

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan peran yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan proses pengaktualisasian semua potensi yang dimiliki oleh manusia sehingga menjadi bermanfaat bagi kehidupan. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, dunia pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, kinerja guru memiliki peran penting menjadi pelaksana dalam pengalihan ilmu pengetahuan dan budi pekerti kepada siswa (Hadi, Tukiran, dan Yuwono, 2009).

Kinerja guru menjadi sangat penting karena memiliki dampak yang luas terhadap prestasi siswa maupun kinerja sekolah. Usman (2005) mengemukakan kinerja guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Oleh karena itu kinerja guru yang optimal mutlak diperlukan untuk menunjang keberhasilan pembangunan bidang pendidikan secara keseluruhan (Khalid dan Pandipa, 2019).

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kinerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan terhadap pekerjaannya sebaliknya kinerja yang rendah dapat dilihat dengan adanya tingkat absensi yang tinggi, tingkat produktivitas yang rendah, kesalahan yang tinggi, kelesuan dalam bekerja, dan jumlah kecelakaan yang tinggi Siagian (2002), Nitisemito (2002) mengemukakan bahwa masalah kinerja bukanlah timbul begitu saja, banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja meliputi : kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan Rivai (2012). Menurut Tika dan Pabundu (2010), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan seseorang yang dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik agar dapat mempengaruhi para bawahannya sehingga dapat tercapainya kinerja yang memuaskan.

Sehubungan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwoko (2018) dan Setiyati (2014) terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru berdasarkan hasil penelitiannya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang memiliki perhatian terhadap bawahannya agar menghasilkan kinerja yang semakin tinggi. Sebaliknya, dari hasil penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) hasil penelitiannya ialah kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja Mangkunegara (2013).

Motivasi kerja menurut Maslow (2010) adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Berbeda dengan definisi motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013) mendefinisikan motivasi merupakan kondisi yang membuat pekerja tergerak dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan dengan pendapat tersebut bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, yang artinya motivasi kerja merupakan peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja guru akan meningkat menjadi lebih baik, guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan

yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik dan sebaliknya dengan motivasi kerja rendah guru tidak memiliki semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Areva, Ronald, dan Verawati (2019) dan Ardiana (2017) terkait dengan pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitiannya Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman (2011) yang melakukan penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mengkaji lebih jauh tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi atau tugas-tugas dalam pekerjaan Hariandja (2002). Menurut Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Setiap guru memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga menjadi tantangan tersendiri bagi pihak sekolah agar mayoritas guru dalam sekolah merasa puas terhadap pekerjaan mereka, agar guru mau bertahan bekerja di sekolah dan memberikan kinerja terbaiknya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Narsih (2017) dan Ahmadiansah (2016) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru berdasarkan hasil penelitiannya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan guru terhadap pekerjaan akan tumbuh bilamana pekerjaan, gaji, dan lingkungan kerja di sekolah mampu memberikan rasa senang. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi memicu timbulnya kinerja yang tinggi. Sebaliknya, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman (2011) yang melakukan

penelitian mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiry (2013) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah Liden, Wayne dan Kraimer (2001). Penelitian yang dilakukan oleh Utari and Rasto (2019) dan Nugraheni dan Rahmayanti (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan menurut Arianto (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

SMA Negeri 3 Purwokerto merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Banyumas. Penelitian ini fokus pada kinerja guru SMA Negeri 3 Purwokerto. Sama halnya dengan sekolah negeri lainnya, SMA Negeri 3 Purwokerto juga menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas dan mutu guru. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai salah satu misi yang sekolah inginkan yaitu meningkatkan kualitas pembelajaran dan menumbuhkan daya saing untuk berprestasi. Sehingga peserta didik lulusan SMA Negeri 3 Purwokerto mampu bersaing dengan peserta didik dari sekolah lain dalam hal akademik.

Bersumber dari pra observasi yang dilakukan dengan wawancara bersama Kepala Sekolah pada tanggal 17 Januari 2022 di SMA Negeri 3 Purwokerto, diperoleh informasi bahwa terdapat berbagai fenomena di SMA Negeri 3 Purwokerto. Hal ini terlihat dari adanya beberapa guru dalam menyampaikan materi kepada siswa hanya sekedar memenuhi target dan kurang optimal dalam menyampaikan materi pembelajaran. Hal tersebut, berdampak kepada siswa menjadi kurang optimal pada pemahaman dan

penguasaan materi. Selain fenomena tersebut, berdasarkan penilaian kinerja guru pun ditemukan data penilaian kinerja guru di SMA Negeri 3 Purwokerto dari tahun 2017-2021 mengalami kecenderungan fluktuatif, berikut datanya :

Tabel 1.
Kinerja Guru SMA Negeri 3 Purwokerto
Dari tahun 2017-2021

| Penilaian Kinerja | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Nilai | Nilai | Nilai | Nilai | Nilai |
| A. Perilaku Kerja | | | | | |
| 1. Kedisiplinan | 9,2 | 9,1 | 9,0 | 9,5 | 8,5 |
| 2. Tanggungjawab | 9,1 | 9,3 | 9,5 | 8,0 | 8,5 |
| 3. Kerjasama | 9,3 | 9,1 | 9,0 | 8,5 | 9,5 |
| 4. Komitmen | 9,0 | 9,2 | 9,5 | 8,5 | 9,0 |
| B. Hasil Kerja | | | | | |
| 1. Kualitas Kerja | 18 | 18 | 19 | 16 | 16 |
| 2. Kuantitas Kerja | 18 | 17 | 19 | 17 | 18 |
| 3. Keterampilan Kerja | 19 | 19 | 17 | 16 | 16 |
| Jumlah | 91,6 | 90,7 | 92,0 | 83,5 | 85,5 |

Sumber : SMA Negeri 3 Purwokerto

Tabel 2.
Standar Nilai Kinerja Guru

| No | Nilai | Kategori |
|----|--------|-----------|
| 1. | 91-100 | Amat baik |
| 2. | 76-90 | Baik |
| 3. | 61-75 | Cukup |
| 4. | 51-60 | Sedang |
| 5. | <50 | Kurang |

Sumber : Permenegpan dan RB No. 16 Tahun 2009

Berdasarkan data tabel 1 dan tabel 2 dapat dilihat kondisi kinerja guru di SMA Negeri 3 Purwokerto dari tahun 2017-2021 mengalami kecenderungan fluktuatif. Kinerja guru tahun 2017 sebesar 91,6 masuk kategori amat baik, tahun 2018 sebesar 90,7 masuk kategori baik, 2019 sebesar 92 masuk kategori sangat baik, tahun 2020 menurun menjadi 83,5 masuk kategori baik, dan tahun 2021 naik menjadi 85,5 masuk kategori baik.

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan dari pra observasi dan reset gap ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja ditemukan

hasil penelitian yang berbeda-beda. Hal ini maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Purwokerto”**.

B. Perumusan Masalah

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwoko (2018) dan Setiyati (2014) terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru berdasarkan hasil penelitiannya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Marjaya dan Pasaribu (2019) hasil penelitiannya ialah kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Areva, Ronald, dan Verawati (2019) dan Ardiana (2017) hasil penelitiannya Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Usman (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Narsih (2017) dan Ahmadiansah (2016) hasil penelitiannya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman (2011) yang melakukan penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Utari dan Rasto (2019) dan Nugraheni dan Rahmayanti (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan menurut Arianto (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan evaluasi dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang belum konsisten atau terjadi *“research gap”*. Maka penelitian ini mencoba melakukan penelitian kembali pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, terhadap kinerja guru dengan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA N 3 Purwokerto?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA N 3 Purwokerto?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA N 3 Purwokerto?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA N 3 Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini termasuk dalam bidang ilmu manajemen terutama manajemen sumber daya manusia pada guru di SMA Negeri 3 Purwokerto. Peneliti memandang persoalan penelitian ini agar lebih terkonsentrasi pada persoalan yang akan diteliti karenanya dibatasi pada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Purwokerto. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2022.

D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMA N 3 Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA N 3 Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMA N 3 Purwokerto.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi ilmu pengetahuan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 3 Purwokerto. Dan bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa di masa mendatang.

b. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan bagi SMA Negeri 3 Purwokerto dalam pengembangan SMA Negeri 3 Purwokerto. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi para guru di SMA Negeri 3 Purwokerto dalam memajukan sekolah. Dan bagi akademisi diharapkan dapat memberi masukan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 3 Purwokerto.