

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia sebagai faktor penentu yang penting bagi keefektifan kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau baik instansi baik pemerintah maupun swasta. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan memiliki kewajiban dengan memberikan perhatian yang lebih untuk membina, menggerakkan, mengarahkan segala sumber daya manusia yang ada di lingkungan organisasinya agar tercapai beban kerja yang terarah.

Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan. Di sekolah yang merupakan organisasi pendidikan membutuhkan pimpinan yang efektif yaitu kepala sekolah yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi perilaku guru ataupun bawahannya. Sehingga, kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah akan berhasil dan sukses sebagai seorang pemimpin jika dapat membina,

mempengaruhi dan mampu mengarahkan guru dan pegawainya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, tanpa ada kedisiplinan seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin kerja yang baik demi keberhasilan dalam mencetak para siswanya.

Seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para guru di bawah tanggungjawabnya tersebut diberikan motivasi agar mempunyai kinerja yang baik. Memberikan motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin. Pemberian motivasi kerja berupa reward berdasarkan kemampuan sekolah, jenis tugas dan hasil lainnya, dan memberikan punishment yang disesuaikan dengan bentuk aturan yang dilanggar. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh, kepala sekolah SMP Swasta Imelda Medan telah membuat reward dan punishment bagi guru dan staff. Reward tersebut berupa pemberian pujian dan penghargaan bagi guru terdisiplin, terbaik dan paling rapi yang diberikan pada saat perayaan hari guru. Punishment juga diberikan berupa teguran berupa lisan atau tulisan.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru disekolah bergantung kepada kepala sekolah sebagai pimpinannya. Bila kepala sekolah tidak memiliki kemampuan sebagai pemimpin, maka tugas yang diemban guru tidak akan dikerjakan dengan baik. Sebaliknya apabila kepala sekolah mampu menjadi pemimpin yang efektif yaitu kepala sekolah yang mampu membina, menggerakkan, mengarahkan guru dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan

suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi, instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan.

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh, gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Swasta Imelda Medan menggunakan pola perilaku tenggang rasa. Kepala sekolah menyadari bahwa guru dan staff selain sebagai pelaksana juga sebagai sumber daya manusia yang besar peranannya dalam pengembangan sekolah. Kepala sekolah melibatkan guru dan staff secara aktif dalam upaya mencari jalan terbaik untuk mencapai tujuan sekolah dengan maksimal. Untuk mencapai maksud tersebut, kepala sekolah berupaya mengembangkan hubungan yang harmonis dan bersikap penuh persahabatan dan kehangatan hubungan dengan guru dan staff.

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhannya dalam bekerja. Dengan memberikan gaji dan penghargaan secara adil dan proporsional terhadap kinerja guru yang dilakukan jika melebihi ukuran yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan kemampuan sekolah. Manusia sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan

dan harapan yang memerlukan perhatian tersendiri karena akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitasnya terhadap organisasi.

Kinerja guru yang bersifat pribadi dan tergantung pada situasi yang dialami guru. Oleh karena itu, ada guru yang memiliki kinerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan tujuan organisasi dan yang tidak sesuai. Kinerja guru juga dapat mengalami penurunan yang disebabkan banyak faktor, karena itu kinerja guru dapat ditumbuhkan, diperbaiki dan ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti kinerja guru yang sangat penting bagi SMP Swasta Imelda Medan agar mereka dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Adapun judul penelitian ini adalah, **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta Imelda Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun identifikasi masalah, berupa :

1. Disiplin Kerja yang tidak sesuai dengan prosedur sekolah akan mempengaruhi kinerja guru.
2. Kepala sekolah memberikan motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja guru.
3. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan prosedur sekolah akan mempengaruhi kinerja guru.

4. Kinerja guru yang tidak sesuai dengan prosedur sekolah akan mempengaruhi perkembangan sekolah.

1.3 Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan menjadi masalah utama yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Guru.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP SWASTA IMELDA MEDAN.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP SWASTA IMELDA MEDAN.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMP SWASTA IMELDA MEDAN.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMP SWASTA IMELDA MEDAN.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP SWASTA IMELDA MEDAN.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP SWASTA IMELDA MEDAN.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMP SWASTA IMELDA MEDAN.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMP SWASTA IMELDA MEDAN.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi SMP SWASTA IMELDA MEDAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan motivasi agar para guru di SMP SWASTA IMELDA MEDAN menghasilkan kinerja guru yang baik. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan sehingga pada hakekatnya penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi para guru untuk menghasilkan kinerja guru yang lebih baik.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti dan wawasan untuk meningkatkan kemampuan dalam meneliti dan berpikir dalam menganalisa suatu teori.

3 Manfaat Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi peneliti lanjutan dan rekan-rekan mahasiswa.

