

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pendidikan dikelola berdasarkan visi teoritis dan praktis untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas. Kinerja guru menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan, sedangkan sekolah adalah lembaga sosial yang mengajarkan siswa di bawah bimbingan guru. Sistem pendidikan formal di Indonesia mendorong peserta didik untuk memiliki pemikiran maju, keterampilan kritis, kreativitas, komunikasi, dan kerjasama. Pendidikan diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dengan tujuan mengembangkan potensi peserta didik secara aktif.

Kemampuan guru dalam meningkatkan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensinya, tetapi juga oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu mendukung pengembangan sekolah secara berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi guru dan siswa. Hal ini menekankan pentingnya kepemimpinan, perencanaan, dan pemahaman tentang pendidikan bagi seorang kepala sekolah.

Motivasi kerja guru sangat mempengaruhi kepuasan, komitmen, dan kinerja mereka. Faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi dan faktor ekstrinsik seperti gaji dan dukungan berperan penting (Yope & Isma, 2022).

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja para guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan peserta didik. Kepala Sekolah sebagai atasan langsung dan pemegang kunci kepemimpinan di sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja terhadap bawahannya, seorang pemimpin dalam memimpin bawahan harus mampu memberikan motivasi, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan dan bersikap jujur, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja secara efisien untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Malik & Sriwidodo, 2013). Menurut Mahananingtyas et al., (2021), peran dan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah berlangsung dalam proses yang berkesinambungan secara sistematis dan terstruktur yang meliputi tujuh komponen tugas dan peran kepala sekolah yaitu: 1). Kepala sekolah sebagai Educator, 2). Kepala sekolah sebagai Motivator, 3). Kepala sekolah sebagai Manajer, 4). Kepala sekolah sebagai Innovator, 5). Kepala sekolah sebagai Supervisor, 6). Kepala sekolah sebagai Leader, dan 7). Kepala sekolah sebagai Administrator. Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dan kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi tersebut dapat digalakkan melalui pengelolaan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan yang efektif, penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan sumber belajar. Motivasi bisa timbul oleh faktor internal adalah sesuatu dorongan yang berasal dari diri pribadi seseorang yang dapat disebut juga motivasi hakiki. Suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang menimbulkan motivasi internal.

Sekolah sekarang sudah dihadapkan dengan persaingan dan teknologi yang tidak berskala nasional akan tetapi sudah internasional. Maka dari itu seorang kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk mendorong para guru untuk lebih termotivasi mengembangkan diri. Guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam pengembangan pendidikan di sekolah. Apabila guru mempunyai keinginan, minat, dan bertanggung jawab dalam meningkatkan dirinya maka kinerja guru pun akan meningkat.

Sehubungan dengan itu, penelitian telah melakukan pra survei dan wawancara ke SMK Raksana 2 Medan, dan hasilnya ialah masih ditemukan banyaknya guru-guru yang telat hadir ke sekolah maupun tiba di sekolah, guru yang kurang disiplin, seperti acara besar keagamaan beberapa guru tidak hadir dan *mindset* guru-guru yang masih belum memahami tentang perkembangan teknologi seperti pembelajaran menggunakan media ajar laptop (pembelajaran melalui PPT, menonton video edukasi menggunakan proyektor dan Microsoft Word). Permasalahan ini sering terjadi sehingga guru-guru yang sudah berumur di atas 45 tahun lebih mengandalkan guru-guru yang masih muda. Sekolah yang masih menggunakan absen manual tidak menggunakan mesin absen yaitu *finger print* sehingga banyak guru yang sering menitip absen dengan rekan kerja yang lain, membuat timbulnya kurang disiplin guru.

Guru yang mengharapkan proses dan hasil pembelajaran yang efektif, efisien dan berkualitas, semestinya memperhatikan faktor media pembelajaran yang keberadaannya memiliki peranan sangat penting. Media pembelajaran memiliki nilai praktis dan fungsi yang besar bagi pelaksanaan pembelajaran karena media pembelajaran merupakan sesuatu yang bersifat mengalirkan pesan dan dapat merangsang pikiran, perasaan dan kemauan audiens (siswa) sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar pada dirinya”.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi pada SMK Raksana 2 Medan”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Masih terdapat guru yang tidak hadir pada perayaan hari besar ataupun hari raya keagamaan
- b. Guru masih terdapat yang telat datang tepat waktu ke sekolah untuk mengajar
- c. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi kerja dan mengatasi disiplin kerja guru
- d. Beberapa guru masih tidak mau mengikuti arus perkembangan zaman dan kurang mengikuti peraturan yang berlaku

3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ada sebelumnya, maka peneliti melakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

- a. Variabel penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru;
- b. Lembaga pengamatan penelitian adalah SMK Raksana 2 Medan.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ada sebelumnya dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Raksana 2 Medan?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Raksana 2 Medan?
- c. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Raksana 2 Medan?
- d. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Raksana 2 Medan?

5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Raksana 2 Medan
- b. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Raksana 2 Medan
- c. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Raksana 2 Medan
- d. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Raksana 2 Medan

6. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian yaitu:

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan beberapa informasi penting untuk meningkatkan kinerja Guru dari segi disiplin kerja, memberikan motivasi kerja Guru yang lebih baik, dengan gaya kepemimpinan kiranya kepala sekolah menjadi teladan positif dan memperhatikan kinerja Guru.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tambahan informasi dan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Raksana 2 Medan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi.

- c. Bagi Universitas Prima Indonesia

Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Raksana 2 Medan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan kontribusi dalam pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia.

7. MOTIVASI KERJA

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan kepada personel pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi adalah bagaimana mengelola kekuatan dan potensi bawahan anda agar mereka mau bekerja sama secara produktif untuk berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang diberikan.

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Menurut Hasibuan (2019:143).

Rivai dalam Nuri et al., (2019) menunjukkan bahwa motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individunya.

Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”.

Dari beberapa definisi para ahli tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong untuk membuat seseorang semakin terdorong untuk melakukan tugas dan kerjanya. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dan mencapai hal – hal tertentu.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana menurut van Tuin et al., (2020) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja. 3) Meningkatkan disiplin kerja. 4) Meningkatkan prestasi kerja. 5)Meningkatkan tanggung jawab. 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

8. DISIPLIN KERJA

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketataan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja Menurut Siswanto (2021:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

9. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

a. Pengertian Kepemimpinan

Samsul Arifin (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok.

b. Teori – Teori Kepemimpinan

Supardi & Aulia Anshari (2022) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok agar mencapai tujuan bersama.

c. Aspek – Aspek Kepemimpinan

Lunenburg & Irby (Sunardi dkk., 2019: 23) berpendapat bahwa terdapat 5 aspek dalam Kepemimpinan sebagai penyelenggaraan sekolah, yaitu:

1. Fokus pada pembelajaran;
2. Membangun kerjasama;
3. Analisa hasil pencapaian siswa;
4. Pengembangan guru;
5. Penyesuaian kurikulum, pengajaran, dan penilaian.

10. KINERJA GURU

Suatu organisasi/sekolah memerlukan orang – orang sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan dan visi misinya. Sumber daya manusia yang berkualitas membantu memajukan sekolah sebagai platform untuk meningkatkan produktivitas para guru. Kinerja merupakan kunci keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

a. Pengertian Kinerja Guru

Rorimpandey (2020) menjelaskan bahwa kinerja atau penampilan kerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yakni kecakapan, upaya, dan sikap keadaan-keadaan eksternal.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah evaluasi yang dilakukan guna mengetahui keberhasilan atau kegagalan dalam bekerja. Menurut Yelvita (2022) ada beberapa hal yang perlu diketahui tentang penilaian yaitu:

1. Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan
2. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
3. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri

2. Motivasi

Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis. Antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

11. PENELITIAN TERDAHULU

Ja'a Taufikul Hulami, Anuar Sanusi (2024) yang berjudul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada SMA Annida Karang Anyar Lampung Selatan menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru, dan Budaya Organisasi mempengaruhi Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Petrina Gabriella, Hendy Tannady (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Bekasi menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Trisna (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT. Bukit Intan Abadi Medan menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja memperkuat pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

12. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

13. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM HUBUNGAN PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

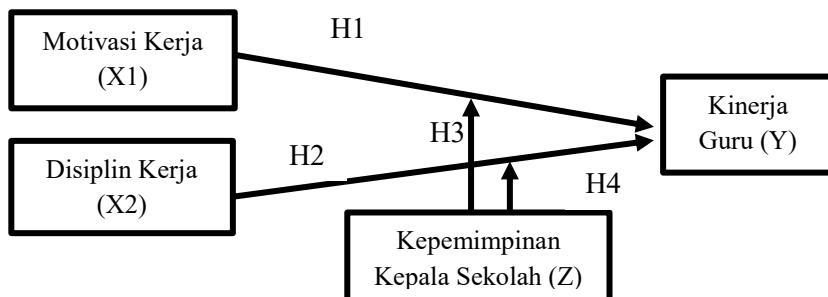
Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan (Hasim et al., 2020). Kepemimpinan merupakan aspek penggerak organisasi sekolah sehingga keberadaan pemimpin dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Kepemimpinan dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yang mempunyai keahlian memimpin, mempengaruhi pendirian, pendapat orang, atau sekelompok orang tanpa menanyakan alas-analasannya. Demikian halnya dengan kepala sekolah merupakan seorang pemimpin di sekolah baik sebagai pemimpin untuk para guru maupun sebagai manajer yang merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanaan, serta mengevaluasi rencana atau kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran sekolah ke arah yang lebih baik dan berkualitas (Kurniawan, 2019).

14. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM HUBUNGAN PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan (Hasim et al., 2020). Kepemimpinan merupakan aspek penggerak organisasi sekolah sehingga keberadaan pemimpin dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Kepemimpinan dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yang mempunyai keahlian memimpin, mempengaruhi pendirian, pendapat orang, atau sekelompok orang tanpa menanyakan alas-analasannya.

15. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

16. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H1 : Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)
2. H2 : Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)
3. H3 : Kepemimpinan Kepala Sekolah (Z) mampu memoderasi pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)
4. H4 : Kepemimpinan Kepala Sekolah (Z) mampu memoderasi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)