

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memerlukan perhatian besar karena merupakan investasi jangka panjang untuk masa depan. Setiap lembaga pendidikan memerlukan manajemen yang baik, mencakup manajemen sarana dan prasarana, manajemen kurikulum, manajemen pembelajaran, manajemen keuangan, dan yang terpenting adalah manajemen sumber daya manusia (Mubarok, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam mendukung perkembangan organisasi, di mana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi kebutuhan penting dalam lembaga pendidikan, yang dapat dilakukan melalui upaya strategis agar bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayat & Syam, (2020) yang menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah strategi utama untuk memaksimalkan pengelolaan lembaga pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dihasilkan melalui lembaga pendidikan formal, seperti sekolah. Oleh karena itu, sekolah memiliki peran strategis sebagai lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Negara dapat dikatakan maju apabila salah satu aspek yang dapat dilihat yaitu dari segi kualitas pendidikannya. Melalui pendidikan sebuah bangsa dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini didukung oleh pemerintah dengan memberikan jaminan kualitas pendidikan bagi seluruh warga Indonesia yang telah tertuang dalam UU NO. 20 tahun 2003 pasal 5 yang menyatakan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.

Guru menjadi seorang yang memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan. Dalam pengembangan potensi siswa dibutuhkan guru yang profesional sehingga dapat menciptakan proses pembelajaran yang nyaman, aman dan menyenangkan. Hal ini akan menstimulasi diri untuk meningkatnya kreativitas dalam menyajikan variasi kegiatan pembelajaran dikelas. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Efendi *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa seorang guru merupakan garda terdepan dalam proses pendidikan yang memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan mengembangkan potensi siswa.

Peranan guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu sebagai penyalur ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Hal ini di dukung oleh pemerintah dan tertuang dalam Undang-Undang

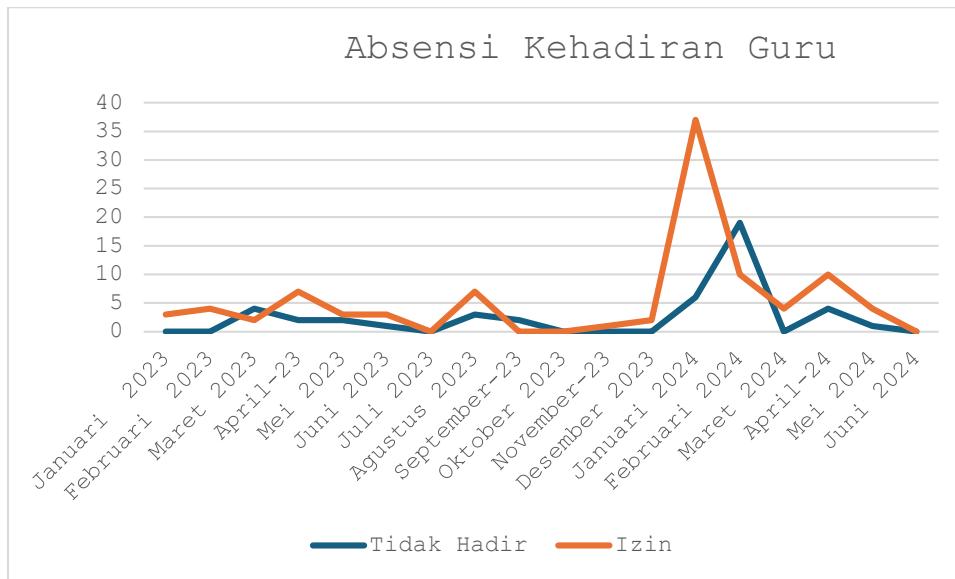
Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyebutkan bahwa guru adalah seorang pendidik professional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Karena seorang guru memiliki peran penting dalam keberhasilan proses pendidikan sekolah. Kualitas seorang pendidik bisa dilihat dari kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muzakki, (2022) yang menyatakan bahwa dengan adanya guru yang professional sangat diharapkan mampu mencetak sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas baik karakter maupun secara keilmuan. Untuk mencetak siswa yang memiliki potensi maka kinerja guru berpengaruh dalam hal tersebut karena kinerja guru dapat menunjukkan bahwa dia berhasil dalam menyelesaikan tugas. Kinerja guru mengacu pada perilaku nyata dan prestasi kerja yang ditunjukkan untuk melaksanakan proses pendidikan di lembaga pendidikan atau sekolah. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Hasanah, (2023) menyatakan bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja guru merupakan kemampuan atau keterampilan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa melalui penilaian dan tindak lanjut agar dapat mencapai tujuan pembelajaran dalam proses pembelajaran (Dr. Masrum, 2021). Komunikasi edukatif adalah hubungan timbal balik antara guru dan peserta didik. Komunikasi edukatif merupakan hal yang penting dalam kegiatan belajar mengajar agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Apabila guru memiliki keterampilan komunikasi yang edukatif dalam penyampaian materi di kelas siswa dapat dengan mudah menyerap ilmu pengetahuan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan yang nantinya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten untuk kemajuan negri ini. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sodikin et al, (2022) yang menyatakan bahawa kinerja guru dapat menentukan kualitas pendidikan dan pengajaran dalam organisasi atau institusi sekolah, karena guru sebagai pihak yang sering berinteraksi langsung dengan siswa siswa . Maka dari itu kinerja dari seorang guru tentunya menjadi perhatian semua pihak Ramadona *et al.*, (2021). Seorang guru harus bisa dipastikan berkompeten dibidangnya dan dapat mampu berkerja serta mengabdi secara optimal. Untuk mengetahui apakah guru sudah optimal dalam bekerja maka diperlukan adanya evaluasi terhadap kinerja guru hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat efektifitas guru dalam proses pembelajaran dan dapat mengetahui unsur apa

saja yang masih belum optimal dan sudah optimal. Evaluasi sendiri merupakan suatu proses yang harus dilakukan untuk menentukan tingkat kinerja dan meningkatkan kualitas suatu organisasi.

Penelitian ini menjadikan SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi yang terdiri dari SMK Muhammadiyah 1 Genteng dan SMK Muhammadiyah 2 Genteng sebagai subjek penelitian. SMK Muhammadiyah di Genteng adalah sekolah menengah kejuruan yang berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas dan berbasis teknologi. Sekolah ini menyiapkan berbagai program keahlian yang dirancang untuk mempersiapkan siswa menghadapi dunia kerja yang kompetitif. Untuk mencapai visi dan misi SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi maka diperlukan kerja sama dari seluruh pegawai yang berada di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi. Visi dari SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi adalah membentuk generasi yang berakhhlak mulia, kreatif, dan kompeten di bidang teknologi dan bisnis.

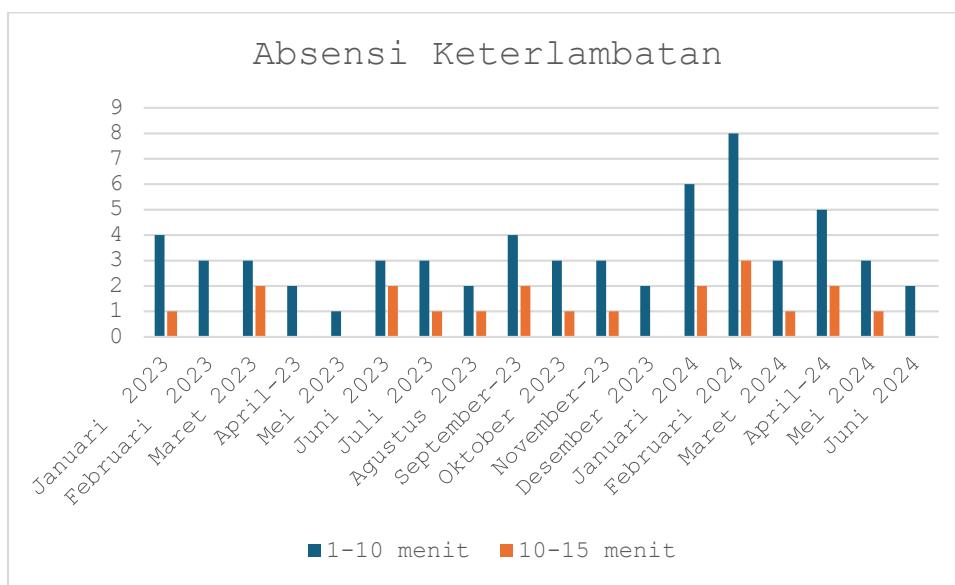
Dalam meningkatkan diri tentu kinerja karyawan meningkat. Untuk mengetahui kinerja guru salah satunya dinilai melalui absensi dan target kehadiran di SMK Muhammadiyah. Data kinerja guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi selama tahun 2023 sampai dengan semester gasal 2024 mengalami penurunan kinerja seperti telihat pada Grafik 1.1. Berikut ini merupakan data hasil penurunan kinerja guru berdasarkan absensi kehadiran guru.



Sumber: Admin SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi

1.1 Grafik Data Absensi Kehadiran Guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi Tahun 2023 -2024

Berdasarkan grafik data kehadiran guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi terjadi penurunan dan peningkatan selama tahun 2023 sampai dengan bulan Juni 2024. Di tahun 2023 terjadi peningkatan di bulan maret sampai dengan bulan juni. Lonjakan peningkatan paling tinggi terjadi pada bulan januari dan bulan februari. Di bulan januari total 6 hari dengan keterangan tidak hadir dan sebanyak 37 hari dengan keterangan izin. Pada bulan februari total 19 hari dengan keterangan tidak hadir dan 10 hari dengan keterangan izin. Kemudian untuk bulan maret terjadi penurunan dengan total guru yang tidak hadir sebanyak 0 dan izin sebanyak 4 hari dan untuk bulan selanjutnya yaitu bulan april terjadi kenaikan sebanyak 4 hari untuk keterangan tidak hadir dan 10 hari untuk keterangan izin. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru selain menggunakan data absensi kehadiran. Di dukung juga dengan menggunakan data absensi keterlambatan guru saat memasuki kelas untuk proses pembelajaran. Berikut ini grafik data keterlambatan guru saat memasuki kelas:



Sumber: Admin SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi

1.2 Grafik Data Absensi Keterlambatan Guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi.

Berdasarkan data keterlambatan kehadiran guru SMK Muhammadiyah 1 Genteng Banyuwangi pada periode tahun 2023 sampai dengan bulan Juni 2024 terjadi penurunan dan peningkatan. Lonjakan peningkatan paling tinggi terjadi pada bulan januari dan bulan februari. Di bulan januari total 6 guru yang datang terlambat selama 1-10 menit dan 2 guru yang datang terlambat selama 10-15 menit memasuki kelas untuk memulai proses pembelajaran dikarenakan pada bulan tersebut banyak guru yang tidak hadir dan izin. Pada bulan februari 8 guru yang datang terlambat selama

1-10 menit dan 3 guru yang dating terlambat selama 10-15 menit memasuki kelas untuk memulai proses pembelajaran dikarenakan pada bulan tersebut banyak guru yang tidak hadir sebanyak 19 hari dengan dan 10 hari dengan keterangan izin.

Banyaknya guru yang tidak dapat hadir serta izin dapat mempengaruhi dan menghambat proses pembelajaran siswa sehingga siswa tidak dapat secara maksimal menerima materi pembelajaran. Terlihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin terhadap perusahaan jika terus dibiarkan maka tanggung jawab yang dilakukan guru tidak akan maksimal. Guru yang sering tidak hadir akan mengakibatkan interaksi pembelajaran dan tugas belajar mengajar berkurang maka guru wajib hadir dan hadir tepat waktu untuk kegiatan proses belajar mengajar sehingga dapat mendukung kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ditentukan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umar & Norawati, (2022) menerangkan Kinerja guru memiliki pengaruh yang penting terhadap sekolah khusunya kegiatan belajar mengajar antara siswa dan guru dikelas.

Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Komitmen organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan kepuasan dan produktivitas tenaga kependidikan. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik maka sekolah memberikan fasilitas kepada guru untuk dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi. Pada Tabel 1.1 merupakan data komitmen organisasi dalam bentu fasilitas yang telah disediakan sekolah pada guru sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Tabel Fasilitas Yang Diberikan Sekolah Kepada Guru
Tahun 2023 - 2024**

No	Keterangan	Kondisi
1.	Ruang Kerja Guru	Memadai
2.	Peralatan Teknologi (Laptop, Proyektor dan Akses Internet)	Memadai
3.	Fasilitas didalam ruang Kelas	Memadai
4.	Bahan Ajar (Buku, Modul, dan Sumber lainnya)	Memadai

5.	Dukungan Administratif	Memadai
6.	Akses Perpustakaan	Memadai
7.	Kegiatan Sosial Rekreasi	Memadai
8.	Fasilitas Kegiatan Kesehatan dan Kebugaran	Memadai

Sumber: Admin Sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi

Berdasarkan tabel diatas fasilitas yang diberikan sekolah kepada guru merupakan salah satu bentuk menciptakan kenyamanan belajar mengajar guru dan fasilitas yang diberikan sekolah sudah baik dan memadai. Fasilitas yang diberikan adalah ruang kerja guru yang nyaman, peralatan teknologi yang memadai, ruang kelas yang kondusif dan guru mendapatkan fasilitasnya didalam kelas selain itu untuk bahan ajar juga telah disediakan sekolah disesuaikan kurikulum dan ketentuan sekolah juga memadai, dan juga akses perpustakaan yang mudah dan di gunakan guru serta sekolah juga menyediakan fasilitas kegiatan kesehatan dan kebugaran yang dapat dimanfaatkan guru. Hal ini tentunya mempermudah proses belajar mengajar. Sekolah berharap tentunya guru dapat berkomitmen penuh dalam kemajuan sekolah sebagaimana sekolah memberikan beberapa fasilitas yang memadai menunjang kinerja guru sehingga kegiatan belajar mengajar guru dapat berjalan dengan baik. Sekolah berharap guru dapat memanfaatkan fasilitas yang ada sehingga memudahkan kerja guru dan dapat berkomitmen penuh pada sekolah

Hal tersebut menunjukkan bahwa pihak sekolah sudah bertanggung jawab dengan memberikan fasilitas fasilitas yang bagus dan canggih guna mendukung kinerja guru dalam proses pembelajaran siswa sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien dan diharapkan juga dapat menjadi dorongan untuk guru dapat meningkatkan komitmenya. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati et al., (2020) menyatakan bahwa dengan adanya penanaman komitmen organisasi yang kuat dalam diri pegawai yaitu guru dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik dengan begitu tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik dan sejalan juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hartini et al., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai kemampuan individu dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai dampak yang kuat terhadap kemajuan sekolah. Seorang pemimpin memiliki kewenangan dalam menentukan kebijakan untuk dapat memberikan peningkatan terhadap mutu pendidikan. Di dalam kepemimpinan yang baik

akan berdampak baik pada para guru sehingga mereka memiliki rasa optimis dan percaya diri untuk berkomitmen sesuai tujuan yang telah ditentukan, Pernyataan ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyono et al., (2023) yang menyatakan kepemimpinan pada seorang kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang memadai bagi seorang guru, sehingga dapat membantu mereka para guru dapat merasa puas dan terbimbing dalam menjalankan tugas tugasnya dengan baik. Agar dapat menciptakan iklim kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan kepala sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi telah merancang beberapa program rutin. Berikut ini programnya:

Tabel 1.2. Program Rutin Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
Tahun 2024

No	Keterangan	Pelaksanaan
1.	Pengawasan Kelas	Mingguan
2.	Rapat Koordinasi	Bulanan
3.	Komunikasi Orang Tua	Bulanan
4.	Pertemuan Dengan Siswa	Triwulan
5.	Pengembangan Profesional	Setiap Semester
6.	Evaluasi Program Sekolah	Tahunan
7.	Kegiatan Sosial Dan Lingkungan Dan Sarana Prasarana	Tahunan

Sumber: Admin Sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pemimpin rutin membuat program yaitu pelaksanaan program pengawasan kelas yang dilakukan setiap tiap seminggu, rapat koordinasi yang dilakukan tiap bulan selanjutnya membuat program komunikasi orang yang dilakukan tiap bulan. Serta pemimpin membuat program pengembangan profesional yang dilakukan di setiap semester, pemimpin juga melakukan evaluasi program sekolah dan kegiatan sosial dan lingkungan sarana prasaraana yang dilakukan tiap tahunnya. Hal tersebut menggambarkan tanggung jawab bahwa pemimpin wajib memberi perhatian dalam membina, dan mengarahkan pegawai dilingkungan agar dapat mewujudkan stabilitas dan peningkatan kinerja yang berorientasi sesuai

dengan tujuan lembaga sekolah. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dan juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Husainah *et al.*, (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin juga memiliki peran dan fungsi yaitu untuk mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya dan juga prestasi. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap prilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya Affan *et al.*, (2024). Untuk mendukung peningkatan kinerja seorang guru maka kepala sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi telah menyiapkan beberapa pelatihan yang memiliki manfaat untuk dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan skill para guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi yang nantinya dapat berdampak pada peningkatan kualitas dan mutu pendidikan di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi, berikut ini beberapa pelatihan pelatihan yang telah dirancang oleh pihak kepala sekola SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi untuk para guru yang ada di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi:

Tabe I.3. Pelatihan Yang Diberikan Kepada Guru Di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi Tahun 2024

No.	Keterangan	Pelaksanaan
1.	Workshop Perangkat Pembelajaran	Minimal Satu Tahun Sekali
2.	Pelatihan Penggunaan Media Pembelajaran	Minimal Satu Tahun Sekali
3.	Pelatihan Dan Guru Magang Guru Produktif	Minimal Satu Tahun Sekali
4.	Pelatihan Berdasarkan Pemutakhiran Pembelajaran Mata Pelajaran	Minimal Satu Tahun Sekali

Sumber: Admin Sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi

Berdasarkan hal diatas pemimpin juga mengadakan workshop perangkat pembelajaran, pelatihan menggunakan media pembelajaran, pelatihan guru dan magang guru, serta pelatihan berdasarkan pemutakhiran pembelajaran mata pelajaran. Hal tersebut menggambarkan tanggung jawab bahwa pemimpin wajib memberi perhatian terhadap dalam membina, dan mengarahkan pegawai dilingkungan agar dapat mewujudkan stabilitas dan peningkatan kinerja yang berorientasi sesuai dengan tujuan lembaga sekolah. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dan juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Husainah et al., (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini merupakan bentuk sikap pemimpin yang mampu memberikan semangat dan motivasi anggotanya agar dapat mencapai sasaran kerja. Pemimpin dengan gaya ini memiliki karakteristik yang selalu waspada dan tanggap dalam pengembangan instansi unit kerja dan sumber manusia yang ada di dalamnya. Oleh sebab itu pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan selalu berusaha untuk bisa menjadi contoh yang baik untuk bawahannya agar dapat mewujudkan tujuan organisasi lembaga pendidikan yang diharapkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Windasari et al., (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap perubahan, pengembangan dan kinerja organisasi. Fenomena mengenai penerapan gaya kepemimpinan transformasional yaitu di dalam pengelolaan kinerja kepemimpinan sering mengalami perubahan sehingga dapat membuat kepala sekolah dituntut untuk cepat tanggap di dalam setiap adanya perubahan yang terjadi oleh karena itu maka dibutuhkan perhatian yang sangat detail dan harus berhati hati agar tidak terjadi kesalahan dikarenakan sistem pengelolaan kinerja langsung terhubung ke pusat.

Salah satu faktor yang dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya yaitu dengan memberikan pelayanan terhadap siswanya secara maksimal dengan cara motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Restianey et al., (2021) yang menyatakan bahwa seorang guru dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap siswanya dengan cara memotivasi dan membentuk karakter siswa sesuai dengan tuntutan didik adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu hal untuk

mencapai suatu tujuan. Motivasi berperan secara krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja guru karna guru yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas tugasnya Husainah *et al.*, (2024). Dalam mendorong peningkatan kinerja guru melalui motivasi ada 2 cara yang dapat diterapkan untuk mendorong peningkatan motivasi kerja guru yaitu dengan metode langsung dan metode tidak langsung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murni & Sulasmri, (2021) yang menyatakan bahwa 2 cara yang dapat diterapkan untuk mendorong kinerja guru adalah dengan menggunakan metode langsung merupakan pemberian pujian, penghargaan, bonus atau piagam kepada guru sebagai bentuk apresiasi, dan juga dapat menggunakan metode tidak langsung yaitu bisa berupa penyediaan fasilitas yang nyaman seperti ruang kerja yang baik atau suasana kerja yang kondusif guna dapat meningkatkan kinerja guru (Murni & Sulasmri, 2021). Salah satu bentuk pemberian motivasi kepada para guru adalah dengan pemberian *reward*/ penghargaan. Berikut ini *Reward* yang diberikan pihak sekolah kepada guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi:

Tabel 1.4 Pemberian Reward

No	Keterangan
1.	Penghargaan Dan Sertifikat
2.	Bonus Kerja
3.	Pendidikan Dan Pelatihan
4.	Pengakuan Di Acara Sekolah

Sumber: Admin Sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* atau penghargaan tidak hanya dapat meningkatkan semangat kerja guru tetapi juga dapat memperkuat rasa nilai dari diri mereka, dengan demikian metode ini dapat secara signifikan meningkatkan motivasi kerja guru dan nantinya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tasnim *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kosekuensi dari pemberian penghargaan oleh kepala sekolah kepada guru dapat meningkatkan profesionalisme para guru. Selain pemberian *reward* dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru. Pemberian tunjangan juga menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja guru. Dapat dilihat pada tabel

1.5 yang memberikan data informasi terkait tunjangan apa saja yang diberikan pihak sekolah kepada guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Surabaya. Berikut ini tunjangan yang diberikan:

Tabel 1.5 Tunjangan Yang Diberikan Kepada Guru

No.	Keterangan
1.	Tunjangan Kesehatan
2.	Tunjangan Pendidikan
3.	Tunjangan Hari Raya
4.	Tunjangan Pekerjaan Khusus

Sumber: Admin Sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi

Berdasarkan data kegiatan diatas, Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi sudah melakukan kewajibanya sebagai pemimpin dengan memberikan beberapa upaya guna meningkatkan komitmen guru terhadap kinerja guru. Sehingga diharapkan guru dapat bekerja secara optimal yang nantinya dapat berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi. Selain itu hubungan rekan sesama guru terjalin dengan baik, hal ini juga dapat meningkatkan motivasi guru dengan sesama guru. Hubungan rekan guru yang baik tentunya dapat meningkatkan semangat baru dan diskusi bersama untuk keberhasilan sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kembaren *et al.*, (2023) menerangkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartini *et al.*, (2021) bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 1.6 Research GAP

Variabel	Problem	Peneliti Terdahulu
X1 Kepemimpinan	Kurangnya peranan dan efektifitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangkitkan komitmen guru	Aziz & Putra, (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap

Variabel	Problem	Peneliti Terdahulu
		<p>Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang.”</p> <p>Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja bawahan atau guru.</p>
<p>X2</p> <p>Komitmen Organisasi</p>	<p>Guru diberikan fasilitas guna meningkatkan komitmen guna meningkatkan kualitas kerjanya</p>	<p>Moh. As'adi & Slamet, (2022)</p> <p>“Pengaruh kesejahteraan guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada mts nahdlatuth thullaab kecamatan licin</p> <p>Diduga fenomena komitmen organisasi sehingga adanya penurunan kualitas kerja</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru</p>

Variabel	Problem	Peneliti Terdahulu
Y Kinerja Guru	Penurunan kinerja guru dapat dilihat pada jumlah kehadiran guru dan keterlambatan guru dalam proses mengajar	

Dari penelitian ini terdapat kebaharuan melalui motivasi sebagai variabel intervening diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Dan dapat dilihat peneliti terdahulu menggunakan motivasi sebagai variabel intervening yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpin dan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, sehingga peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian yang mendalam lagi mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai mediasi Di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
5. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?

6. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian untuk menganalisis:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
3. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
4. Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
5. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi.
6. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
7. Komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi

1.4 Manfaat Penelitian

Temuan dari studi berikut ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai macam pihak, khususnya pihak kepala sekolah maupun guru yang ada di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan pembelajaran dan pengetahuan dalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi guru pada sekolah.
- b. Dapat berkontribusi untuk menambah bahan kajian ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan komite organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel interveningnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan refensi sebagai sumber informasi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan komite organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel interveningnya.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan sumbangsih pemikiran kepada pihak sekolah yang dapat dijadikan masukan dan saran terhadap peningkatan kinerja guru.