

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu dimensi universal dan berlangsung terus menerus dari generasi ke generasi di seluruh dunia. Pendidikan merupakan pilar utama pembangunan masyarakat suatu bangsa tertentu. Pendidikan adalah proses dimana seseorang menjadi dirinya sendiri, tumbuh sesuai dengan kemampuan, watak, bakat, dan hati nuraninya. Pendidikan berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam keluarga, sekolah dan masyarakat. Seperti yang tertulis dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3, dinyatakan bahwa Pendidikan nasional mengembangkan keterampilan dan memberikan konteks mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan tujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang berbudi pekerti luhur dan beriman serta bertakwa. dan peradaban, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Pendidikan bertujuan untuk menjadikan peserta didik menjadi pribadi yang berguna dan bertanggung jawab dalam hidupnya. Pendidikan merupakan salah satu cara individu untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta budaya. Mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan peranan guru yang dapat membimbing siswa dengan lebih baik. Sekolah merupakan Lembaga institusi terdapat sumber daya manusia yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melaksanakan program. Sebagai institusi pendidikan formal, sekolah dituntut menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademis

tertentu, keterampilan, sikap dan mental, serta kepribadian lainnya, sehingga peserta didik dapat melanjutkan pendidikannya ketahap selanjutnya yang lebih tinggi atau bekerja pada lapangan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan keterampilan. Keberhasilan sekolah merupakan ukuran bersifat mikro yang didasarkan pada tujuan dan sasaran. Pendidikan ditingkat sekolah yang sejalan dengan tujuan Pendidikan nasional serta tujuan itu dapat dicapai pada periode tertentu sesuai dengan lamanya pendidikan yang berlangsung disekolah. Keberadaan pendidikan yang berkualitas ditunjukkan dengan tercapainya tujuan pendidikan menghasilkan lulusan yang berprestasi dan berdayasaing. Kualitas pendidikan suatu negara dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain guru, siswa, kurikulum, administrasi sekolah, birokrasi, institusi dan pendanaan. Salah satu faktor penting yang tidak dapat diabaikan yang mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah adalah faktor guru (Imam, Minarsih dan Warso, 2016: 6). Pendidikan sebagai daya utama dalam perkembangan manusia yang dibantu oleh peranan seorang pendidik.

Guru adalah salah satu SDM yang berada disekolah (Khasanah, Kristiawan dan Tobari, 2019:108). Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan. Sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran, guru memegang peran *central* dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi siswa untuk belajar. Selain itu, kinerja guru juga berpengaruh pada kualitas hasil belajar siswa. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jiang (2021: 224) menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki korelasi yang kuat dengan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memberikan

dukungan dan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Guru merupakan faktor yang paling bertanggung jawab dan paling besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, perhatian yang besar harus diberikan pada peningkatan kinerja guru, kinerja seorang guru di sekolah memegang peranan penting dalam mencapai tujuan sekolah. Perhatian pemerintah terhadap Pendidikan sudah disosialisasikan, Kemendikbud bersama Komisi X DPR RI di tahun 2021 menetapkan 20 % dari APBN dialokasikan untuk dana pendidikan. Kinerja guru memiliki pengaruh yang besar terhadap kemajuan pendidikan. Berdasarkan penelitian, kinerja guru yang baik dapat meningkatkan prestasi akademik siswa dan memperbaiki kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan Fitriyani, Fatturahman dan Syarifuddin (2021:12) menunjukkan bahwa kinerja guru yang baik berpengaruh positif terhadap prestasi akademik siswa. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru bermuara pada peningkatan dan kualitas sekolah (Kartini dan Kristiawan, 2019:17). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam Pendidikan, yaitu Penyusunan rencana pembelajaran yang jelas dan terstruktur (Sari, 2021: 147). Guru harus menyusun rencana pembelajaran yang jelas dan terstruktur dengan tujuan yang spesifik dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa. Hal ini akan membantu dalam memfasilitasi pemahaman siswa dan meningkatkan motivasi belajar mereka. Pemilihan materi dan sumber belajar yang tepat (Ridwan, 2021:5). Guru harus memilih materi dan sumber belajar yang tepat dan relevan dengan kurikulum dan kebutuhan siswa. Hal ini akan membantu

siswa dalam memahami dan mengaplikasikan konsep yang diajarkan. Penggunaan media pembelajaran yang efektif (Fakhrurrazi, 2021:178). Guru harus memilih dan menggunakan media pembelajaran yang efektif, seperti teknologi pembelajaran yang interaktif, untuk memfasilitasi pemahaman siswa. Penggunaan media pembelajaran yang tepat dapat meningkatkan partisipasi siswa dalam pembelajaran dan membantu mereka untuk memahami konsep yang diajarkan. Melalui perencanaan pengajaran yang baik, guru dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa. Perencanaan yang matang, penggunaan teknologi, keterlibatan siswa, dan refleksi dan evaluasi dapat membantu guru dalam membuat perencanaan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Namun dalam implementasinya masih terdapat permasalahan guru dalam merancang pembelajaran. Guru sering mengalami kesulitan dalam memahami kurikulum dan mengintegrasikan standar pembelajaran ke dalam rencana pembelajaran mereka. Sehingga mereka kesulitan dalam mengevaluasi apakah tujuan pembelajaran tercapai dengan baik atau tidak (Sugiyono, 2021:151). Guru sering kali menyusun rencana pembelajaran dengan cara yang monoton dan terkesan membosankan bagi siswa. Hal ini menyebabkan siswa tidak tertarik dan tidak termotivasi untuk belajar (Budiarto, 2021:7). Ketidakmampuan dalam mengadaptasi metode pembelajaran yang sesuai Guru sering kali mengalami kesulitan dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa dan kurikulum. Sehingga pembelajaran yang dilakukan tidak efektif dan kurang memotivasi siswa (Mulyana, 2021:4).

Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pengajaran di kelas. Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kemampuan untuk mengajar dengan efektif dan efisien, memahami kurikulum dan materi pelajaran dengan baik, serta mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk siswa. Sebaliknya, jika seorang guru memiliki kinerja yang buruk, pelaksanaan pengajaran dapat terganggu. Hal ini bisa terjadi karena guru tidak dapat mengelola kelas dengan baik, tidak mampu menjelaskan materi pelajaran dengan jelas, dan tidak memiliki keterampilan yang memadai dalam mendisiplinkan siswa. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk memperhatikan kinerja mereka agar dapat memberikan pengajaran yang berkualitas kepada siswa. Selain itu, peran kepala sekolah dan pengawas sekolah juga sangat penting dalam memonitor kinerja guru dan memberikan bimbingan serta dukungan yang diperlukan agar kinerja guru dapat ditingkatkan. Rendahnya kinerja guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti faktor internal dan eksternal. Kurangnya pemahaman terhadap materi pelajaran yang akan diajarkan dapat mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan pengajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Suparmini (2020:54) menyatakan bahwa pemahaman yang buruk terhadap materi pelajaran dapat menyebabkan guru kesulitan dalam menjelaskan materi secara jelas dan akurat kepada siswa. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya motivasi siswa untuk belajar. Guru yang tidak mampu mengelola kelas dengan baik dapat mempengaruhi kinerjanya dalam pelaksanaan pengajaran. Guru yang tidak mampu mengelola kelas dengan baik dapat menyebabkan siswa menjadi tidak tertarik dalam pembelajaran dan dapat menyebabkan gangguan di dalam kelas

(Wardhani dan Haryono, 2020:2). Selain itu, penilaian pengajaran merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja guru (Fathurrahman, Sugiarto dan Sopandi, 2021:82). Penilaian pengajaran yang baik dapat membantu guru untuk mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam pengajaran mereka, dan dapat membantu mereka untuk memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, penilaian pengajaran juga dapat memberikan umpan balik yang berguna bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan menggunakan instrumen penilaian yang tepat, guru dapat mengetahui kemampuan siswa dan memberikan umpan balik yang tepat untuk meningkatkan kemampuan siswa tersebut. Penilaian yang efektif juga dapat membantu guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa (Sari, Prahani dan Liliawati, 2021:2).

Kepala sekolah yang efektif dalam memimpin dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan, memfasilitasi kegiatan, dan memberikan umpan balik yang berguna kepada guru-guru di sekolah. Hal ini dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan mengembangkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Dalam praktiknya, kepala sekolah yang efektif dapat membantu guru-guru dalam merencanakan pengajaran, memberikan bimbingan dan dukungan dalam pelaksanaan pengajaran, serta memberikan umpan balik yang membangun untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, hubungan kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas di sekolah. Kepala sekolah yang efektif dalam memimpin dan memfasilitasi kinerja guru

dapat memberikan dampak yang positif terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa di sekolah. Menurut Kristiawan (2018:13) Kepala sekolah sebagai pemimpin guru sangat *urgent* untuk melaksanakan pembinaan guru secara berkesinambungan dan peningkatan kinerja dalam tugas pokok dan tanggung jawab guru sebagai guru, pendidik, dan pengawas siswa. Susanto (2016:42) menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban. Kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah yang berperan sebagai inovator, motivator, dan supervisor sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang efektif dalam menjalankan tiga fungsi kepemimpinan tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja guru dan memberikan pengaruh yang positif pada hasil belajar siswa di sekolah. Menurut Wirawan (2019:9) menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai inovator memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan menjadi inovator dalam menyediakan peluang pembelajaran baru, mendorong guru untuk menciptakan ide-ide baru, dan memberikan dukungan yang diperlukan dalam menerapkan inovasi pembelajaran. Sedangkan menurut Yulianto (2020:7) menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah dasar. Kepala sekolah yang mampu mengimplementasikan manajemen yang baik dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja guru di

sekolah. Kepala sekolah juga memegang peranan penting dalam memberikan arahan dan motivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru. Permasalahan kepemimpinan kepala sekolah di Indonesia yang diungkap dalam penelitian yang dilakukan Agustiawan, dkk. (2020:72) Pengelolaan sumber daya menjadi masalah yang dihadapi oleh kepala sekolah, penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar di Kota Bogor, Jawa Barat, menghadapi masalah dalam mengelola sumber daya manusia, seperti staf dan tenaga kerja, serta masalah pengelolaan sumber daya finansial. Kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya (Nurani dan Kurniawan, 2021:5).

Seorang guru yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih produktif dibandingkan dengan guru yang kurang termotivasi. Penelitian yang dilakukan menurut Rohim, dkk (2021:38) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan dari pimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Penelitian lain dilakukan oleh Wahyuni dan Nurhadi (2018: 205-214) menunjukkan bahwa terdapat hubungan

positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Faktor motivasi kerja seperti pengakuan, pencapaian, dan kemajuan berkorelasi positif dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat membantu pengambil keputusan dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah. Selain itu Fauziah dan Dahlan (2020:12) menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang lain menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Bantul. Motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Lestari, Widiyanti dan Bhaskara, 2022: 236-245). Oleh karena itu, perlu adanya perhatian dari pihak sekolah dan pemerintah dalam meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik. Motivasi kerja guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Motivasi kerja guru yang tinggi akan membantu guru dalam menyampaikan materi pelajaran dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat memotivasi siswa untuk belajar dengan lebih baik. Hal ini dapat membantu siswa untuk mencapai hasil belajar yang lebih baik. Guru yang termotivasi akan lebih aktif dan kreatif dalam mengembangkan strategi pengajaran yang lebih baik. Mereka juga lebih

bersemangat untuk mengikuti pelatihan dan *workshop* yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat membantu guru untuk tetap terlibat dan berkembang dalam profesi pendidikan. Ini dapat membantu mereka dalam mempertahankan pekerjaannya dan menghindari kelelahan atau kebosanan dalam profesi mereka. Namun pemberian motivasi kerja masih kerap menjadi permasalahan untuk meningkatkan kinerja guru, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Wijayanti (2021:1056-1065) menunjukkan bahwa kurangnya pengakuan dan *reward* dari pihak sekolah dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di sekolah dasar dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain motivasi kerja, motivasi ekstrinsik, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, faktor-faktor seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja juga mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kustianto dan Sudrajat (2021: 80-90) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja guru, merekomendasikan bahwa pihak sekolah dan pemerintah perlu memperhatikan beban kerja dan motivasi kerja guru sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai kepada guru, serta mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.

Kinerja guru dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Ketika seorang guru merasa bahwa kinerjanya diakui dan dihargai oleh pihak sekolah dan siswa, maka hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja juga

dapat terjadi ketika guru merasa bahwa mereka dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan siswa dan lingkungan sekolah. Sebaliknya, jika seorang guru merasa bahwa kinerjanya tidak dihargai dan diakui, atau merasa bahwa tugas-tugas yang diembannya terlalu berat dan tidak memadai, maka hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan kinerja guru yang kurang optimal. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pemerintah untuk memberikan dukungan dan pengakuan yang memadai kepada guru, serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru, seperti kondisi kerja yang memadai, fasilitas dan sumber daya yang cukup, serta peluang untuk mengembangkan kompetensi dan karier. Dengan demikian, guru dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perkembangan pendidikan di sekolah dan masyarakat. Kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat kepuasan guru yang dirasakannya selama dalam pelaksanaan Pendidikan (Zubir, 2021:11). Ketika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Ruwaida, Manirul dan Sri, 2021:9). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi pribadi terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Pentingnya kepuasan kerja guru dalam profesi pendidikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Wahyuni dan Indrawati (2021: 1-10) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, motivasi, dan niat untuk tetap bekerja di profesi tersebut. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Alkandari dan Alkhuzam (2021: 24-29) Kepuasan kerja guru juga berdampak

pada kualitas pembelajaran yang disampaikan oleh guru. Kondisi kerja yang memadai dan kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu guru merasa lebih termotivasi, sehingga mereka dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam mengajar dan membimbing siswa. Dengan demikian, kualitas pembelajaran siswa dapat meningkat dan mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pemerintah untuk memberikan perhatian yang lebih dalam hal pengembangan karir dan pelatihan kepada guru, serta memperhatikan kondisi kerja yang memadai bagi guru agar mereka dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pembelajaran siswa, kesehatan mental dan fisik guru, serta keberlangsungan profesi guru di masa yang akan datang. Kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi gaji yang diterima melalui beberapa faktor seperti peningkatan kinerja dan produktivitas, serta peluang promosi dalam karir. Kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi peluang promosi dalam karir mereka. Jika seorang guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki motivasi dan semangat yang tinggi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat menjadi faktor penentu bagi manajemen sekolah untuk mempertimbangkan promosi guru tersebut. Kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, faktor-faktor seperti pelatihan dan pengembangan profesional, dukungan manajerial, dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dan kinerja guru (Zulu dan Ramoutsaki , 2012: 79-87). Salah satu cara agar guru mau bekerja lebih baik adalah guru harus terlebih dahulu memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja ditandai dengan keadaan psikologis yang menyenangkan akibat terpenuhinya kebutuhan dasar dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dimana seorang guru menunjukkan sikap mencintai dan mendedikasikan diri terhadap pekerjaannya.

Sekolah menengah pertama (SMP) di Kecamatan Siantar Timur adalah SMP yang terdapat di salah satu kecamatan yang terdapat di Kota Pematang Siantar yang terdiri dari 9 (sembilan) SMP. Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan tingkat kelulusan peserta didik 100% dan lulusan yang melanjutkan pendidikan di sekolah yang ternama dianggap sudah berhasil dan mendapat kepercayaan masyarakat, selain itu sekolah dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang lengkap dan modern, seperti laboratorium komputer, laboratorium IPA, perpustakaan, lapangan olahraga, dan lain-lain. Fasilitas yang lengkap dan modern ini membantu siswa dalam proses belajar mengajar sehingga dianggap sebagai sekolah yang unggul dan menjadi pilihan bagi orang tua yang ingin memberikan pendidikan terbaik untuk anak-anaknya.

Namun pada kenyataannya pemerintah Kota Pematang Siantar melalui Kepala Dinas Pendidikan bersama dengan pengawas manajerial SMP, melakukan evaluasi kinerja kepada guru. Dari hasil evaluasi disampaikan dalam sambutannya di acara pembukaan *workshop* pembelajaran tanggal 30 Mei 2022 bahwa masih rendahnya kinerja guru di lingkungan pendidikan kota Pematang Siantar. Hal tersebut dibuktikan dari nilai kinerja sekolah secara umum yang belum tercapai, khususnya kota pematang siantar rekapitulasi nilai kerja di bawah 6,59 mencapai

58,8% yang setara dengan 134 sekolah dinyatakan masih memiliki nilai kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada bulan Juni 2022 bersama pengawas SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur mengenai Kinerja Guru, dimana kinerja guru masih belum baik. Indikasi itu terlihat dari kehadiran guru yang belum 100% , guru yang masuk tepat waktu rata-rata tidak lebih dari 70%, guru yang mengumpulkan perangkat pembelajaran rata-rata tidak lebih dari 80% selain itu dalam proses pembelajaran masih ditemukan guru yang belum melengkapi penilaian autentik selama proses pembelajaran, guru belum menggunakan media pembelajaran pada saat mengajar rata-rata 40%, serta kurangnya keterlibatan guru dalam kegiatan yang diadakan MGMP dan kurangnya minat guru untuk mengikuti seminar atau diklat yang diadakan oleh Dinas Pendidikan. Kondisi ini juga dapat dilihat dari penilaian kinerja guru (PKG) yang dilakukan di bulan November 2019 diperoleh hasil bahwa masih rendahnya kompetensi pedagogik yang ditunjukkan dengan guru yang usia >40 tahun tidak tertarik mengikuti pelatihan atau *workshop* pengembangan kompetensi sehingga masih ada guru yang belum mampu mengenal karakteristik siswa, guru belum mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran dalam mendidik, serta guru belum memahami pentingnya mengembangkan potensi sehingga berdampak pada penyusunan perangkat pembelajaran. pada kompetensi kepribadian, guru masih ada yang belum mampu menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi. Masih redahnya juga kompetensi sosial dilihat dari belum mampu nya guru bertindak secara objektif dan masih kerap diskriminatif.

Serta rendahnya kompetensi profesional dimana guru belum memiliki penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, selain itu rendahnya keinginan guru dalam mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif. Hasil wawancara yang dilakukan bersama dengan beberapa perwakilan MGMP SMP di Kecamatan sintar timur disebutkan bahwa rendahnya kinerja guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti minimnya sumber daya yang tersedia, kurangnya dukungan dari pihak sekolah dan pemerintah, atau faktor-faktor internal yang terkait dengan motivasi dan kepuasan kerja guru. Fenomena rendahnya kinerja guru tersebut tentu akan berdampak dari sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik, sehingga tujuan pendidikan tidak dapat tercapai dengan optimal. Hal ini tidak terjadi sendirinya tanpa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun dari luar diri guru itu sendiri. Hal lain dalam terkait dengan kinerja guru kurangnya motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru, mengingat motivasi merupakan energi yang menggerakkan guru untuk bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja dari guru, mereka akan bekerja apa adanya dan terkesan asal bekerja.

Berdasarkan, hasil observasi menunjukkan motivasi kerja guru masih belum optimal dapat dilihat dari pengaruh kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja kepada guru masih kurang maksimal seperti kurangnya motivasi dan pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru, rasa tanggung jawab yang masih kurang dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Kepuasan kerja guru pada

SMP Negeri di Kecamatan Siantar timur yang dipengaruhi oleh rendahnya kompensasi yang diberikan kepada guru, hubungan dengan rekan sekerja yang kurang harmonis, dan kurangnya promosi jabatan. Kepuasan kerja dapat dirasakan mulai dari pemberian motivasi. Faktor itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sekolah yaitu Kepala Sekolah yang menyelenggarakan dan melaksanakan tugas SMP SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur. Dalam beberapa Penelitian tentang rendahnya kinerja guru juga dilakukan oleh Srinalia di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar yang memaparkan bahwa rendahnya kinerja guru juga di pengaruhi oleh faktor internal yaitu kemampuan & motivasi guru (Srinalia, 2015:13). Maka, peranan kepala sekolah di sini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru khususnya dalam faktor internal. Penelitian yang dilakukan oleh Djafar & Nurhafizah (2018) yang menunjukkan motivasi kerja seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah sangat dibutuhkan dan berperan bagi guru dan pegawai untuk bersinergidan menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab dan hasil yang optimal yakni kinerja yang baik. Kepala sekolah yang mampu memberdayakan guru dapat dijadikan sebagai panutan, bersedia mendengarkan keluhan guru dan menerima koreksi dari guru dapat menumbuhkan motivasi kerja guru (Mustikeni, 2019). Penelitian lain juga dilakukan Shahnaz (2022) dengan hasil penelitian Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMPN di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja guru, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru.

Memandang pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan tercapainya tujuan sekolah, maka perlu pemikiran agar kinerja terus diperbaiki sehingga mutu pendidikan dapat menjadi lebih baik. Sesuai dengan penjelasan teori dan hasil penelitian terdahulu, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Siantar Timur”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dapat diidentifikasi berdasarkan deskripsi pada bagian latar belakang adalah:

1. Bagaimana kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur?
3. Apakah kepala sekolah mampu memberikan arahan yang jelas, mengembangkan strategi yang tepat, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru?
4. Apakah lingkungan kerja yang ada di sekolah mendukung motivasi mereka untuk bekerja lebih baik?
5. Apakah kepala sekolah memberi motivasi kerja kepada guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur ?
6. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja guru SMP SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur ?

7. Bagaimanakah kepuasan kerja guru SMP SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur?
8. Apakah mereka merasa mendapatkan penghargaan yang layak atas pekerjaan yang telah dilakukan, mendapatkan dukungan yang cukup, dan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman?
9. Apakah kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur ?
10. Bagaimanakah kepuasan kerja guru terhadap motivasi kerja guru SMP di Negeri Kecamatan Siantar Timur ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan atas memperlihatkan banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun untuk lebih memfokuskan arah penulisan ini kepada tujuan penulisan, maka pada pembatasan masalah ini hanya mencari dan membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh langsung positif Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja?

2. Apakah ada pengaruh langsung positif Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja ?
3. Apakah ada pengaruh langsung positif Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru?
4. Apakah ada pengaruh langsung positif Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru ?
5. Apakah ada pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengkaji dan memperoleh bukti empiris mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu dengan menganalisis gambaran tentang:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur
2. Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur
4. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur
5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam berbagai hal, yang dapat dilihat dari manfaat teoritis maupun manfaat praktisnya.

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi dan menambah wawasan tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kepuasan kerja dan Kinerja guru dan kajian ini diharapkan dimanfaatkan sebagai pengembangan teori yang berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi Kepala Dinas pendidikan penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan pertimbangan dalam menentukan alternatif kebijakan guna meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan informasi dan sebagai bahan masukan dalam memotivasi untuk meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi para guru, dapat memberi manfaat dalam pengembangan diri untuk memaksimalkan kinerjanya.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai bahan banding untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.