

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Guru, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Guru yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Guru yang tidak maksimal Kinerja Guru berasal.

Dalam hal ini Guru yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari Guru akan mempengaruhi keberhasilan dari Kinerja Guru

yang berujung pada peningkatan Kinerja Guru. Untuk itu Guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017) Kinerja Guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh serta Guru maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat, dengan kinerja yang besar pihak organisasi mendapatkan keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan sebab terus menjadi tidak puas dalam bekerja, terus menjadi tidak bergairah dalam bekerja, hingga terus menjadi besar angka kehancuran, kinerja yang tinggi otomatis membuat Guru bakal merasa bahagia bekerja sehingga kecil kemungkinan Guru bakal pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi bisa kurangi angka musibah sebab Guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati serta cermat sehingga bekerja cocok dengan prosedur yang ada.

SMPN 18 Solok Selatan adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Lubuk Ulang Aling Tengah, Kec. Sangir Batang Hari, Kab. Solok Selatan, Sumatera Barat. Dalam menjalankan kegiatannya, SMPN 18 Solok Selatan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Disiplin kerja para guru dilihat dari absensi yang dilakukan terhadap seorang Guru menyatakan bahwa banyak Guru lain yang terlambat, alpha, izin dan sakit. Berikut Absensi Pada Guru SMPN 18 Solok Selatan :

Tabel 1.1
Data Absensi Guru SMPN 18 Solok Selatan Periode Januari s/d Desember Tahun 2021

Bulan	Jumlah Guru	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	32	30	1	-	1	-
Februari	32	25	2	2	-	3
Maret	32	26	3	-	3	-
April	32	26	5	-	1	-
Mei	32	22	6	2	2	-
Juni	32	29	2	-	1	-
Juli	32	25	4	-	2	1
Agustus	32	27	2	-	3	-
September	32	30	2	-	-	-
Oktober	32	26	3	-	1	2
November	32	22	4	-	3	3
Desember	32	22	5	-	4	1

Sumber : SMPN 18 Solok Selatan

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu Guru cukup tinggi tetapi data Guru yang terlambat selalu berfluktuasi dari bulan Januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja yang diterima oleh guru sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi untuk semangat dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh pada Kinerja Guru SMPN 18 Solok Selatan yang tidak maksimal karena pada saat Guru terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda kinerja Guru yang kurang maksimal akan menyebabkan tujuan SMPN 18 Solok Selatan tidak tercapai sesuai yang ditentukan.

Terindikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang kurang optimal dilakukan pada Guru, ditambah lagi rendahnya Disiplin Kerja pada Guru dan Motivasi Kerja yang kurang bagus. Hal ini yang menyebabkan Kinerja Guru tidak tercapai sesuai target yang ditentukan

Selain dilihat dari tabel absensi, kinerja Guru juga dilihat dari capaian kinerja Guru SMPN 18 Solok Selatan tahun 2018-2021 :

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Guru SMPN 18 Solok Selatan Periode Tahun 2018-2021

Indikator Kinerja	Tahun 2018		
	Target	Realisasi	%
Guru SMPN 18 Solok Selatan berkualifikasi akademik minimal S1/D4	91,88	88,13	95,92
	Tahun 2019		
	Target	Realisasi	%
	93,7	92,06	98,25
	Tahun 2020		
	Target	Realisasi	%
	95,45	94,12	98,61
	Tahun 2021		
	Target	Realisasi	%
	94,42	90,48	95,83

Sumber : SMPN 18 Solok Selatan

Berdasarkan Tabel di atas, ketercapaian kinerja Guru SMPN 18 Solok Selatan antara realisasi kinerja tahun 2020 dan tahun 2021 mengalami penurunan mencapai 3,64 yaitu 2019 realisasi kinerja sebesar 94,12 menjadi 90,48 pada tahun 2021. Terindikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang kurang optimal dilakukan pada Guru, ditambah lagi rendahnya Disiplin Kerja pada Guru dan Motivasi Kerja yang kurang bagus. Hal ini yang menyebabkan Kinerja Guru tidak tercapai sesuai target yang ditentukan.

Menurut (GEDE & Priartini, 2018) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Syarkani, 2017) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Guru agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Fachreza et al., 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani, 2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina & Mariam 2017), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, kemampuan kerja terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ode & Muizu, 2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bahrum & Sinaga 2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Intan, 2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMPN 18 Solok Selatan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang masih rendah menyebabkan Kinerja Guru menurun.
2. Disiplin Kerja Guru yang masih rendah akan berdampak pada menurunnya Kinerja Guru.
3. Motivasi yang diberikan terhadap Guru masih kurang akan berdampak pada Kinerja Guru.
4. Kurangnya komunikasi antara sesama Guru akan menyebabkan menurunnya Kinerja Guru.
5. Tidak adanya kerja sama tim akan menyebabkan Kinerja Guru menurun.
6. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan menyebabkan rendahnya Kinerja Guru.
7. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para Guru mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.
8. Keterampilan kerja Guru yang masih belum optimal akan menyebabkan menurunnya Kinerja Guru.
9. Masih rendahnya Motivasi Kerja Guru akan menyebabkan menurunnya Kinerja Guru.

1.3. Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat, serta Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening Pada SMPN 18 Solok Selatan.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Pada SMPN 18 Solok Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada SMPN 18 Solok Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 18 Solok Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 18 Solok Selatan ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 18 Solok Selatan ?
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening Pada SMPN 18 Solok Selatan?

7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening Pada SMPN 18 Solok Selatan?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Pada SMPN 18 Solok Selatan
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada SMPN 18 Solok Selatan
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 18 Solok Selatan
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 18 Solok Selatan
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 18 Solok Selatan
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening Pada SMPN 18 Solok Selatan
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel sebagai variabel intervening Pada SMPN 18 Solok Selatan

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berMotivasi Kerja mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap peningkatan Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah , Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.