

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia suatu negara sangat berperan penting bagi perkembangan Negara tersebut. Indikator suatu Negara sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusia, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat. Semakin berkualitas sumber daya manusia, maka semakin baik tingkat pendidikan, dan demikian pula sebaliknya. kualitas pendidikan tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru Nasrun (2018). kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Jadi, kinerja guru merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran Amanda (2017) untuk mencapai tujuan tersebut, Anggia (2017 mengungkapkan di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan

yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

(Ardiana,2017) mengemukakan bahwa salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan manajemen sekolah. Selain itu menurut Sunarsi (2018) Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan Kinerja Pendidik, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya Kinerja Pendidik dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja. R.setiayani (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Salah faktor yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja guru ialah gaya pemimpin sekolahnya. Menurut Wahjosumidjo (2019) untuk memenuhi harapan anggotanya, terutama warga masyarakat sekolah pemimpin sekolah harus menggunakan segala potensi dan kemampuan yang ada dirinya, dengan segala potensi dan kecerdasannya dalam memanfaatkan lingkungan yang ada. dan juga Agar kepemimpinan seorang kepala sekolah lebih efektif maka seorang pimpinan lembaga sekolah harus belajar dari berbagai kesalahan yang terjadi baik dimasa lalu dan berusaha untuk memperbaikinya. Selain itu, seorang Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (staf karyawan) agar selalu belajar dan memiliki rasa tahu yang tinggi akan tugas dan kewajibannya sehingga menjadikan sekolah sebuah organisasi yang kompetitif.

Faktor yang kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah kedisiplinan. Menurut Wulansari (2018) Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang didalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, guru akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah guru tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus

ditegakkan dalam suatu sekolah, Tanpa dukungan disiplin guru yang baik, sulit bagi sekolah untuk mewujudkan tujuannya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2018) mengatakan bahwa “motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi dan kedisiplinan pada karyawannya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan para karyawan pun sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya

Sistem penilaian kinerja guru diberikan kepada seluruh guru tetap (100% guru tetap) yang dilakukan setiap periode waktu enam bulan sekali. Mekanisme sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh SMA N 1 Lengayang menggunakan cara penilaian guru secara langsung oleh atasan, rekan kerja, dan bawahan. Hasil penilaian kinerja guru SMA N 1 Lengayang tahun 2018-2019 dijabarkan pada Tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Guru
SMAN 1 Lengayang

PENILAIAN KINERJA	TAHUN 2018		TAHUN 2019	
	JUMLAH GURU	PERSENTASE	JUMLAH GURU	PERSENTASE
Kepribadian	7	5,93	5	3,62
Professional	13	32,2	10	25,36
Pedagogik	28	60,17	32	68,84
kedisiplinan	2	1,69	3	2,17
TOTAL	50	100	50	100

Sumber: SMA N 1 Lengayang

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja Guru pada Kepribadian tahun 2018 terdapat 5,93 persen Guru nilai sangat baik akan tetapi di tahun 2019 guru dengan penilaian sangat baik menurun menjadi 3,62 persen. Penilaian kinerja Guru dengan Professional sebanyak 32,20 persen di tahun 2018 akan tetapi pada tahun 2019 guru dengan Professional menurun menjadi 25,36 persen. Penilaian kinerja guru dengan Pedagogik pada tahun 2018 terdapat 60,17 persen guru meningkat menjadi 68,84 persen di tahun 2019.

Penilaian kinerja guru dengan kedisiplinan telah bertambah dari 1,69 persen pada tahun 2018 menjadi 2,17 persen di tahun 2019. Dari tabel tersebut terlihat bahwa pencapaian kinerja guru SMA N 1 Lengayang belum optimal bahkan trennya cenderung menurun. Penurunan kinerja guru berdampak pada realisasi kinerja masing-masing. Ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan dalam

organisasi ini sangatlah lemah dapat dilihat dari daftar hadir dan wawancara wakil kepala sekolah.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Junaidi (2019) dan Bulgansyah, (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Jufrizen (2019) dan Mohammad Sudarwanto (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Gultom (2019) dan Bukman (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMA N1 Lengayang“**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas ,maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah masih kurang mampu memotivasi guru.
2. Motivasi yang diberikan masih sangat rendah.
3. Guru di SMAN 1 LENGAYANG masih mengalami kesulitan dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas seperti yang dituntut oleh kepala sekolah.
4. kepala sekolah kurang mampu menciptakan budaya dan suasana sekolah yang kondusif.
5. Adanya konflik antar sesama guru yang mengakibatkan suasana belajar mengajar menjadi tidak baik.
6. Kinerja guru yang kurang optimal, belum menguasai sepenuhnya materi yang diajarkan dimungkinkan karena profesionalitas guru sekolah tersebut.
7. Adanya faktor lingkungan yang memengaruhi kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya kepemimpinan dan Kedisiplinan (X) sebagai variabel independent, dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependent, serta Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (Z) pada SMA N1 Lembang.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada SMA N1 Lembang.?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada SMA N1 Lembang.?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA N1 Lembang.?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA N1 Lembang.?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA N1 Lembang.?

6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA N1 Lengayang.?
7. Bagaimana pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA N1 Lengayang.?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada SMA N1 Lengayang.?
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada SMA N1 Lengayang.?
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA N1 Lengayang.?
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA N1 Lengayang.?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA N1 Lengayang.?
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA N1 Lengayang.?

7. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA N1 Lembang.?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Sekolah dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang Gaya Kepemimpinan yang berkaitan dengan Kedisiplinan dan Motivasi Kerja dengan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

2. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan penembahan pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Memberikan sumbangan referensi kepada peneliti selanjutnya, khususnya dibidang MSDM sebagai referensi lebih lanjut untuk penelitian yang akan datang.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumber daya manusia pada kondisi saat sekarang ini.