

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat ekonomi nasional. Di Indonesia masih ada tenaga kerja yang berlatar belakang SD. Rendahnya tingkat pendidikan ini merupakan penghambat dalam kemampuan menggunakan teknologi modern untuk menghasilkan daya saing. UUD 1945 pasal 31 ayat (3) menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dalam undang-undang.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, untuk masyarakat bangsa dan negara, sehingga seluruh komponen bangsa wajib mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan salah satu tujuan bangsa Indonesia agar bisa melanjutkan kejenjang lebih tinggi.

Didunia pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang selalu memberikan jasanya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, bakat dan kreatif yang dimiliki untuk proses memberikan pembelajaran sangat menentukan peningkatan layanan pendidikan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas harus didasari dengan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Seperti yang ada dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas pasal 35 (ayat 1) menjelaskan standar nasional pendidikan terdiri dari standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala, untuk itu harus melakukan peningkatan dalam kinerja.

Menurut Asf dan Mustofa (2013) Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dilembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik.

Oleh karena itu, lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah, kepala sekolah harus mempunyai gaya kepemimpinan yang baik, agar dapat menjadi panutan untuk bawahan/guru-guru yang mempunyai tugas

mengajar, selain itu memberikan kedisiplinan kerja agar guru tau apa yang menjadi atura-aturan kedisiplinan guru disekolah dan harus mampu memotivasi agar terwujud kinerja yang baik.

Menurut Nawawi 2011 (dalam buku Farida dan Hartono, *Manajemen SDM II* 2015) menjelaskan Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Jika disimpulkan maka Gaya Kpemimpinan adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan harapan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di sekolah, sebab gaya kepemimpinan itu sangat mempengaruhi keberhasilan pendidikan secara langsung. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan peran dan fungsi supervisor kepada guru untuk mengembangkan profesi. Dalam kaitanya dengan peningkatan kualitas pendidikan kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pengajar, yang mengawasi jalannya proses belajar mengajar, dan harus dilakukan secara melekat, baik terhadap perencanaan pengajaran, pelaksanaan, maupun terhadap penilaian atau evaluasi proses belajar mengajar yang dilakukan guru.

Efektivitas mengajar guru akan optimal jika kepala sekolah dapat mengarahkan, mendukung dan membimbing guru-guru secara baik, sehingga para guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab,

selalu memberi perhatian jika bawahan sedang menjalankan tugasnya, mendengarkan apa yang menjadi keluhannya, harus selalu menunjukkan kewibawaannya sehari-hari, dengan tujuan agar diteladani dan dipatuhi oleh para guru maupun siswa. Pemimpin jangan terlalu gengsi dan jaga jarak.

Selain dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja sangatlah penting untuk menciptakan kinerja guru yang optimal menurut Hasibun 2006 (dalam buku Farida dan Hartono *Manajemen SDM II* 2015) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan kerja yang sudah disepakati dilingkungan sekolah baik tertulis maupuntidak tertulis harus ditaati oleh semua guru, agar menjadi keterbiasaan untuk menjadi pribadi yang disiplin, contohnya datang tepat waktu sebelum bell masuk berbunyi, jika ada yang melanggar harus siap menerima konsekuensinya yang sudah disepakati bersama.

Diantara gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja, motivasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi dari kata (*motive*), yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong/menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Amirullah Haris B (dalam Karyoto 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat digunakan untuk memberi dorongan kepada individu manusia sehingga bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan.

Motivasi yang ada pada sekolahan yang bisa didapat adalah motivasi langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Seperti UU Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sisdiknas pasal 40(ayat1b) menjelaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Sementara motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya untuk memfasilitasi agar mendukung serta menunjang kelancaran dalam bertugas, sehingga dapat menciptakan kenyamanan. Biasanya berupa peralatan mengajar sesuai dengan yang dibutuhkan, dan tempat serta fasilitas yang nyaman. UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas pasal 40 (ayat 1e) menjelaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

SMP Negeri 5 Ponorogo merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai peran penting dalam pemberian layanan pendidikan kepada siswa siswinya, yang terletak di jalan Dr.Sutomo 11, Bangunsari, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo. Seiring berjalan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan, guru dituntut untuk kreatif dalam menyampaikan pelajaran guna untuk memberikan pelayanan pembelajaran dengan baik, untuk itu dibutuhkan peningkatan dan juga dukungan dari sarana dan prasarana dalam proses belajar mengajar, meningkatkan pertanggungjawaban

serta terpenuhinya jam mengajar sesuai dengan yang ditentukan. Oleh karena itu, semua lembaga pendidikan termasuk di SMP Negeri 5 Ponorogo harus tetap meningkatkan gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja menuju kinerja guru dan memaksimalkan proses belajar mengajar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas untuk mengetahuinya lebih lanjut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU SMP NEGERI 5 PONOROGO**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut. :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo?
2. Apakah Kedisiplinan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo?
3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja, bersama-sama/secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian.

Suatu penelitian dilakukan pasti mempunyai beberapa maksud dan tujuan. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo.
2. Mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo.
3. Mengetahui Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo.
4. Mengetahui Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja, bersama-sama/secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo

1.3.2. Manfaat Penelitian.

1. Bagi Peneliti

Dapat menegetahui apa manfaat penelitian dan paham tentang kejadian yang ada disekolah yang akan diteliti dengan pengetahuan yang ada pada pembelajaran dibangku kuliah dan selain itu, peneliti dapat pengetahuan yang lebih luas setelah melakukan penelitian.

2. Bagi Sekolah

Dengan penelitian ini diharapkan akan menjadi *referensi* mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Ponorogo.

Hasil penelitian diharapkan nanti bisa menjadi sumber informasi untuk lebih meningkatkan kinerja lebih baik dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak lain/Pembaca

Memberikan wawasan dan pengetahuan untuk menyusun skripsi bagi pembaca untuk mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia tentang gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Ponorogo.

4. Bagi Lembaga/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan *referensi* untuk menambah pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam bahan kajian peneliti yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru, serta dapat juga dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih semp

