signifikan dipengaruhi oleh kapasitas kualitatif, etos dedikasi, serta integritas profesionalisme yang dimiliki oleh guru.

Tingkat keberhasilan guru dalam mengimplementasikan peran serta tanggung jawab fungsionalnya secara holistik sering disebut *level of performance* atau tingkat kinerja. Kinerja ini bukanlah sekadar potensi bawaan seperti bakat atau kecerdasan, melainkan merupakan hasil konkret dari penerapan kemampuan tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari (Hapudin, 2020:223). Dengan demikian, kinerja guru mencerminkan implementasi nyata dari kompetensi yang dimiliki, ditunjukkan melalui tindakan, hasil kerja, dan kontribusinya terhadap tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Kinerja tersebut mencakup tanggung jawab profesional guru dalam menjalankan misi pedagogis yang mencakup aspek instruksional, pendampingan, serta penilaian dan evaluasi komprehensif terhadap peserta didik di berbagai tingkatan institusi formal (Abidin dkk., 2022). Menurut Santiari dkk., (2020:2) kinerja guru terlihat dari bagaimana ia mengaktualisasikan keempat kompetensi utama pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Optimalisasi kinerja ini juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah yang positif, serta motivasi intrinsik dari dalam diri guru. Kinerja guru memanifestasikan diri sebagai determinan fundamental keberhasilan

penyelenggaraan pendidikan (Toha, 2019:12) karena pada dasarnya kinerja menggambarkan hasil kerja individu berdasarkan standar atau indikator tertentu yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Guru yang menunjukkan kinerja tinggi mampu menciptakan proses belajar yang aktif, menyenangkan, dan efektif, serta membantu peserta didik mencapai kompetensi yang ditargetkan (Ulfa, 2020). Sebaliknya, rendahnya kinerja guru dapat berakibat pada menurunnya hasil belajar siswa, lemahnya manajemen kelas, hingga berkurangnya minat belajar. Dalam jangka panjang, hal ini berpotensi menurunkan mutu lulusan serta merosotnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, akselerasi performa pendidik memanifestasikan diri sebagai urgensi strategis dalam pembangunan pendidikan yang berkelanjutan.

Faktanya, kualitas kinerja guru di lapangan masih belum mencapai tingkat yang optimal. Hal ini tercermin dari beberapa indikator, seperti rendahnya kemampuan guru dalam merancang perencanaan pembelajaran yang efektif, keterbatasan pemanfaatan media pembelajaran yang sesuai dengan model pembelajaran yang relevan, serta kurangnya upaya membangkitkan motivasi belajar siswa. Kondisi tersebut berdampak pada lemahnya pengembangan kemampuan berpikir kritis siswa, yang pada akhirnya tercermin dalam rendahnya capaian nilai, kualitas proses, dan hasil belajar peserta didik secara keseluruhan.

Tabel 1. 1
Permasalahan Penelitian yang Ditemukan di Lapangan

Aspek yang Dinilai	Persentase / Rentang Nilai (Estimasi)	Kategori Rapor Pendidikan	Keterangan Kuantitatif
Literasi	95–98% siswa capai standar	Baik	Mayoritas siswa memiliki kemampuan membaca baik, meski di SMPN 2 Denpasar terjadi penurunan skor ± 3

Aspek yang Dinilai	Persentase / Rentang Nilai (Estimasi)	Kategori Rapor Pendidikan	Keterangan Kuantitatif
			poin dibanding tahun sebelumnya.
Numerasi	70–85% siswa capai standar	Sedang	Kemampuan numerasi belum merata; sekitar 28% siswa hanya mencapai standar minimal dan 6% masih di bawah standar.
Distribusi Kemampuan Siswa	25–35% hanya mencapai standar minimal, 4–8% di bawah standar	Sedang	Ketimpangan capaian siswa menandakan peran guru dalam diferensiasi pembelajaran masih terbatas.
Motivasi dan Partisipasi Siswa	45–55% siswa aktif dalam kelas	Sedang	Survei awal menunjukkan hanya sekitar 50% siswa aktif bertanya/berpendapat saat pembelajaran berlangsung.
Pengelolaan Kelas oleh Guru	60–70% sesuai indikator disiplin & waktu	Sedang	Masih ditemukan 30–40% guru kurang konsisten dalam pengelolaan waktu belajar dan disiplin kelas.
Penggunaan Media & Teknologi	55–65% guru memanfaatkan media variatif	Sedang	Hanya 58% guru rutin menggunakan media interaktif, selebihnya masih mengandalkan metode konvensional.
Pengembangan Profesional Guru	40–55% aktif dalam pelatihan	Sedang	Data menunjukkan sekitar 48% guru belum terlibat aktif dalam komunitas belajar maupun pelatihan peningkatan kompetensi.

Namun, kondisi empirik di lapangan menunjukkan masih adanya kesenjangan antara teori dan praktik. Berdasarkan Rapor Pendidikan 2025 pada beberapa SMP Negeri di Kecamatan Denpasar Utara, capaian literasi siswa sudah relatif tinggi dengan rata-rata 95–98% siswa memenuhi standar, tetapi capaian numerasi masih tergolong sedang, yaitu hanya 70–85% siswa mencapai standar, bahkan terdapat sekitar 28% siswa hanya memenuhi standar minimal dan 6%

berada di bawah standar. Kondisi ini mengindikasikan masih perlunya peningkatan kualitas proses pembelajaran terutama dalam hal numerasi.

Selain itu, motivasi dan partisipasi siswa dalam pembelajaran hanya sekitar 45–55% yang aktif bertanya dan berpendapat, yang menandakan keterlibatan mereka masih rendah. Dari sisi kinerja guru, hanya 58% guru yang rutin menggunakan media interaktif dalam pembelajaran, sementara lainnya masih mengandalkan metode konvensional. Lebih lanjut, data menunjukkan bahwa sekitar 48% guru belum terlibat aktif dalam pengembangan profesional melalui pelatihan atau komunitas belajar. Fakta-fakta kuantitatif ini memperlihatkan bahwa pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, dan pengembangan profesional guru masih berada pada kategori “sedang”. Kondisi empirik tersebut memperkuat dugaan bahwa faktor kepemimpinan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja sekolah, dan komitmen kerja guru sangat memengaruhi kinerja guru dalam guna mentransformasi mutu pengalaman belajar peserta didik.

Eksistensi kinerja guru dalam ranah edukatif dipengaruhi oleh konstelasi multifaktorial yang terbagi ke dalam dimensi internal dan eksternal. Ranah internal mencakup integrasi kompetensi yang merepresentasikan aspek pedagogik, profesional, sosial, serta kepribadian pengajar sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Selain itu, motivasi kerja merupakan unsur penting yang berperan meningkatkan semangat dan ketekunan guru dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat akan lebih berdedikasi dan berorientasi pada kualitas (Mangkunegara, 2013:75). Faktor internal lainnya seperti kesehatan fisik dan

mental juga memengaruhi tingkat konsentrasi dan ketahanan kerja guru, sementara latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar memberikan bekal penting dalam menghadapi dinamika kelas dan karakteristik peserta didik yang beragam (Hasibuan, 2016).

Sementara itu, faktor eksternal mencakup berbagai kondisi lingkungan kerja dan kebijakan organisasi yang mendukung atau menghambat kinerja guru. Menurut (Santiari, dkk., 2020:2) salah satu aspek dinamis yang perlu memperoleh perhatian dalam menentukan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk mampu menjalankan peran kepemimpinan sekaligus fungsi manajerial secara efektif guna mewujudkan mutu sekolah yang optimal. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan, karena pemimpin yang visioner, komunikatif, dan partisipatif yang mampu membangun ekosistem kerja yang kondusif dan memperkuat dorongan produktivitas guru dalam menjalankan tugas-tugas fungsionalnya (Mulyasa, 2013). Kepala sekolah tidak menjalankan sekolah sendirian. Meskipun peran mereka dalam memimpin sekolah sangat penting, keberhasilan mereka sangat terkait dengan upaya kolaboratif seluruh staf pengajar (Werang dkk., 2023:329). Dengan visi yang jelas, kepala sekolah membangun sinergi kolektif bersama pendidik, tenaga kependidikan, serta orang tua guna mengonstruksi ekosistem pembelajaran yang positif dan inspiratif. Selain itu kepemimpinan manajerial kepala sekolah memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap akselerasi capaian kognitif peserta didik menguatkan asumsi bahwa fungsi manajerial berdampak pada kualitas instruksional guru (Wu & Shen, 2022). Iklim sekolah yang positif tidak hanya menciptakan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga berasosiasi erat dengan

kesejahteraan psikologis maupun profesional guru. Lingkungan sekolah yang penuh dukungan, komunikasi terbuka, dan rasa saling menghargai terbukti mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja guru (Rodriguez dkk., 2024). Selain itu, kesejahteraan guru seperti penghasilan, tunjangan, dan kepastian status kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan loyalitas terhadap institusi. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor tersebut, maka upaya peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara holistik, baik melalui penguatan kapasitas pribadi maupun melalui penciptaan sistem pendukung yang memadai. Hanya dengan pendekatan yang menyeluruh, kualitas guru dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kinerja guru merupakan salah satu elemen penting untuk menentukan mutu pendidikan di sekolah. Mengingat pentingnya peran strategis guru dalam proses pembelajaran dan pengembangan karakter peserta didik, maka kinerjanya harus selalu diawasi, ditingkatkan, serta didukung oleh semua pihak. Kepemimpinan Kepala sekolah memegang peranan sentral sebagai manajer instruksional yang mampu mengintegrasikan seluruh sumber daya serta memobilisasi seluruh elemen sekolah secara efektif. Kepala sekolah dengan kapasitas manajerial yang mumpuni akan mampu melakukan proyeksi strategis, pengorganisasian struktur, supervisi terukur, serta evaluasi komprehensif terhadap seluruh dinamika operasional sekolah dengan baik, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi profesionalisme guru (Antara dkk., 2015). Namun, berdasarkan analisis rapor pendidikan di lapangan, ditemukan beberapa permasalahan terkait rendahnya inovasi metode pembelajaran, kurangnya keterlibatan guru dalam pelatihan

profesional, serta lemahnya pengelolaan kelas, yang mengindikasikan adanya kelemahan fungsi manajerial kepala sekolah.

Kepemimpinan yang efektif akan berdampak positif terhadap motivasi kerja guru. Ketika guru merasa dihargai, diberi dukungan, dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang, maka akan tumbuh kekuatan pendorong internal yang memacu mereka dapat bekerja secara optimal. Menurut Gusriani, Komardi, & Panjaitan, (2022:132) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan impuls internal yang mengstimulasi individu untuk mendedikasikan upayanya demi merealisasikan target-target strategis organisasi. Istilah motivasi mengacu pada faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang berfungsi untuk membangkitkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku dalam upaya mencapai tujuan tertentu (Wijaya dkk., 2021:162-163). Rendahnya partisipasi guru dalam inovasi pembelajaran dan pelatihan di lapangan mencerminkan bahwa motivasi kerja masih belum terbentuk secara optimal. Hal ini diperparah dengan iklim kerja yang belum sepenuhnya mendukung, di mana hubungan antarwarga sekolah dan manajemen kelas belum berjalan secara efektif. Iklim kerja yang positif ditandai dengan komunikasi terbuka, kerja sama, serta rasa aman berperan penting sebagai ruang sosial yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja guru (Kartini dkk., 2017:194). Lebih lanjut, iklim kerja yang sehat serta motivasi yang terpelihara akan membentuk komitmen kerja yang kuat. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas terhadap sekolah, keterlibatan aktif dalam program-program pendidikan, serta tanggung jawab yang tinggi menjalankan tugas profesionalnya. Berdasarkan analisis di lapangan, rendahnya pengembangan diri guru dan

kurangnya variasi metode pengajaran menunjukkan bahwa komitmen profesional belum sepenuhnya terinternalisasi.

Tingkat komitmen guru dapat berada pada rentang tinggi hingga rendah. Guru dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung mengabdikan diri secara optimal dalam proses pendidikan dan pembinaan peserta didik (B. R. Werang dkk., 2023b). Ketika guru telah memiliki kedekatan yang kuat dengan tujuan serta nilai-nilai pendidikan dalam mencetak generasi penerus bangsa, mereka cenderung tetap bertahan dan tidak meninggalkan tanggung jawab profesionalnya, bahkan pada kondisi munculnya ketidakpuasan kerja. Komitmen tersebut tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan berkembang melalui lingkungan kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang mampu menumbuhkan rasa memiliki. Dengan demikian, keempat variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer, motivasi kerja, iklim kerja, dan komitmen kerja memiliki hubungan yang saling memengaruhi dan secara bersama-sama menjadi variabel penentu terhadap fluktuasi kinerja guru di lingkungan sekolah. Konsekuensinya, upaya rehabilitasi kualitas pendidikan harus diinisiasi melalui perbaikan fundamental pada aspek-aspek tersebut sebagai prioritas utama dalam proses perbaikan sistem secara menyeluruh.

Sejumlah studi terdahulu telah memberikan justifikasi empiris mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel terhadap performa pendidik. Kepemimpinan manajerial secara konsisten teridentifikasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Sebagai ilustrasi Ardiyasa dkk., (2023:2761) menemukan korelasi positif yang sangat kuat di SMK Teknologi Nasional, dengan nilai F sebesar 2467,19 ($p < 0,05$), di mana kompetensi manajerial kepala sekolah dinilai baik secara normatif. Temuan senada dilaporkan oleh Rejeki dkk.,(2023:71)

hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Denpasar yang menunjukkan adanya kontribusi manajerial sebesar 10,7% terhadap kinerja guru. Sementara itu, Afriani dkk., (2023:1722) juga menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan, dengan nilai F sebesar 37,404 dan kontribusi sebesar 14,6%. Akumulasi temuan ini menegaskan bahwa kapasitas manajerial yang superior merupakan prasyarat bagi kepala sekolah dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi guru secara optimal.

Selain faktor kepemimpinan, variabel **motivasi kerja** juga teridentifikasi sebagai determinan yang memberikan dampak signifikan terhadap performa pendidik di lapangan. Studi yang dilakukan oleh Afriani dkk., (2023:1723) mengonfirmasi pengaruh tersebut dengan nilai F sebesar 68,577 dan kontribusi sebesar 20,7%. Temuan yang lebih masif dilaporkan oleh Ardiyasa dkk., (2023:2762) di mana motivasi kerja memberikan kontribusi dominan hingga 98,6%, yang mengindikasikan bahwa setiap eskalasi motivasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja secara signifikan. Sejalan dengan itu, Rejeki dkk.,(2023:71) mencatat bahwa motivasi kerja menyumbang nilai koefisien korelasi sebesar 0,430 dan kontribusi sumbangan motivasi kerja sebesar 50,2% terhadap kinerja guru. Secara kolektif, hasil penelitian tersebut mengonvergensi satu kesimpulan: bahwa motivasi merupakan stimulan fundamental dan faktor kunci yang menentukan derajat profesionalisme serta optimalisasi guru dalam menunaikan tugas-tugas instruksionalnya.

Selanjutnya, untuk variabel iklim kerja, penelitian Moreira dkk., (2023:330) membuktikan bahwa iklim kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan

secara parsial sebesar 8,9% terhadap performa guru di Escola Técnica Informática-Dili. Temuan ini memberikan indikasi kuat bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas pendidik. Peran krusial iklim kerja ini semakin dipertegas oleh studi Ariyasa dkk., (2023:1049) yang mengungkapkan adanya korelasi positif 0,467 antara iklim sekolah dengan komitmen organisasional guru, dengan kontribusi efektif sebesar 6,78%. Dukungan terhadap temuan ini juga datang dari penelitian Fauzi dkk., (2022:253), menemukan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai t hitung = 3,718 dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Besaran kontribusi pengaruh yang diberikan variabel iklim kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 24,6% melalui nilai *standardized beta*. Integrasi dari temuan-temuan tersebut menjadi pijakan empiris yang krusial bagi penelitian ini, sekaligus memvalidasi bahwa suasana kerja bukan sekadar latar belakang, melainkan stimulan strategis dalam membangun loyalitas dan mengoptimalkan kinerja guru

Dalam domain loyalitas profesional, variabel komitmen kerja juga terbukti menjadi pilar krusial dalam menopang efektivitas pendidik. Merujuk pada studi (Suyanti dkk., 2021:67) di CCS Bali, komitmen kerja memberikan kontribusi signifikan dengan koefisien sebesar 0,504 dan sumbangan efektif sebesar 9,37%. Hal ini menegaskan bahwa internalisasi tanggung jawab yang tinggi secara linear akan mengakselerasi performa guru, sementara degradasi komitmen berisiko memicu penurunan produktivitas. Temuan ini diperkuat secara empiris oleh Huda, Aslamiah, & Rizalie, (2022:2419), yang menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,276 dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Secara teoretis,

keterkaitan ini mengindikasikan bahwa komitmen bukan sekadar bentuk kepatuhan, melainkan penggerak disiplin dan etos kerja yang berdampak langsung pada capaian organisasi. Kontribusi komitmen kerja dalam meningkatkan disiplin guru berada pada angka 7,6%, yang berarti guru yang memiliki komitmen tinggi akan lebih taat terhadap aturan, menunjukkan rasa tanggung jawab, serta bekerja sesuai norma dan prosedur yang berlaku di sekolah. Selanjutnya, Afriani dkk., (2023:1723) melalui pengujian hipotesis kedua juga menemukan bahwa komitmen guru memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan, dengan nilai F sebesar 72,012 dan kontribusi pengaruh sebesar 21,2%. Keseluruhan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan faktor penting yang menentukan kualitas kinerja guru, sehingga peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan terlebih dahulu memperkuat komitmen kerja.

Namun, masih sedikit penelitian yang mengkaji keempat faktor tersebut secara simultan dalam satu model analisis yang utuh. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti memandang penting untuk mengangkat isu ini dalam suatu kajian ilmiah yang difokuskan pada guru di lingkungan SMP Negeri Kecamatan Denpasar Utara, dengan judul: *Kontribusi Kepemimpinan Manajerial, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Denpasar Utara*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berpijak pada narasi latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi sejumlah isu sentral dan problematika fundamental yang menjadi fokus dalam penelitian ini, antara lain.

1. Kinerja guru belum optimal, ditunjukkan oleh rendahnya efektivitas dalam perencanaan pembelajaran, pemanfaatan media, serta pengelolaan kelas.
2. Terdapat penurunan skor literasi dan stagnasi capaian numerasi siswa yang mengindikasikan belum optimalnya peran guru dalam mendukung pencapaian kompetensi dasar peserta didik.
3. Rendahnya variasi metode pembelajaran serta keterbatasan integrasi teknologi dalam pembelajaran.
4. Kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan dan komunitas belajar.
5. Lemahnya Kepemimpinan Manajerial dalam membina dan mengarahkan guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional.
6. Motivasi kerja guru masih rendah, terlihat dari kurangnya inisiatif dalam inovasi pembelajaran dan keikutsertaan dalam program peningkatan kompetensi.
7. Iklim kerja sekolah belum kondusif, ditandai dengan komunikasi yang kurang terbuka dan kurangnya kolaborasi antarguru.
8. Komitmen kerja guru masih bervariasi, yang berdampak pada kurangnya konsistensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Menyikapi kompleksitas permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka untuk menjaga fokus dan kedalaman kajian, penelitian ini hanya difokuskan pada kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Denpasar Utara. Guna menjaga fokus dan kedalaman analisis, kajian ini dibatasi pada empat variabel independen yang dianggap memiliki kontribusi terhadap kinerja guru, yakni kepemimpinan manajerial, motivasi kerja guru, iklim kerja sekolah, dan komitmen kerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berpijak pada problematika yang telah dipaparkan, maka pertanyaan penelitian dalam kajian ini dirumuskan sebagai berikut

1. Sejauh mana signifikansi kontribusi kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam memengaruhi capaian kinerja guru?
2. Sejauh mana signifikansi kontribusi motivasi kerja kepala sekolah dalam memengaruhi capaian kinerja guru?
3. Sejauh mana signifikansi kontribusi iklim kerja kepala sekolah dalam memengaruhi capaian kinerja guru?
4. Sejauh mana signifikansi kontribusi komitmen kerja kepala sekolah dalam memengaruhi capaian kinerja guru?
5. Sejauh mana kepemimpinan manajerial, motivasi kerja, iklim kerja, dan komitmen kerja secara kolektif (simultan) berkontribusi terhadap efektivitas kinerja guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pendekatan penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk.

1. Mengetahui kontribusi kepemimpinan manajerial terhadap kinerja guru.
2. Mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Mengetahui kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru.
4. Mengetahui kontribusi komitmen kerja terhadap kinerja guru.
5. Mengetahui kontribusi secara simultan kepemimpinan manajerial, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru.

1.6 Manfaat Penelitian

Secara fundamental, kajian ini diproyeksikan untuk memetakan keterkaitan fungsional antara kepemimpinan manajerial, motivasi kerja, iklim kerja, serta komitmen kerja dalam memengaruhi performa pendidik di lingkungan di SMP Negeri Kecamatan Denpasar Utara. Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara konseptual, penelitian ini diproyeksikan untuk memperluas cakrawala keilmuan dalam domain manajemen pendidikan melalui penyajian analisis mendalam mengenai korelasi antara antara kepemimpinan manajerial, motivasi kerja, iklim kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru. Hasil kajian ini diharapkan mampu memperkuat relevansi teori manajemen sumber daya manusia dalam ekosistem sekolah, sekaligus berfungsi sebagai pijakan ilmiah

dalam merumuskan premis baru yang selaras dengan dinamika tantangan pendidikan global yang terus bertransformasi. Selain itu, penelitian ini memberikan validasi empiris yang krusial mengenai urgensi integrasi pola kepemimpinan dan stabilitas psikologis organisasi dalam mencetak tenaga kependidikan yang memiliki profesionalisme tinggi serta daya saing kompetitif di masa depan. dan berdaya saing tinggi.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan evaluasi bagi para kepala sekolah dalam pertimbangan dan referensi bagi peneliti serupa untuk diterapkan dalam praktik lembaga pendidikan tentang kepemimpinan manajerial, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

Melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap hasil kajian ini, para kepala sekolah diharapkan mampu mengonstruksi pola kepemimpinan yang lebih efektif dan terus berinovasi dengan memberikan pelatihan dan motivasi kepada guru guna meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Guru

Temuan ini diharapkan dapat berfungsi sebagai parameter evaluasi mandiri bagi para pendidik dalam mengeskalisasi motivasi kerja, iklim kerja dan komitmen kerja terhadap profesinya, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.