

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan saat ini dunia usaha mengalami perkembangan yang positif, meski diterpa oleh pandemi Covid-19 beberapa tahun lalu (Maleha et al., 2021). Dunia usaha dan yayasan yang bergerak pada bidang pendidikan juga tidak luput dari dampak pandemi Corona-19. Bidang usaha pendidikan terus berbenah guna meningkatkan kualitas tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia. Berbagai penyesuaian dilakukan untuk meningkatkan pelayanan seperti pembelajaran jarak jauh dan merubah materi yang lebih fleksibel. Peningkatan ini perlu dilakukan agar dapat meningkatkan keterampilan dan kapabilitas dalam berbisnis yang Beradaptasi dengan ekspektasi sektor pendidikan yang makin tinggi dan kompleks (Handoyo & Setiawan, 2017). Dengan adanya peningkatan pelayanan yang baik maka peningkatan sumber daya manusia atau guru dipercaya memiliki kemampuan mencapai luaran kinerja yang tinggi. Kinerja guru memegang peranan yang sangat penting karena mampu menentukan kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena itu kinerja harus menjadi elemen yang tidak dapat diabaikan dalam perencanaan, meliputi jenjang karir, sistem remunerasi, kepemimpinan yang nyaman dan bidang-bidang lainnya.

Kinerja guru sudah seharusnya menjadi perhatian semua pihak. Kualitas pendidikan akan meningkat jika kinerja dapat dibenahi (Arsya, 2023). Hal ini diakibatkan karena rendahnya daya saing sumber daya manusia Indonesia yang tidak lepas dari kurangnya manajemen pendidikan di Indonesia dan juga karena

terdapat perilaku kontraproduktif guru seperti malas mengajar, menunda-nunda pekerjaan dan lainnya (Utami, 2017). Data Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) melansir 500.000 guru absen mengajar tiap hari tanpa memberikan alasan jelas. Wakil Menteri Pendidikan Nasional (Wamendiknas) Fasli Jalal mengatakan, 500.000 guru itu sama dengan jumlah guru yang ada di Malaysia dan Thailand. Jumlah guru secara nasional mencapai 2,6 juta orang. Hal ini patut disayangkan. Jika guru absen, anak murid akan merugi selama satu hari tanpa ada transfer ilmu. Padahal antara keduanya bersinergi untuk mencerdaskan bangsa. Fasli mengatakan, tingkat ketidakhadiran guru merata di seluruh provinsi, baik kota besar maupun daerah.

Meningkatkan kinerja guru ini secara tidak langsung akan memiliki dampak positif pada tingkat kepuasan kerja para pekerja (Iskandar, 2018), juga akan mendorong peningkatan motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Menentukan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru merupakan tugas yang kompleks dan penting untuk diselidiki, mengingat dampak positif yang signifikan yang dapat diperoleh melalui peningkatan motivasi guru atau karyawan, yang sangat bergantung pada faktor-faktor lain yang ada. Faktor-faktor tersebut sangat banyak, diantaranya kepemimpinan, kompetensi, jenjang karir dan pembelajaran digital (Leonita, 2020).

Kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, karena kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan usaha terbaik (Bahri, 2018). Pada kinerja

yang maksimal tentunya karyawan berharap akan mendapatkan kompesansi atas karya dan kinerja keras mereka (Wijaya, 2021). Hal ini menjadi nilai tambah bagi karyawan dan yayasan pada umumnya.

Manajemen yayasan atau pengurus yayasan tentunya mempunyai aturan dan ketentuan-ketentuan yang menjadi dasar atas kinerja dan kompesansi yang sudah dilakukan oleh para karyawan. Kompesansi yang menarik dan terbuka menjadi faktor yang memberikan kontribusi pada kinerja kerja (Aisyah, 2019). Kompesansi yang bersifat terbuka akan membawa aturan menjadi adil untuk semua karyawan yayasan. Selanjutnya untuk menopang semua proses belajar mengajar dan mempermudah manajemen yayasan, tentunya tidak lepas dari pemakaian teknologi. Pembelajaran digital memungkinkan semua proses berjalan efisien dan transparan (Widodo et al., 2023). Teknologi yang sudah ada saat ini beragam dan banyak pilihan yang bisa digunakan. Pemilihan pada salah satu teknologi merupakan cara untuk memudahkan proses belajar, penggunaan dan pengembangan menjadi suatu alat untuk menjalankan jalannya pembelajaran dan proses kepegawaian di sekolah.

Pembelajaran digital mampu membantu proses belajar lebih efektif dan efisien. Siswa mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, dan mampu mengatur semua proses yang telah diajarkan oleh. Guru dan staf tata usaha, bersama dengan semua sumber daya manusia yang terlibat, merupakan elemen yang tak terpisahkan dalam mewujudkan visi dan misi yayasan. Guru yang efektif adalah mereka yang menjalankan tugas mereka dengan optimal (Prasetia & Heiriyah, 2022). Fokus utama guru adalah memberikan pendidikan yang bertanggung jawab kepada para siswa. Pendidikan menjadi prioritas utama, dan

tindakan mereka tidak semata-mata dipicu oleh imbalan finansial, melainkan oleh upaya untuk memberdayakan dan mengembangkan potensi siswa dengan sangat baik. (Shilviana & Hamami, 2020).

Keberadaan guru yang kompeten, dengan tingkat disiplin tinggi, terutama dalam konteks disiplin mengajar, menjadi suatu keharusan yang mendesak mengingat harapan masyarakat yang semakin besar dan sorotan yang semakin tajam. Guru yang disiplin dalam mengajar akan hadir di sekolah sesuai waktu yang ditentukan, menyampaikan pelajaran dengan tanggung jawab penuh, selalu menyiapkan materi pelajaran sebelumnya, bekerja dengan target yang realistis, mengelola waktu secara efisien, bersikap kreatif dan inovatif, tidak mudah menyerah, konsisten, dan patuh pada peraturan sekolah (Suasthi et al., 2020). Mereka mampu menjadi panutan dan contoh bagi siswa-siswa mereka. Lebih dari itu, disiplin tersebut juga tercermin dalam cara mereka menangani tugas yang diberikan kepada siswa-siswa mereka, yang mencerminkan ketaatan pada peraturan, tugas, dan tanggung jawab yang mereka emban, sebagai wujud panggilan batin mereka. Semua faktor-faktor ini memiliki dampak signifikan pada kinerja kerja. Jika guru atau sumber daya manusia lainnya tidak dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan peluang karir (Krisnawati & Lestari, 2018).

Penelitian terdahulu yang pernah membahas pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan jenjang karir terhadap kinerja dilakukan oleh Sijabat (2020), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan jenjang karir pada kinerja kerja para pegawai. Variabel dan faktor kompensasi, kepemimpinan dan jenjang karir menjadi penentu kinerja dari suatu usaha.

Panjaitan (2018) menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja para pegawai. Dalam penelitian lainnya membahas kompetensi adalah penelitian dari Yani (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan para guru. Hal ini terjadi karena makin banyak kompetensi seseorang, maka ia akan melakukan kinerja yang prima. Selain itu adanya motivasi seseorang untuk bekerja menjadi faktor penting. Penelitian ini menjadi penting dilakukan, karena variabel motivasi menjadi variabel moderasi faktor faktor yang memengaruhi kinerja. Pembelajaran digital juga turut berperan dalam peningkatan motivasi kerja guru pada penelitian Junindra et al.,(2021) yang menyatakan bahwa pembelajaran digital mampu membantu guru dalam berinovasi dan memberikan pembelajaran yang relevan dengan materi ajar siswa.

Permasalahan kinerja ini dialami dan muncul pada yayasan Thariq Bin Ziyad yang bergerak pada bidang pendidikan dan berlokasi di kota Bekasi. Yayasan Thariq bin Ziyad berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan dibidang pendidikan. Yayasan juga berupaya keras dalam memenuhi harapan masyarakat yang makin meningkat dengan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang menitipkan putra-putri mereka di sekolah yang bernaung di bawah yayasan Thariq Bin Ziyad. Beberapa upaya sudah dilakukan dengan pola pola kepemimpinan yang baik agar lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan zaman dan berbagai tantangan (Suhandi & Robi'ah, 2022).

Kenyataan di lapangan memperlihatkan perbedaan antara teori dan pelaksanaannya. Dengan dasar pada hasil observasi yang dilakukan peneliti. Observasi menggunakan jenis observasi non partisipan untuk mengetahui dan mengumpulkan informasi mengenai situasi terkait kepuasan guru pada Yayasan

Thariq Bin Ziyad Kota Bekasi. Hasil observasi diantaranya, beberapa guru yang mengeluh kenyamanan yang ada di ruang guru dan adanya guru yang bertempat tinggal jauh dari lokasi sekolah, terdapat guru yang belum melaksanakan tugas tepat waktu, terdapat guru yang memberikan hukuman kepada murid diluar peraturan sekolah, tidak *linear* nya jurusan. Guru dengan mata pelajaran yang diampuh dan kurangnya variasi dalam metode mengajar guru (Akbar, 2021). Para guru yang tidak mempunyai tambahan penghasilan atau tambahan remunerasi, merasa kurang semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga menurunkan motivasi mereka (Anwar, 2022). Fenomena ini terjadi hampir di semua daerah di Indonesia. Penghasilan yang masih rendah menjadi masalah utama dalam peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan catatan data pada Yayasan Thariq Bin Ziyad masih ditemukan adanya kepala sekolah yang sering meninggalkan tugas internal dan aktif pada lembaga luar sekolah, kepala sekolah kurang memahami tugas pokok dan fungsinya termasuk kurikulum yang terbaru, masih ditemukan kurangnya ketegasan kepala sekolah dalam menetapkan peraturan sekolah.

Ada beberapa guru yang belum mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pendidikan dan pengalaman mereka selama bekerja. Masih ada perbedaan kompensasi antara guru yang mempunyai jabatan dengan guru yang tidak mempunyai jabatan dan guru honorer dengan guru tetap, sehingga timbul gap (perbedaan). Peneliti melihat pada aturan pemberian kompensasi masih ada gap kompensasi tunjangan jabatan pada guru yang memegang jabatan dan tidak, gap kompensasi guru honorer dan guru tetap. Adapun data komposisi jumlah guru

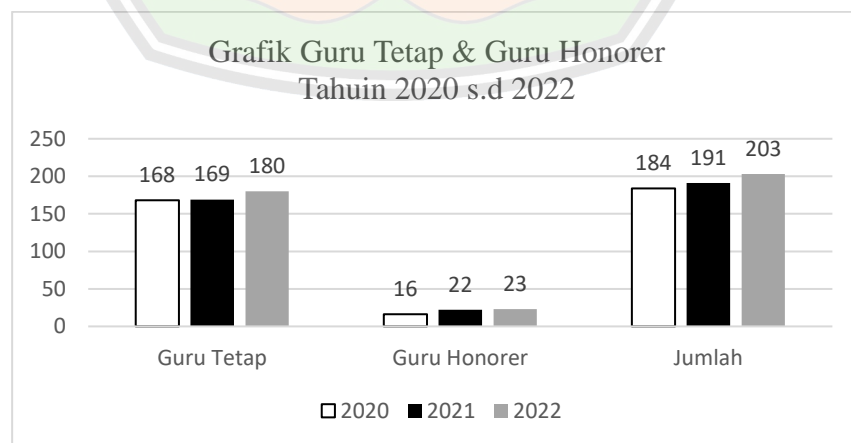
tetap dan guru honorer di Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. 1
Status Kepegawaian Guru di Yayasan Thariq Bin Ziyad
Tahun 2020 s.d 2022

Tahun	Jumlah Guru	Guru Tetap	Guru Honorer	Persentase Guru Honorer
2020	184	168	16	8,6%
2021	191	169	22	11,5%
2022	203	180	23	11,33%

Sumber : Data Kepegawaian Yayasan Thariq Bin Ziyad

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa pada tahun 2020 terdapat 16 orang guru honorer atau sebesar 8,6% dari jumlah keseluruhan guru di Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi. Pada tahun 2021 terdapat 22 orang guru honorer atau sebesar 11,5 % dari jumlah keseluruhan guru di Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi. Pada Tahun 2022 terdapa 23 guru honorer atau sebesar 11,3 % dari keseluruhan jumlah guru di Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi. Hal ini menjadi potensi perbedaan status guru. Guru yang berstatus honorer mendapat renumerasi atau fasilitas yang berbeda dengan guru tetap. Guru berstatus tetap mendapat gaji yang layak sedangkan yang berstatus honor belum mendapat gaji sama dengan guru berstatus tetap.



Gambar 1. 1
Grafik Jumlah Guru Tetap dan Guru Honorer
Periode Tahun 2020 s.d 2022

Pada grafik 1.1 dinyatakan bahwa jumlah guru honorer lebih kecil dari pada guru tetap akan menjadi daya lemah kinerja guru yang berstatus guru honor. Pada jenjang karir, peneliti melihat bahwa pimpinan yang sudah selesai masa jabatannya dan kembali lagi menjadi tenaga pengajar menjadi kurang produktif jika dibandingkan dengan pimpinan yang mendapatkan jabatan baru. Hal ini dapat dibuktikan kurangnya produktifitas kerja oleh guru yang bersangkutan. Berikut adalah data Jumlah kepala sekolah yang menjadi guru kembali di Yayasan Thariq Bin Ziyad

Tabel 1. 2
Jumlah pimpinan yang kembali bertugas menjadi guru

Tahun	Jumlah Unit Sekolah	Jumlah Pimpinan yang menjadi guru Kembali
2020	6	1
2021	7	1
2022	7	2

Sumber : Data Kepegawaian Yayasan Thariq Bin Ziyad

Dari table 1.2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2020 jumlah pimpinan atau kepala sekolah yang bertugas menjadi guru kembali terdapat 1 orang dari jumlah keseluruhan unit sekolah 6 unit sekolah. Pada tahun 2021 jumlah jumlah pimpinan atau kepala sekolah yang menjadi guru kembali sebanyak 1 orang dari jumlah unit sekolah dari jumlah keseluruhan 7 unit sekolah. Dan pada tahun 2022 jumlah pimpinan atau kepala sekolah yang menjadi guru kembali sebanyak 2 orang dari jumlah keseluruhan 7 unit sekolah.

Pada penerapan pembelajaran digital, peneliti melihat belum semua guru memiliki perangkat pembelajaran digital dan juga belum semua guru siap untuk membuat perangkat pembelajaran digital. Alasan yang dikemukakan bervariasi, seperti pengetahuan digital yang belum merata serta pembiasaan yang belum

optimal. Selain itu alasan motivasi kerja masih menjadi alasan, dimulai dari lemahnya pengawasan kepala sekolah dan menurunnya motivasi yang disebabkan berbagai permasalahan sekolah dan permasalahan lainnya. Berikut data komposisi ketersediaan sarana pembelajaran digital pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi :

Tabel 1. 3
Ketersediaan Sarana Pembelajaran Digital
Yayasan Thariq Bin Ziyad Tahun 2020 sd 2022

	Ketersediaan	Kebutuhan	Kekurangan
Tahun 2020			
Tablet Guru	30	184	154
Proyektor Kelas	80	120	40
Tablet Siswa	0	2.700	2.700
Tahun 2021			
Tablet Guru	60	191	131
Proyektor Kelas	90	120	30
Tablet Siswa	409	2.710	2.301
Tahun 2022			
Tablet Guru	100	203	103
Proyektor Kelas	100	120	20
Tablet Siswa	889	2.716	1.827

Sumber : Data sarana dan prasarana Yayasan Thariq Bin Ziyad, 2023

Dari table 1.3 diatas diketahui bahwa pada tahun 2020 ketersediaan alat mengajar tablet guru sejumlah 30 unit dari jumlah kebutuhan 184 unit sehingga masih memiliki kekurangan sebanyak 154 unit, proyektor kelas tersedia 80 unit dari kebutuhan keseluruhan sebanyak 120 unit jadi masih mengalami kekurangan sebanyak 40 unit, *tablet* siswa tersedia 0 unit dari kebutuhan 2,700 unit dan mengalami kekurangan sebanyak 2.700 unit. Pada tahun 2021 ketersediaan alat mengajar tablet guru sejumlah 60 unit dari jumlah kebutuhan 191 unit sehingga masih memiliki kekurangan sebanyak 131 unit, proyektor kelas tersedia 90 unit dari kebutuhan keseluruhan sebanyak 120 unit jadi masih mengalami kekurangan sebanyak 30 unit, tablet siswa tersedia 409 unit dari kebutuhan 2,710 unit dan mengalami kekurangan sebanyak 2.301 unit. Pada tahun 2022 ketersediaan alat

mengajar tablet guru sejumlah 100 unit dari jumlah kebutuhan 203 unit sehingga masih memiliki kekurangan sebanyak 103 unit, proyektor kelas tersedia 100 unit dari kebutuhan keseluruhan sebanyak 110 unit jadi masih mengalami kekurangan sebanyak 20 unit, tablet siswa tersedia 889 unit dari kebutuhan 2,716 unit dan mengalami kekurangan sebanyak 1.827 unit

Dari penjelasan sebelumnya, peneliti ingin mengusulkan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Jenjang Karir, Dan Pembelajaran Digital Yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Kota Bekasi. Penelitian ini penting dan mendasar, karena menyangkut kualitas selain itu Pendidikan Indonesia yang makin merosot. Salah satunya kemampuan membaca Pelajar Indonesia yang masih kurang, Pada tahun 2022 pelajar Indonesia memperoleh skor kemampuan membaca 359 poin, jauh di bawah skor rata-rata negara anggota OECD yang kisarannya 472-480 poin. Skor Indonesia juga lebih rendah dibanding 5 negara tetangga di ASEAN.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dengan dasar pada latar belakang dan permasalahan tersebut, dapat diidentifikasi beberapa hal seperti :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dalam menciptakan motivasi kerja, kolaborasi dan sinergi dalam mewujudkan target-target kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi.
2. Perbedaan status kepegawaian yang berkonsekuensi perbedaan pada kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru honorer pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi.

3. Terjadi penurunan kinerja pada guru yang pernah menjadi kepala sekolah atau pimpinan pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi.
4. Keterbatasan sarana teknologi pembelajaran digital dalam penyelenggaraan pendidikan pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi.
5. Kurangnya cepatnya para guru dalam beradaptasi dengan penggunaan teknologi pembelajaran digital di sekolah pada Yayasan Thariq Bin Ziyad
6. Adanya perbedaan kompensasi yang disebabkan perbedaan jabatan.
7. Keterbatasan jenjang karir di sekolah pada Yayasan Thariq Bin Ziyad
8. Motivasi kerja menurun, disebabkan imbalan/kompensasi tidak memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja.
9. Adanya guru yang sering izin meninggalkan sekolah pada saat jam kerja, dibarengi dengan kurang semangat dalam menjalankan tugas.

Dengan dasar pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dan isu-isu yang telah dipaparkan di atas, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat dirumuskan :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru yang pada Yayasan Thariq Bin Ziyad ?
3. Apakah jenjang karir berpengaruh kepada kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad ?
4. Apakah pembelajaran digital berpengaruh terhadap kinerja pada Yayasan Thariq Bin Ziyad ?

5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin ziyad ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin ziyad ?
7. Apakah jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin ziyad ?
8. Apakah Pembelajaran digital berpengaruh terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin ziyad ?
9. Apakah kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir dan pembelajaran digital berpengaruh simultan terhadap kinerja guru dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan Thariq Bin Ziyad ?

1.2.2. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Untuk mencegah perluasan masalah dalam penelitian, dibutuhkan pembatasan lingkup masalah. Dalam penelitian ini, batasan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi, dilakukan upaya peningkatan kinerja melalui kepemimpinan (leadership), kompensasi, jenjang karir dan pembelajaran digital dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.
2. Penelitian dilakukan pada guru Yayasan Thariq Bin Ziyad Kota Bekasi

1.3. Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan penelitian untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yang pada Yayasan Thariq Bin Ziyad
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh jenjang karir kepada kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pembelajaran digital berpengaruh terhadap kinerja pada Yayasan Thariq Bin Ziyad.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin Ziyad.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin ziyad
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh jenjang karir terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin Ziyad.
8. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pembelajaran digital berpengaruh terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada yayasan Thariq Bin Ziyad
9. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir dan pembelajaran digital terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks manajemen kinerja, yaitu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dimoderasi oleh motivasi. Penelitian ini juga menjadi dasar pengembangan penelitian lain di kemudian hari.

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan bagaimana meningkatkan kinerja guru, dan dapat menjadi dasar perbaikan manajemen di yayasan Thariq Bin Ziyad Kota Bekasi

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mengerti dalam penelitian dengan materi yang terdapat pada proposal tesis ini dikelompokkan menjadi beberapa sub dan sistematika penyampaian seperti berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup penjelasan mengenai latar belakang yang mendasari pentingnya melakukan penelitian, fokus penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, dan tata cara penyusunan naskah.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua menjelaskan teori yang berkaitan dengan pengolahan data yang terkait dengan solusi masalah. Teori yang digunakan adalah kepemimpinan, kompetensi, jenjang Karir dan pembelajaran digital yang serta motivasi kerja guru .

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga mencakup eksposisi tentang metode penelitian, pendekatan penelitian, jenis penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data, serta validitas data yang digunakan dalam Penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat membahas hasil penelitian, yang mencakup gambaran umum tentang profil para informan, hasil penelitian yang telah dikelompokkan berdasarkan pernyataan informan, serta analisis hasil penelitian ini melengkapi bab-bab sebelumnya yang membahas metode penelitian, pendekatan, jenis penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, dan validitas data yang digunakan, serta tinjauan teori yang berkaitan dengan pengolahan data dalam pemecahan masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengandung rangkuman dan rekomendasi yang berkaitan dengan penilaian optimalisasi sistem sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN