

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas pengetahuan, membentuk nilai, sikap, dan perilaku, serta menjadi sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pembentukan watak bangsa (Ponco et al., 2021). Kinerja guru yang profesional dan optimal tidak hanya meningkatkan hasil belajar siswa tetapi juga meningkatkan efektivitas institusi pendidikan secara keseluruhan (Ula, 2024). Hingga saat ini, bagaimanapun, masalah meningkatkan kinerja guru masih menjadi subjek yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut.

Kinerja guru dan peran pemimpin sekolah dalam meningkatkan kinerja, menekankan faktor seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Tanggung jawab kepala sekolah untuk membimbing, mengawasi, memotivasi, dan mengevaluasi guru, serta pentingnya pengembangan profesional (Muspawi, 2021).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan dimana gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja guru untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, pemimpin sekolah harus menerapkan praktik kepemimpinan yang baik, memberikan penghargaan dan sanksi, dan pemerintah daerah memilih pemimpin sekolah yang kompeten (Wijaya et al., 2022).

Selain kepemimpinan motivasi kerja adalah factor lainnya yang mempengaruhi kinerja, motivasi kinerja guru merupakan aspek penting dalam kepemimpinan pendidikan yang efektif. dengan gaya kepemimpinan yang efektif menggunakan beberapa teknik seperti mengakui dan menghargai upaya guru, memberikan peluang pengembangan profesional, menetapkan tujuan dan harapan yang jelas, dan membina budaya kerja kolaboratif, strategi ini bertujuan untuk menginspirasi dan memberdayakan guru, meningkatkan motivasi intrinsik mereka, dan meningkatkan komitmen mereka terhadap profesi. (Aliyah et al., 2024)

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja menurut (Sesmiarni et al., 2023) kedisiplinan guru dapat dilihat dari beberapa strategi efektif. Mereka membangun komunikasi yang baik, memberikan arahan jelas, serta umpan balik konstruktif. Selain itu, pertemuan rutin dan pelatihan khusus diadakan untuk membahas etika dan kedisiplinan. Penghargaan diberikan kepada guru yang disiplin, sementara kebijakan yang konsisten dan transparan diterapkan, termasuk aturan jelas dan sanksi proporsional bagi pelanggaran. Dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan guru melibatkan komunikasi yang baik, pelatihan khusus, penghargaan, kebijakan konsisten, dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan wawancara yang diberikan kepala sekolah SMP Attaqwa plus 12 pada bulan Februari 2025 kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan fleksibilitas atau situasional Dimana kepala sekolah mampu beradaptasi terhadap perubahan dan menanggapi situasi yang berubah - ubah dan mampu menjadi media komunikasi yang baik terhadap guru untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Kepala sekolah juga memberikan bonus tahunan kepada guru guru yang yang sudah mengabdikan lama di sekolah SMP Plus Attaqwa untuk meningkatkan motivasi guru agar lebih semangat dalam mengajar.

Table 1. 1 Hasil Pra Survey kinerja Guru SMP Plus Attaqwa 12

Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran		Pilihan Jawaban	
No	Pernyataan	setuju	tidak setuju
1	Guru mampu merancang kegiatan pembelajaran secara terencana	10	5
2	Guru menyusun bahan ajar dengan rapi dan sistematis	12	3
3	Guru menyusun sistem penilaian yang sesuai dengan materi ajar	12	3
Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran			
1	Guru mengorganisasikan materi dan metode dengan jelas	5	10
2	Guru mengelola proses pembelajaran dengan baik	3	12
3	Guru mengakhiri pembelajaran dengan kesimpulan yang jelas	7	8
Kemampuan Menjalin Hubungan Antarpribadi			
1	Guru mendorong siswa untuk bersikap positif	13	2
2	Guru mengajar dengan semangat dan antusiasme	6	9
3	Guru mengelola interaksi dan perilaku siswa secara bijak	11	4
Kemampuan Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar			
1	Guru merancang penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran	12	3
2	Guru memeriksa dan mengelola hasil penilaian dengan teliti	15	0
3	Guru memanfaatkan hasil penilaian untuk memperbaiki proses belajar	6	9
Kemampuan Melaksanakan Program Pengayaan			
1	Guru memberikan tugas tambahan kepada siswa yang cepat memahami materi	10	5
2	Guru menyediakan bahan bacaan untuk memperluas pengetahuan siswa	9	6
Kemampuan Melaksanakan Program Remedial			
1	Guru memberikan bimbingan khusus bagi siswa yang mengalami kesulitan	2	13
2	Guru menyederhanakan materi agar mudah dipahami oleh siswa yang tertinggal.	4	11

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 Pra survey kinerja guru terhadap 15 guru SMP Plus Attaqwa 12 memiliki hasil bahwa sebagian besar guru telah menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam menyusun rencana pembelajaran. Sebanyak 10

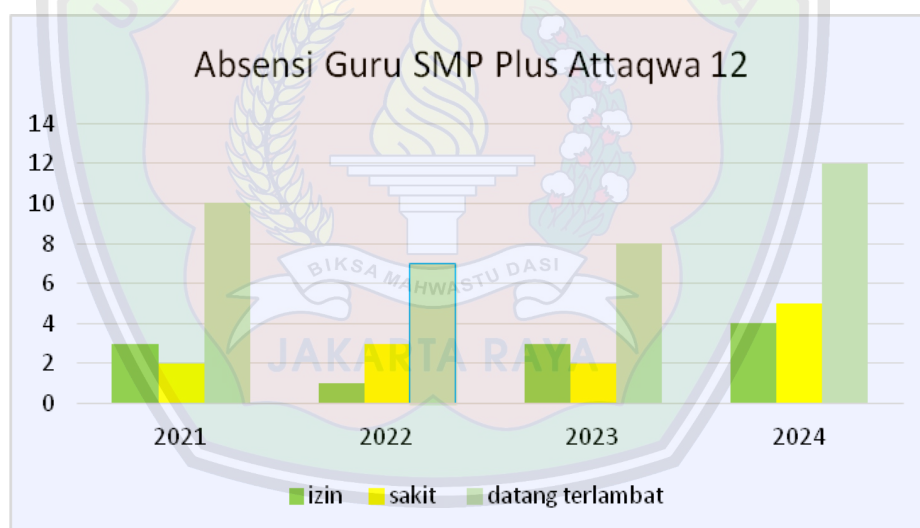
responden menyatakan setuju bahwa guru mampu merancang kegiatan pembelajaran secara terencana, sementara 12 responden setuju bahwa guru menyusun bahan ajar dengan rapi dan sistematis, serta jumlah yang sama menyatakan guru telah menyusun sistem penilaian yang sesuai dengan materi ajar. Namun, pada aspek pelaksanaan pembelajaran, responden menunjukkan penilaian yang lebih kritis. Hanya 5 orang yang menyatakan guru mampu mengorganisasikan materi dan metode dengan jelas, dan hanya 3 responden menilai guru mengelola proses pembelajaran dengan baik. Bahkan dalam hal menyimpulkan pembelajaran, hanya 7 yang setuju bahwa guru menutup pembelajaran dengan kesimpulan yang jelas.

Dalam menjalin hubungan antarpribadi, penilaian terhadap guru cenderung positif. Sebanyak 13 responden setuju bahwa guru mendorong siswa untuk bersikap positif, 11 orang menilai guru mampu mengelola interaksi dan perilaku siswa secara bijak, namun hanya 6 yang menyatakan bahwa guru mengajar dengan semangat dan antusiasme. Pada aspek penilaian hasil belajar, sebagian besar guru dianggap telah menunjukkan kinerja yang memadai, di mana 12 responden menyatakan guru mampu merancang penilaian yang sesuai tujuan pembelajaran, dan seluruh responden (15 orang) sepakat bahwa guru memeriksa serta mengelola hasil penilaian dengan teliti. Akan tetapi, pemanfaatan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran masih perlu ditingkatkan, karena hanya 6 orang yang setuju terhadap aspek ini.

Terkait program pengayaan, 10 responden menilai guru telah memberikan tugas tambahan bagi siswa yang cepat memahami materi, dan 9 responden

menyatakan guru menyediakan bahan bacaan untuk memperluas pengetahuan siswa. Namun, pelaksanaan program remedial menjadi perhatian utama karena hanya 2 responden yang setuju bahwa guru memberikan bimbingan khusus bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar, dan hanya 4 yang menyatakan guru menyederhanakan materi agar lebih mudah dipahami oleh siswa yang tertinggal. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun guru menunjukkan kekuatan dalam perencanaan dan hubungan antarpribadi, peningkatan masih diperlukan terutama dalam pelaksanaan pembelajaran serta program remedial bagi siswa yang membutuhkan.

Gambar 1. 1 Grafik Absensi Guru SMP Plus Attaqwa 12 Tahun 2021-2024



Sumber: SMP Plus Attaqwa 12

Pada tabel diatas terdapat bahwa ada beberapa guru yang masih tidak tertib dalam kedisiplinan. Dapat dilihat dari tahun 2021 sebanyak 10 guru datang terlambat. Pada tahun 2022 sebanyak 7 guru datang terlambat, Pada tahun 2023 sebanyak 8 guru datang terlambat dan pada tahun 2024 terdapat 12 guru datang

terlambat. Sekolah memberikan toleransi terhadap guru yang datang terlambat selama < 3 kali setiap bulan untuk seluruh guru.

Table 1. 2 Hasil Pra Survey Guru SMP Plus Attaqwa 12

Keterangan	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Ya		tidak	
		jumlah	persen	jumlah	persen
Motivasi	Apakah kepala sekolah memberikan penghargaan untuk meningkatkan semangat guru dalam mengajar	1	10%	9	90%
	Apakah sekolah memiliki lingkungan yang kerja yang nyaman	2	20%	8	80%
	Apakah sekolah memberikan kesejahteraan untuk meningkatkan motivasi mengajar guru	3	30%	7	70%
Disiplin	Apakah guru selalu datang tepat waktu	3	30%	7	70%
	apakah guru selalu menyelesaikan tugas mengajar dengan baik	6	60%	4	40%
	Apakah aturan dan tata tertib sekolah berjalan dengan baik	6	60%	4	40%

Sumber; Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 Hasil pra survey terhadap 10 guru SMP Plus Attaqwa 12 berdasarkan keterangan motivasi bahwa sekolah memberikan penghargaan terhadap guru mendapatkan jawaban ya 10% dan 90% tidak. Sekolah memiliki lingkungan kerja yang nyaman mendapatkan jawaban sebanyak 20% dan 80% tidak. sekolah memberikan kesejahteraan terhadap guru mendapatkan jawaban ya sebanyak 30% dan tidak sebanyak 70%. Berdasarkan keterangan disiplin bahwa guru selalu datang tepat waktu mendapatkan jawaban 30% ya dan 70% tidak. Guru selalu menyelesaikan tugas mengajar dengan baik mendapatkan jawaban 60% ya dan 40% tidak dan terakhir untuk aturan dan tata tertib di sekolah berjalan dengan baik mendapatkan jawaban 60% ya dan 40% tidak. Dapat disimpulkan bahwa

motivasi dan disiplin kerja pegawai kurang baik, dikarenakan adanya responden yang menjawab tidak. Namun, sekolah juga harus bisa mengatasi pernyataan kuesioner diatas yang dimana masih adanya pegawai yang menjawab tidak.

Berdasarkan hal tersebut maka SMP Plus Attaqwa 12 harus mampu meningkatkan kinerja Guru, dan dalam hal ini Kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi terhadap guru agar kinerja dan mengajar guru menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan peneliti terhadap SMP Plus Attaqwa 12 untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Plus Attaqwa 12”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

- 1 Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Plus Attaqwa 12
- 2 Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru SMP Plus Attaqwa 12
- 3 Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP Plus Attaqwa 12

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMP Plus Attaqwa 12?
- 2 Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru SMP Plus Attaqwa 12?
- 3 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP Plus Attaqwa 12?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di perkuliahan khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia. Sumbangan teori ini akan memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan serta wawasan bagi SMP Plus Attaqwa 12 agar dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki agar dapat bekerja secara efektif dan maksimal bagi instansi sehingga tujuan dari instansi akan tercapai. Dan bagi pihak lain dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dalam penyajian informasi untuk melakukan penelitian yang serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan tentang Pengertian Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan Tempat dan Waktu Penelitian, Methodologi Pengumpulan Data, Teknik analisis Data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi perihal tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan saran

