

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada umumnya merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial, kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individu maupun bersama [1]. Dengan demikian sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam keberhasilan organisasi. Salah satunya dalam lembaga pendidikan yang ingin berkembang harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik agar terciptanya pendidikan yang berkualitas.

Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Konsep gaya kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih kepada memotivasi dan menginspirasi karyawan, sehingga daya kreatifitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat berbeda-beda sesuai dengan perbedaan karakteristik setiap guru. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui sebagai pemimpin juga harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Seperti yang diketahui di Yayasan Pendidikan HKBP Sidorame dimana pada saat sekolah melakukan rapat untuk kegiatan tertentu guru bebas memberikan saran dan ide, dan dari hasil rapat tersebut kepala sekolah akan mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan rapat tersebut. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu [2]

Selain gaya kepemimpinan sekolah juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi guru dalam bekerja agar guru selalu termotivasi dan fokus pada tujuan organisasi. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [3]. Motivasi seseorang dapat timbul dari pengaruh luar dirinya yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi ini muncul karena adanya perasaan ingin mendapatkan pujian, pengakuan dan penghargaan dari lingkungan kerjanya. Dorongan dari luar tersebut akan memotivasi seseorang agar keinginan mereka tercapai, sehingga motivasi ekstrinsik ini lebih banyak hasilnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi seseorang juga dapat timbul dari dalam lingkungan internal disebut dengan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan karena keinginan akan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian visi dan misi suatu organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi [4]. Disiplin yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja tinggi, maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Apabila karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan mematuhi peraturan tersebut maka karyawan sudah memiliki disiplin yang baik dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [2]. Bagi jasa pendidikan kinerja guru menjadi salah satu kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi. Yayasan pendidikan HKBP Sidorame mengharapkan guru yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dalam kegiatan mengajar anak didik, namun berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, kinerja guru Yayasan pendidikan HKBP Sidorame ini masih tergolong rendah, karena masih ada guru yang membiarkan anak didiknya berkeluaran di lapangan sekolah

meskipun bel tanda masuk jam mengajar sudah dibunyikan oleh pegawai, sehingga waktu untuk belajar dan mengajar menjadi berkurang. Maka seharusnya kinerja guru harus lebih dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas anak didik. Namun demikian, kinerja guru berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Kinerja guru dapat dikatakan baik apabila dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan dapat mengikuti peraturan organisasi untuk mencapai tujuan.

Sekolah merupakan organisasi formal yang memiliki unsur dan berfungsi untuk saling berhubungan satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Unsur-unsur tersebut terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan peserta didik. Ada pula unsur sarana dan prasarana, termasuk fasilitas dan finansial sekolah, disamping komponen kurikulum pendidikan sebagai pedoman bagi proses mengajar dan pembelajaran. Jenjang dalam pendidikan dibedakan menjadi pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Adapun bentuk dari pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar (SD) atau bentuk lain yang sederajat, serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau bentuk lain sederajat, pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA) atau bentuk lain sederajat, serta pendidikan tinggi yang berbentuk perguruan tinggi.

Yayasan pendidikan HKBP sidorame merupakan institusi yang bergerak di bidang pendidikan yang berdiri sejak tahun 1956. Yayasan pendidikan HKBP Sidorame ini adalah sekolah swasta yang berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. Yayasan pendidikan HKBP Sidorame memiliki guru sebanyak 40 guru untuk SD, SMP, SMA.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada kepala sekolah selaku pemimpin dan penggerak pada institusi ini menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis dimana pada saat sekolah melakukan rapat untuk kegiatan tertentu guru bebas memberikan segala saran, ide dan masukan. Kepala sekolah juga melakukan pendekatan untuk membangun kekeluargaan kepada guru seperti berkomunikasi dan bekerja sama dalam menangani masalah. Para guru juga memerlukan motivasi ekstrinsik maupun intrinsik sebagai pendorong untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada kepala sekolah bahwa motivasi

ekstrinsik yang diberikan Yayasan terhadap guru yang memiliki kinerja yang baik seperti piagam dan materi dulu pernah diberikan sebagai pendorong untuk kinerja yang maksimal namun setelah dua tahun belakangan ini penghargaan tersebut tidak diberlakukan lagi. guru yang memiliki prestasi yang baik dalam mengajar tidak menerima kenaikan gaji, tetapi pada saat tahun ajaran baru, guru akan dipanggil kedepan dan diberikan pujian sebagai penghargaan. Motivasi intrinsik yang dimiliki oleh guru Yayasan pendidikan HKBP sidorame adalah Ketika guru mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah dipercayakan atasan kepadanya. Dengan keberhasilan tersebut maka guru akan merasa bangga akan pencapaiannya, hal itu menjadi suatu kepuasan tersendiri dan menjadi pendorong semangat guru dalam bekerja.

Selain itu sikap disiplin guru yang baik akan menjadi cerminan yang baik bagi anak didiknya. Peraturan yang diberlakukan di Yayasan Pendidikan HKBP Sidorame yaitu untuk guru tetap, diwajibkan hadir setiap hari meskipun tidak memiliki jadwal mengajar dan untuk guru honorer tidak diwajibkan datang setiap hari hanya berdasarkan jadwal mengajarnya saja. Untuk guru yang tidak hadir tanpa keterangan akan dilakukan pemotongan gaji, untuk guru yang tidak hadir dengan keterangan sakit atau ijin diwajibkan mencari guru pengganti untuk mengisi jadwal mengajarnya. Jika dilihat dari segi kehadiran melalui absensi manual kehadiran para guru terlihat cukup baik, guru yang tidak hadir tanpa keterangan hanya sedikit. Untuk guru tetap SD, SMP, SMA diwajibkan hadir setiap harinya jam 7:15 namun berdasarkan observasi dan absen manual yang dilihat oleh penulis dari segi ketepatan waktu kehadiran masih kurang baik karena masih ada beberapa guru yang terlambat datang kesekolah hal ini menyebabkan waktu mengajar dikelas menjadi berkurang. Pada saat upacara bendera yang dilakukan setiap hari senin semua guru yang mengajar pada hari tersebut diwajibkan untuk mengikuti upacara namun masih ada guru yang terlambat datang dan tidak mengikuti upacara tersebut. Dalam disiplin berpakaian guru diwajibkan berpakaian seragam sesuai dengan peraturan unit masing-masing, untuk guru yang tidak mematuhi peraturan tersebut maka akan diberi teguran secara langsung, tetapi meskipun peraturan tersebut sudah diberlakukan masih ada guru yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Oleh

karena itu dalam menanamkan disiplin yang baik, guru harus memulai dari dirinya sendiri sehingga mampu memberikan inspirasi kepada siswanya agar memiliki disiplin yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk kepentingan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan HKBP Sidorame Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan pendidikan HKBP Sidorame?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan pendidikan HKBP Sidorame?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan pendidikan HKBP Sidorame?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan HKBP Sidorame?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan HKBP Sidorame:

1. Variabel bebas
Variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
2. Variabel terikat
Variable terikat adalah Kinerja Guru pada Yayasan pendidikan HKBP Sidorame
3. Objek penelitian Yayasan pendidikan HKBP Sidorame

4. Periode pengamatan tahun 2019-2020

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Guru Yayasan pendidikan HKBP Sidorame
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru Yayasan pendidikan HKBP Sidorame
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Yayasan pendidikan HKBP Sidorame
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Yayasan pendidikan HKBP Sidorame

1.5 Manfaat Penelitian

hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Bagi manajemen sekolah Yayasan pendidikan HKBP Sidorame, sebagai bahan masukan atau informasi agar terhindar dari masalah yang terkait dalam Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru.

1.6 Originalitas

Peneliti ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah

Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste” [5]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sedangkan pada penelitian ini penulis menambahkan Disiplin kerja. Alasan penulis menambahkan variabel tersebut karena disiplin kerja akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan dan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban [4]
2. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste, penelitian ini melakukan penelitian pada Yayasan Pendidikan HKBP Sidorame.
3. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019-2020

UNIVERSITAS
MIKROSKIL