

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kerberhasilan pada dunia pendidikan tak luput dari peran penting seorang guru. Guru bukan sekedar menjadi sumber belajar namun juga memiliki peran sebagai penuntun bagi peserta didiknya untuk meningkatkan dan membangun karakteristik siswanya agar memiliki kepribadian yang baik dan mampu menerapkan pengetahuannya dengan baik diluar lingkungan sekolah . Peran inilah yang menuntut guru untuk memberikan pengawasan dan pengertian secara maksimal kepada anak didiknya. Guru menjadi pedoman bagi anak didiknya, contohnya dalam menerapkan disiplin di sekolah. Tapi nyatanya yang berlangsung di lapangan tidak sesuai harapan, terlihat masih ada guru yang belum memperlihatkan sikap disiplinnya dengan tidak taat pada peraturan yang telah ditetapkan, masih ditemukan guru yang terlambat masuk kelas, meninggalkan kelas untuk kepentingan lain dan sebagainya. Untuk menunjang keberhasilan guru dalam mendidik dibutuhkan dukungan penuh dari pimpinan. Sebaik apapun kebijakan yang telah diberikan oleh sekolah mustahil berjalan maksimal apabila guru tidak mendapatkan keleluasaannya untuk menjalankan otonomi pedagogik seperti cara yang diterapkan sendiri oleh guru dalam melakukan pembelajaran secara professional dan proporsional.

Maka kepala sekolah harus memberikan kepercayaan kepada guru agar guru lebih percaya diri dalam menjalankan profesinya.

Kinerja guru merupakan gambaran dari tingkat aktualisasi diri terhadap pencapaian tugas untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan. Pencapaian ini tidak akan memiliki hasil yang maksimal jika tanpa kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tidak diikuti. Pada beberapa lembaga atau institusi masih terdapat masalah terkait sumber daya manusianya. Dalam buku (Wijayaningsih, 2019) mengemukakan bahwa Dalam menata institusi diperlukan perencanaan yang strategis yaitu dalam hal implementasi strategi seperti menciptakan kebijakan dan memotivasi karyawan, serta evaluasi strategi agar dapat mengamati terhadap masalah eksternal maupun internal dan dapat mengantisipasi kegagalan dimasa yang akan datang.

**Tabel 1.1**  
**Kuesioner Pra-survey Variabel Kinerja**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Hasil kerja saya sesuai dengan Kemampuan yang saya miliki	29	2	93%	7%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	29	2	93%	7%
3	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi dengan baik	27	4	87%	13%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas ditemukan bahwa beberapa guru belum mampu mengerjakan tugasnya secara mandiri dimana guru tidak memiliki

otonomi kerja yang tinggi sehingga masih bergantung kepada keputusan atau perintah kerja dari kepala sekolah. Berdasarkan pengamatan terindikasi guru merasa kurang puas dengan kepemimpinan karena kepala sekolah cenderung berpihak kepada wali murid dan kurang memberikan kebebasan pada guru.

**Tabel 1.2**

**Kenaikan Kelas dan Kelulusan Siswa SMP Negeri 221 Jakarta  
Tahun 2021-2023**

Tahun Ajaran	Naik Kelas	Tidak Naik Kelas	Lulus	Tidak Lulus	Total Siswa
2021-2022	452	0	281	0	733
2022-2023	494	5	234	0	733

Sumber : Bagian Tata Usaha SMPN 221 Jakarta

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat pada tahun ajaran 2021-2022 di SMP Negeri 221 Jakarta dengan jumlah siswa sebanyak 733 siswa. Didapatkan bahwa seluruh siswa kelas 7 dan 8 dinyatakan naik kelas sebanyak 452 siswa dan seluruh siswa kelas 9 dinyatakan lulus yaitu sebanyak 281 siswa. Pada tahun ajaran 2022-2023 dengan jumlah siswa sebanyak 733 siswa, ditemukan bahwa terdapat 5 siswa yang tidak naik kelas dan 494 siswa yang naik kelas dan seluruh siswa kelas 9 dinyatakan lulus yaitu sebanyak 234 siswa. Dalam hal ini dapat dilihat masih terdapat siswa yang tidak naik kelas, fenomena ini terjadi dikarenakan kinerja guru yang belum maksimal dalam menuntun siswanya dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru SMP Negeri 221 Jakarta menurun diduga karena adanya kepemimpinan yang belum optimal dan juga menurunnya kedisiplinan guru.

Pemimpin merupakan individu yang mempunyai keterampilan dan menggunakan keterampilan tersebut dengan tingkah laku dan tindakan yang membimbing dan menstimulasi seseorang atau kelompok untuk mencapai keberhasilan melalui kesepahaman dan kerja sama (Suwatno, 2019). Kepala sekolah merupakan peran inti dalam perkembangan belajar mengajar. Kepala sekolah hendaknya mampu memberikan bimbingan untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan profesinya. Untuk meningkatkan kualitas guru, dapat dimulai dengan sikap kepala sekolah seperti memberikan kebebasan guru dalam menciptakan kondisi belajar selama tetap proporsional, memberikan penghargaan sebagai alat untuk memotivasi guru, serta mengikutsertakan para guru dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan yang efektif agar dapat mencapai visi misi organisasi.

Kepemimpinan ialah penguasaan yang dimiliki pemimpin untuk memberi arahan, mempengaruhi, dan menggerakkan individu atau anak buah untuk dapat menjalankan suatu kewajiban secara sadar dan secara rela dalam menggapai suatu tujuan (McCarter et al., 2022). kepemimpinan yang efektif akan membangkitkan motivasi bagi bawahan untuk bekerja dengan giat, memberikan kinerja yang maksimal serta memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Kemampuan kepala sekolah SMP Negeri 221 Jakarta dalam memimpin kurang dirasakan oleh para guru. Kepemimpinannya dalam pengambilan keputusan kurang efektif.

**Tabel 1.3**  
**Kuesioner Pra-survey Variabel Kepemimpinan**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Atasan saya selalu mengawasi apa yang saya kerjakan	18	13	58%	42%
2	Atasan bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan	31	0	100%	-
3	Atasan selalu melibatkan saya dan rekan kerja dalam membuat keputusan	24	7	77%	23%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas ditemukan bahwa secara keseluruhan kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 221 belum sesuai dengan harapan. Ditunjukkan pada pernyataan pengawasan sebesar 42% dimana terdapat 13 responden yang menyatakan kepala sekolah tidak selalu mengawasi tugas yang dikerjakan guru. Selain itu pada pernyataan atas keterlibatan guru dalam membuat keputusan sebesar 23% terdapat beberapa guru yang merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Selain kepemimpinan, faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Disiplin kerja diartikan sebagai pengemban manajemen untuk memperkuat panduan-panduan organisasi (Suhaila et al., 2021). Untuk menghasilkan kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin yang tinggi, karena sikap disiplin yang tinggi menggambarkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap kewajiban yang telah diberikan. Jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan yang baik maka hasil yang didapatkan oleh organisasi menjadi kurang maksimal. Menurut (Wijayaningsih, 2021) perilaku disiplin merupakan kontribusi dari individu, kelompok, atau organisasi terhadap pengaplikasian dalam

perilaku organisasi untuk dapat memahami dan mengembangkan cara berpikir terhadap kejadian – kejadian di lingkungan organisasi. Upaya dalam memajukan kinerja guru harus didukung dengan sumber daya manusia yang patuh terhadap peraturan, guru yang disiplin kemungkinan akan memberikan pola pikir yang baik sehingga muncul ide-ide atau perubahan yang meningkat.

**Tabel 1.4**  
**Kuesioner Pra-survey Variabel Disiplin Kerja**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Saya tidak pernah datang terlambat	20	11	64%	36%
2	Saya selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan sekolah	31	0	100%	-
3	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	29	2	93%	7%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas ditemukan bahwa sebanyak 11 responden dengan presentase 36% menyatakan bahwa mereka pernah datang terlambat ke sekolah. Kemudian terdapat 2 responden yang menyatakan pernah pulang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja guru.

**Tabel 1.5**  
**Absensi Guru SMP Negeri 221 Jakarta Tahun 2020 sampai 2022**

Tahun	Tidak Hadir	Cuti	Terlambat
2020	Daring	Daring	Daring
2021	4 hari	-	284 menit
2022	26 hari	21 hari	450 menit

Sumber : Bagian Tata Usaha SMPN 221 Jakarta



Berdasarkan tabel absensi diatas jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan guru meningkat dan mengakibatkan kinerja serta kedisiplinan guru dinilai kurang baik sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai permasalahan tersebut.

SMP Negeri 221 Jakarta berlokasi di “Jalan Sunter Karya Selatan V Sunter Agung Tanjung Priok Jakarta Utara”. Fenomena yang terjadi di SMP Negeri 221 Jakarta adalah belum optimalnya kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang disebabkan karena rendahnya tingkat disiplin guru, dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengemban tugasnya belum optimal. Kepala sekolah dirasa kurang mengikutsertakan pendapat para guru dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan yaitu dengan melakukan wawancara oleh beberapa guru, hasil wawancara yang dilakukan dengan ibu Suhbati sebagai guru Pendidikan Kewarganegaraan di SMP Negeri 221 Jakarta di dapatkan pernyataan bahwa kepala sekolah cenderung menyalahkan guru apabila terjadi permasalahan di kelas tanpa memberikan kesempatan pada guru untuk membela diri dan lebih memihak kepada wali murid. Dengan adanya sikap kepala sekolah dalam situasi tersebut membuat guru enggan untuk mengemukakan pendapat atau meminta solusi.

Berikut beberapa hasil penelitian sebelumnya yang membahas permasalahan yang sama : penelitian oleh (Silpa et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur” hasil penelitian menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian oleh (Yurasti & Putri, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Pasaman” hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh signifikan Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan. secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dilihat dari objek, objek pada penelitian sebelumnya dilakukan di instansi pemerintah secara luas, sedangkan penelitian ini mengambil objek penelitian di satu sekolah. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas masih ditemukan tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan adanya hasil yang belum sempurna maka hal ini menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 221 Jakarta”**



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis dapat merumuskan masalahnya antara lain :

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 221 Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 221 Jakarta?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 221 Jakarta?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai di penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 221 Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 221 Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 221 Jakarta.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian, maka dapat dinyatakan manfaat penelitian ini yaitu :

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan dalam melakukan riset yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Sekolah

Khususnya bagi SMP Negeri 221 Jakarta, untuk mengetahui sebesar apa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan harapan, hasilnya bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun rencana untuk meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang bisa dijadikan sarana untuk menerapkan teori yang telah diterima. Serta menambah wawasan peneliti yang dapat dipergunakan sebagai bekal dalam dunia kerja.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam pembuatan proposal skripsi, penulis menggunakan sistematika penulisan supaya dapat memahami dan mempermudah dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab satu berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan proposal skripsi ini.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab dua mencakup telaah teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu (empiris), kerangka konseptual, dan hipotesis

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metode Penelitian menguraikan komponen-komponen yang terdiri atas desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, dan metode analisis data dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil analisis dan pembahasan, yaitu profil perusahaan, uji validitas dan reliabilitas instrumen dan pengujian pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan analisis regresi linier berganda serta hasil pengujian hipotesis.

## **BAB V PENUTUP**

Bab lima mencakup kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga implikasi manajerial bagi penelitian dengan pembahasan yang sama dimasa yang akan datang.