

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

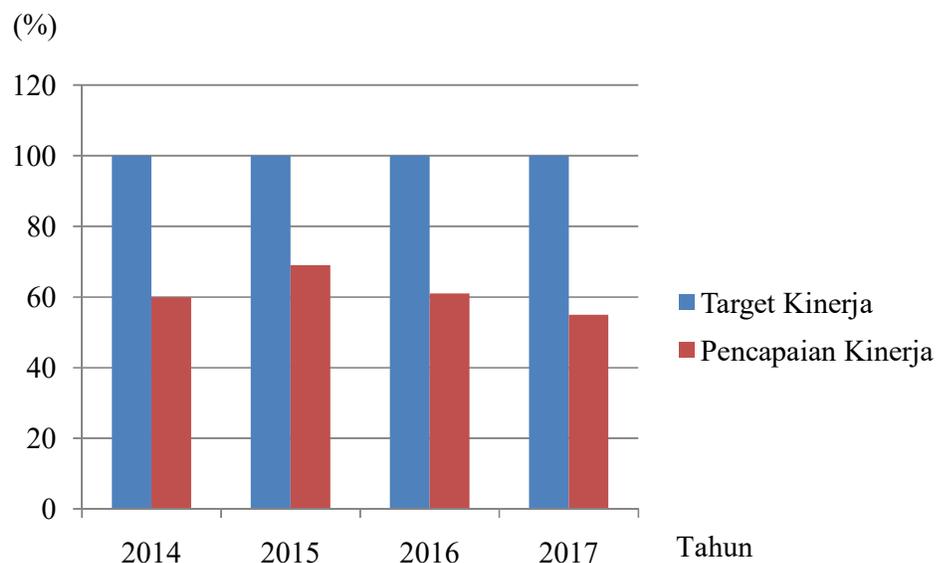
Pendidikan dalam rangka menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan meingkatkan prestasi kerja bagi organisasi menempati posisi yang penting dan strategis. Pendidikan juga merupakan usaha sadar untuk menumbuhkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan pengajar. Kegiatan belajar mengajar melibatkan beberapa komponen yaitu peserta didik, guru (pendidik), tujuan pembelajaran, isi pelajaran, metode mengajar, media dan evaluasi. Tujuan pembelajaran yang diinginkan tentu yang optimal. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.

Kinerja menurut Wirawan (2009:5) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu profesi dalam waktu tertentu, jadi kinerja hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja guru menurut Sumarno (2012:20) adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan tersebut mencakup berapa aspek diantaranya perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar

yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Faktor kinerja sangat penting guna menentukan kualitas bagi seorang guru tersebut.

Kinerja guru yang tinggi sangat diharapkan oleh SMP Negeri 3 Gresik. Semakin banyak guru yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas SMP Negeri 3 Gresik secara keseluruhan akan meningkatkan kualitas sekolah dan dapat bertahan lama dalam persaingan di luar sana. Guru untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Bahwa dari *Problem Research* yang saya dapatkan adanya kinerja guru tidak sesuai dengan target kinerjanya dalam pencapaian kinerja yang ingin diperoleh sebagai berikut ini :



Sumber: SMP Negeri 3 Gresik

Gambar 1.1
Kinerja Guru SMP Negeri 3 Gresik
Tahun 2014 – 2017

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa di tahun 2014 – 2017 kinerja guru SMP Negeri 3 Gresik mengalami tidak tercapainya target kinerja dengan nilai pencapaian kinerja sendiri yakni 100%. Dapat dilihat di atas tahun

2014 sendiri tidak tercapainya target kinerja dengan hasil 60% dengan target yang ditempuh 100%. Tahun 2015 hasilnya hampir mencapai target kinerja dengan hasil 69% dari pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2016 sendiri mengalami tidak tercapainya target kinerja dengan hasil 61%. Tahun 2017 mengalami tidak tercapainya target kinerja dengan hasil 55%. Maka kesimpulan di atas bahwasanya kinerja guru di SMP Negeri 3 Gresik tidak sesuai dengan target kinerja yang ingin dicapai atau mengalami penurunan. Kinerja di SMP Negeri 3 Gresik dalam meningkatkan pembelajaran ada beberapa item yang berupa dasar teori mengajar, mengembangkan sistem pengajaran, melakukan proses belajar yang lebih efektif, dan penilaian hasil belajar.

Menurut Sutjipto (2013:48) keberhasilan dalam proses belajar melaksanakan pembelajaran yakni guru harus mempunyai pegangan asasi tentang mengajar dan dasar teori – teori mengajar, guru harus dapat mengembangkan sistem pengajaran yang lebih efektif, guru harus mampu melakukan proses belajar yang lebih efektif agar siswa siswi bisa meningkatkan belajarnya, guru harus mampu melakukan penilaian hasil belajar tersebut sebagai dasar umpan balik bagi seluruh proses belajar yang telah tempuh, dan guru harus memiliki keseimbangan dalam kualitas dan kuantitas dalam pengajaran.

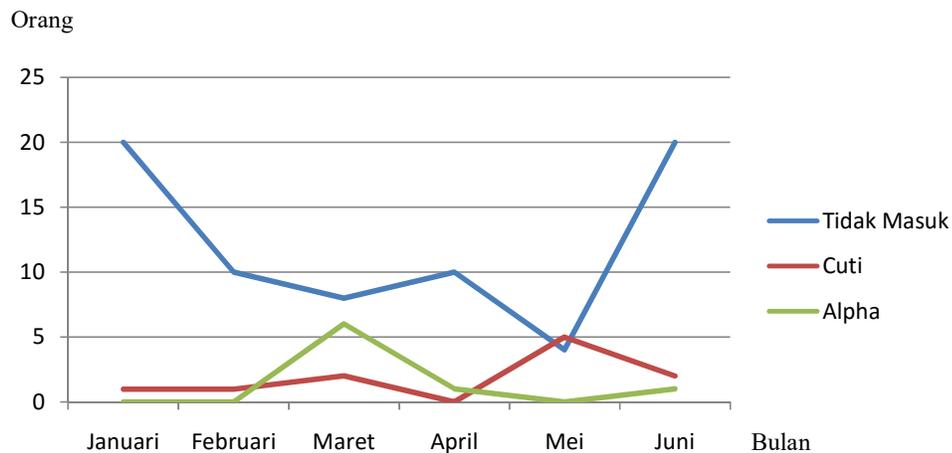
Menurut Sutrisno (2016:77) kinerja dipengaruhi banyak faktor yaitu kesempatan maju, kemamanan kerja, gaji, perusahaan, manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Menurut Mulyasa (2010:98) kinerja guru dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kualitas

sarana atau prasarana, jaminan sosial, tingkat pendidikan, kecakapan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Menurut House (2011:16) gaya kepemimpinan kemampuan dari individu dalam mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya sehingga mencapai efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi tersebut. Dalam hal ini gaya kepemimpinan begitu penting di organisasi untuk meningkatkan kemampuan dari bawahannya agar lebih bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Robbins (2010:8) motivasi kerja proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi. Adapun tiga elemen seperti intensitas, arah, dan ketekunan. Dalam intensitas berhubungan dengan giatnya seseorang dalam berusaha untuk mencapai suatu tujuan. Jika intensitas tinggi maka tidak akan menghasilkan prestasi kerja kecuali dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, mempertimbangkan kualitas dan intensitas secara bersamaan. Upaya diarahkan dan konsisten dalam tujuan organisasi seharusnya dilakukan dengan motivasi dimensi ketekunan.

Menurut Hasibuan (2013,193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi, dapat di simpulkan bahwa karyawan selalu datan dan pulang tepat waktu dan menyelesaikan semua pekerjaanya. Adapun grafik yang mencerminkan disiplin dari absensi guru di SMP Negeri 3 Gresik sebagai berikut ini:



Sumber : Data Diolah Peneliti 2019

Gambar 1.2
Data Rekapitulasi Absensi Guru
Dari Bulan Januari – Juni 2018

Dari gambar 1.2 diatas menunjukkan bahwa banyaknya guru yang tidak masuk pada bulan Januari hingga Juni 2018. Menunjukkan tidak adanya disiplin dengan sebanyak 58 guru, di bulan Januari jumlah guru tidak masuk sebanyak 20, untuk cuti berjumlah 1, dan alphanya berjumlah 0. Di bulan Februari guru tidak masuk sebanyak 10, untuk cuti berjumlah 1 guru, dan alphanya berjumlah 0 guru. Bulan Maret guru tidak masuk sebanyak 8, untuk cuti berjumlah 2, dan alphanya berjumlah 6.

Bulan April guru tidak masuk sebanyak 10, untuk cuti berjumlah 0, dan alphanya berjumlah 1. Bulan Mei guru tidak masuk sebanyak 4, untuk cuti berjumlah 5, dan alphanya berjumlah 0. Bulan Juni guru tidak masuk sebanyak 20 untuk cuti berjumlah 2, dan alphanya berjumlah 1. Untuk meningkatkan ketaatan peraturan yang ada, dalam hal ini disiplin sendiri diperlukan agar jangan sampai ada keteledoran atau kelalaian dan pemborosan waktu dalam memulai suatu pekerjaan.

Penelitian akan melakukan penelitian dengan judul **“Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Gresik.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut ini :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Gresik?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Gresik?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Gresik.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Gresik.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi sekolah
 - a. Diharapkan mendapatkan bahan masukan untuk SMP Negeri 3 Gresik.

- b. Menginformasikan kepada SMP Negeri 3 Gresik seberapa pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
2. Bagi penelitian selanjutnya
- a. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai gaya kepemimpinan dalam SMP Negeri 3 Gresik.
 - b. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai motivasi kerja dalam SMP Negeri 3 Gresik.
 - c. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai disiplin kerja dalam SMP Negeri 3 Gresik.