

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam penentu keberhasilan organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi [1]. Dengan demikian sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam keberhasilan organisasi. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas juga tentunya.

Sekolah sebagai lembaga Pendidikan formal berfungsi menyiapkan sumber daya manusia dan merupakan komponen penting dalam pembangunan di segala bidang. Kepala sekolah sebagai pusat penggerak sumber daya manusia di sekolah menjadi kunci utama keberhasilan untuk mencapai visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah juga harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang para guru untuk meningkatkan kinerja, dengan penerapan kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan memberikan motivasi kerja yang baik. Guru menjadi salah satu sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan, Oleh karena itu para guru harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi [2]. Kinerja pegawai menjadi salah satu kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan dapat mengikuti peraturan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru SDN 02 kandis kota masih belum optimal, masih banyak guru yang belum maksimal dalam membuat perangkat pembelajaran dan hanya meniru perangkat tahun lalu. Metode pembelajaran yang digunakan masih konvensional, dan guru belum optimal dalam menggunakan metode pembelajaran yang modern. Tidak hanya itu masih ada juga guru yang datang hanya saat mengajar saja, kurangnya sarana prasarana menjadikan guru kurang maksimal dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kinerja

guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman organisasi [3]. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian disiplin merupakan sikap individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi, sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dari pengamatan sementara yang dilakukan peneliti di SDN 02 Kandis Kota disiplin kerja guru dan staff cukup baik. Dapat dilihat dari kehadiran guru datang kesekolah, sebelum pelaksanaan apel pagi para guru sudah berada ditempat, dan selalu menggunakan seragam yang telah dibuat. Kedisiplinan tenaga pengajar dalam pengumpulan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) juga sudah cukup baik, guru sudah mengumpulkan RPP sebelum tahun ajaran baru dilaksanakan. Namun masih terdapat beberapa guru yang tidak menyelesaikan jam mata pelajaran tepat waktu, seperti mengakhiri mata pelajaran 5 sampai 10 menit sebelum jam pelajaran berakhir. Masih ada guru yang terlambat masuk ke ruangan kelas setelah bel berbunyi, juga ditemukan beberapa tenaga pengajar bermain gadget pada saat proses belajar mengajar berlangsung, serta masih ada ditemukan guru-guru yang hanya menitipkan tugas untuk dikerjakan oleh siswa-siswa namun guru tersebut tidak berada di ruangan kelas, kejadian ini sering dilakukan oleh guru-guru yang mengajar pada siswa kelas 6 Sd. Disiplin kerja merupakan tindakan yang diharapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi [4]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staff [5]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [6].

Selanjutnya hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan. Kepala sekolah adalah pemimpin yang mempunyai peranan sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi sekolah, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja pada guru. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu [1]. Seorang pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengelola bawahannya, karena seorang

pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat, dan untuk bisa melaksanakan fungsinya secara optimal, kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus juga efektif sesuai dengan situasi organisasi dan perilaku bawahan. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat berbeda-beda sesuai dengan perbedaan kondisi atau karakteristik setiap bawahan atau pegawai, Oleh karena itu yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui sebagai pemimpin juga harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan peneliti pada SDN 02 Kandis Kota. Dalam memberi tugas kepala sekolah sering melihat kematangan bawhaannya dan kondisi organisasi terlebih dahulu, hal itu dapat terlihat ketika pemilihan guru wali kelas untuk tahun ajaran baru, menurutnya tidak semua guru bisa menjadi wali kelas karena setiap guru mempunyai perilaku yang berbeda-beda dan setiap kelas memiliki perilaku siswa yang berbeda-beda juga. Hal ini merupakan salah satu kebijakan seorang pemimpin karena guru guru muda masih membutuhkan banyak pengalaman dari guru yang sudah lama bekerja untuk mendidik siswa siswi yang memiliki sifat dan karakter yang berbeda. Selain itu ketika rapat berlangsung kepala sekolah mendengarkan saran dan masukan dari bawahan untuk mengambil keputusan. Namun kepala sekolah masih sering mengambil keputusan yang kurang tepat, guru yang masih muda sering kali hanya dibuat sebagai guru mata pelajaran saja, hal ini menyebabkan mereka sulit untuk mendapatkan pengalaman dalam membina murid-murid dikarenakan waktu mereka dalam mengajar menjadi lebih singkat jika dibandingkan dengan menjadi wali kelas. Keterangan tersebut merujuk pada kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan dalam hal meliputi tugas tertentu [7]. Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan situasi yang ada. Penggunaan situasi untuk menentukan apa saja hal yang akan dilakukan akan sangat penting agar organisasi berjalan dengan baik, perubahan situasi akan menyebabkan perubahan kebutuhan yang ada bagi organisasi dan bawahan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [8]. Sedangkan pada penelitian yang lain, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [9].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi Kerja adalah dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan

keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [10]. Motivasi dapat mendorong dan mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras. Motivasi merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi, karena setiap individu membutuhkan dorongan baik dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga individu tersebut meningkatkan segala potensi yang dimiliki. Motivasi timbul dari luar dirinya yang disebut dengan motivasi eksternal. Motivasi ini muncul karena adanya dorongan dari luar tersebut akan memotivasi guru dengan adanya harapan untuk mendapatkan pujian, pengakuan, imbalan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Pemberian motivasi yang tepat akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung pencapaian visi dan misi.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti kepada guru SDN 02 Kandis Kota kepala sekolah memberikan motivasi kepada tenaga pengajar berupa piagam di hari Pendidikan, penghargaan yang diberikan pihak sekolah kepada guru terbaik di hari guru untuk meningkatkan kinerja guru dan dapat memotivasi guru yang lain untuk bekerja lebih baik lagi. Adapun tunjangan sertifikasi yang diberikan pemerintah untuk memberikan motivasi dan dorongan guru untuk semakin bersaing juga mensejahterakan guru. Guru yang diberikan sertifikasi merupakan guru yang sudah PNS dan mempunyai sertifikasi tenaga pendidik dari Kemendikbud guna meningkatkan kualitas guru. Namun sulitnya untuk menjadi seorang guru wali kelas di SDN apalagi untuk guru yang masih tergolong muda, menyebabkan kurangnya motivasi guru-guru muda untuk meningkatkan kualitas dari cara mengajar mereka, serta tingginya senioritas antar guru, menyebabkan sulitnya guru-guru muda untuk tampil. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [5]. Namun berbeda pada penelitian terdahulu bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [9].

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru dan staff SDN 02 Kandis Kota.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDN 02 Kandis Kota?
2. Bagaimanakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SDN 02 Kandis Kota?
3. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDN 02 Kandis Kota?

4. Bagaimanakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDN 02 Kandis Kota?

1.3 Ruang lingkup

Adapun Ruang Lingkup pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja guru dan staff SDN 02
2. Variabel Bebas (X) : Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi Kerja
3. Objek Penelitian : SDN 02 Kandis Kota
4. Periode Pengamatan : Tahun 2021

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SDN 02 Kandis Kota.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SDN 02 Kandis Kota.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN 02 Kandis Kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN 02 Kandis Kota.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya yang memerlukan bahan acuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja guru dan staff.

2. Manfaat Praktis.

Bagi SDN 02 Kandis Kota, sebagai bahan informasi serta mengevaluasi disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan sekolah dan meningkatkan kinerja guru SDN 02 Kandis Kota.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya : “Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam” [5]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Dari segi variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel bebas gaya kepemimpinan. Alasan peneliti menambahkan variabel gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya. Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan sifat,kebiasaan, kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang membedakannya dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam meningkatkan pencapaian suatu perusahaan, tergantung dari gaya kepeimpiann seseorang pemimpin, baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan organisasi tercapai.
2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam, peneliti ini melakukan penelitian di SDN 02 Kandis Kota.
3. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.