BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan aspek penting dan merupakan ujung tombak dal am rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di tengah persaingan kehidupan bangsa yang semakin maju dan modern. Pend idikan merupakan investasi jangka panjang dan merupakan kunci masa depan yang lebih baik dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Tanpa pendidikan yang memadai dan berkualitas, bangsa Indonesia akan semakin tertinggal. Sal ah satu aspek penting untuk memajukan pendidikan adalah keberadaan Kinerj a guru yang profesional (Hartiwi, 2020).

Fungsi pendidikan bukan hanya menggali potensi pendidikan yang ada di dalam diri manusia yang dapat mengontrol potensi yang telah dikembangk annya agar dapat bermanfaat bagi peningkatan kualitas hidup manusia itu sen diri, tetapi juga bagi orang lainnya (Rini, 2017). Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki kewajiban untuk melayani masyarakat pendidikan yang bertujuan untuk memberikan intelijen untuk penerus bangsa. Oleh karen a itu, peran yang dimiliki sekolah sangat penting dan digunakan sebagai saran a melaksanakan kebutuhan akan suatu pendidikan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nas ional, Bab II Pasal 3 menetapkan: Pendidikan nasional berfungsi mengemban gkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermar tabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkem bang-nya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan berta qwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, k reatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal dan merupakan te mpat terjadinya proses belajar mengajar mempunyai tugas pokok mengusaha kan terwujudnya suatu pengalaman belajar yang sangat bermutu bagi peserta

didik. Upaya meningkatkan kualitas merupakan tugas yang sangat berat, wala upun pemerintah berusaha melalui pembaharuan kurikulum, sarana prasana p endidikan, metode mengajar, peningkatan pengadaan buku-buku pelajaran da n buku bacaan, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan tenaga staf lainnya. hal ini tidak dapat tercukupi meskipun sudah semua usaha dilaksanak an dengan semaksimal mungkin.

Guru merupakan salah satu bagian dari proses pendidikan dan harus me miliki kinerja yang baik untuk mencapai kualitas lulusan lembaga pendidikan seperti yang diharapkan masih banyak guru yang standar kerjanya di bawah st andar yang berlaku, bukan karena ketidakmampuan tetapi karena budaya kerj a yang belum berkembang dengan baik dan semangat kerja yang rendah yang berdampak pada penurunan kinerja. Didalam melaksanakan pendidikan peran kinerja guru yang di butuhkan selama pendidikan. Kinerja dapat diartikan seb agai prestasi yang menunjukkan tindakan atau kegiatan dalam melaksanakan t ugas yang telah diberikan (Maharani, 2023). Kinerja guru dapat diartikan seb agai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melak sanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu tindakan yang ditampilkan oleh guru (Arifin, 2023).

Kinerja guru pada hakekatnya adalah kegiatan seorang guru dalam mela ksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru dan pendidik di sekolah, yang dapat menggambarkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan segala sesuatu. (Ulfathmi, 2021). Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawab nya dan menggambarkan tindakan yang ditampilkan oleh guru selama proses nya.

Kinerja guru yang diwujudkan dalam proses pembelajaran di sekolah ak an sangat menentukan kualitas peserta didik yang dihasilkan dan kualitas pros es pendidikan secara umum. Jones mengemukakan guru sebagai tenaga profe sional yang merupakan faktor penentu mutu pendidikan harus memiliki ketera mpilan manajemen di sekolah (Hadis dan Nurhayati, 2012). Napis dan Noor (2021) menyebutkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunj

ukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang die mbannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Kinerja dap at dikatakan memuaskan dan baik apabila dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja guru yang maksimal merupaka n impian bagi semua sekolah, sehingga penting untuk mengetahui faktor-fakt or yang mempengaruhi kinerja guru. Beberapa faktor yang dikaji dalam penel itian ini adalah kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseo rang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi terte ntu (Rivai, 2013). Hal yang senada diungkapkan Robbins dan Judgje (2017) b ahwa kepemimpinan (leadership) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi s uatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. P emimpin memiliki peran yang dominan dalam sebuah organisasi, peran yang dominan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan dan kualitas kerja, ataupun p restasi suatu organisasi.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses kerja yang da pat membantu meningkatkan kualitas guru untuk mencapai tujuan sekolah. D orongan yang kuat dari kepala sekolah berperan penting bagi guru dalam men jalankan perannya sedemikian rupa sehingga keberhasilan guru seharusnya be rubah menjadi lebih baik dengan adanya dorongan dari kepala sekola (Hasan, 2021). Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dengan gaya kepemimpinanny a harus mampu mempengaruhi orang lain atau bawahan harus memiliki kecer dasan emosional yang baik (Prihatini, 2020).

Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat sangat berdampak terhadap ke majuan dan dapat menunjang keberhasilan sekolah. Kepala sekolah dalam hal ini perlu mensinergikan komponen-komponen sekolah seperti guru, murid, da n karyawan sekolah lainnya agar tercipta budaya sekolah yang kondusif yang diciptakan di sekolah sehingga budaya sekolah yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. (Prayoga, 2020).

Budaya organisasi merupakan falsafah dasar organisasi yang mengandu ng keyakinan, norma dan kebersamaan nilai-nilai yang merupakan karakterist ik inti dari bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norm a dan nilai ini menjadi dasar sumber daya manusia dalam organisasi dalam m enjalankan kinerjanya (Ince, 2023).

Budaya organisasi adalah suatu keyakinan, perasaan, perilaku dan simb ol-simbol yang menjadi ciri organisasi. Lebih secara spesifik budaya organisa si dirumuskan sebagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip, hara pan, sikap, norma dan lain-lain dari semua anggota organisasi. Sebuah organi sasi jika ingin mempertahankan yang kuat budaya, organisasi harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin untuk menerapkannya secara terus mener us (Dewi, 2020). Budaya organisasi yang baik akan tergambar dari budaya ata u perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama ol eh organisasi tersebut (Sartana, 2019).

Budaya organisasi yang diterapkan pada SMP Negeri 12 Sungai Penuh yaitu mengajar dengan hati dan empati serta rasa ikhlas dan prinsip memanusi akan manusia yang mana artinya guru harus sadar dan ingat bahwa peserta di dik juga merupakan makhluk hidup yang patut dihargai. Prinsip ini juga diter apkan kepada seluruh karyawan baik itu guru maupun staff. SMP Negeri 12 s ungai penuh juga menerapkan budaya setiap jumat pagi melaksanakan yasina n Bersama di lapangan sebeulum pembelajar dimulai.

SMP Negeri 12 Sungai Penuh merupakan salah satu sekolah jenjang S MP berstatus Negeri yang berada di wilayah Kec. Koto Baru, Kota Sungai Pe nuh, Jambi. SMP Negeri 12 Sungai Penuh didirikan pada tanggal 25 Agustus 2014 dengan Nomor SK Pendirian 826.3/2188/Disdik-2/VIII/2014 yang bera da dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Kinerja guru pada SMP Negeri 12 Sungai Penuh dapat dilihat dari data prestasi siswa. Berikut data prestasi siswa tahun 2022-2024.

Tabel 1. 1 Prestasi Siswa SMP Negeri 12 Sungai Penuh Tahun 2022-2024

No	Tahun	Nama	kelas	Bidang Lomba yang Diikuti	Tingkat Pertasi
1.	2022	R.W.S, R, S, F.A, D.R, F & A	VII,VIII, dan IX	LT3 Pramuka Kwartir Cabang Tingkat Penggalang	Juara I
		F.A, K.K, A.S, S.D.R, & C.W.L	VII dan VIII	Tari Kreasi	Harapan I
		F.A	VII	Solo Song	
		F.A	VII	Pidato	Juara III
		F.A	VII	Menggambar	Juara II
2.	2023	F.A	VIII	Pentas Seni	Juara I
		F, I, I, A, & F	VIII	Futsal	Juara III
		F.A, & S.D	VIII	Fashion show	Juara III
3.	2024	F. M, A, R. W.S, & N.R	VIII	LCC	Juara VI
		F.M.A	IX	Olimpiade Sains Nasional	Juara III
		W, J	VII, dan VIII	BI (Barisan Indah)	
		D	VIII	Seni Siswa Nasional	Juara IV

Data SMP N 12 Sungai Penuh *2022-2024*

Dilihat dari tabel 1.1 pada tahun 2022 – 2024 siswa SMP Negeri 12 Sungai Penuh sudah cukup banyak dari siswa yang meraih prestasi, dengan demikian hal ini dapat menjadi gambaran kinerja guru dalam membimbing dan menciptakan generasi yang unggul dan berprestasi. Seorang guru akan mengusahakan agar siswa-siswanya mengetahui tujuan jangka pendek dan jangka panjang dari pelajaran yang telah dilaluinya demi keberhasilan bagi siswanya.

Kinerja yang dimiliki oleh guru pada SMP Negeri 12 Sungai Penuh dapat dilihat lebih lanjut melalui observasi awal yang dilakukan peneliti melalui pernyataan yang diajukan kepada kepala sekolah untuk menilai 10 orang guru. Data dari observasi awal dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 2 Observasi Awal Tentang Kinerja Guru Pada Tanggal 14 Oktober 2024

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
Kompetensi Pedagogik							
1	Mampu menguasai materi yang akan diajarkan serta dapat menyampaikan dengan baik	0	0	5	3	2	**10**
Kompetensi Kepribadian							
2	Mampu memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik di kelas	0	0	6	3	1	**10**
Kompetensi Profesional							
3	Tepat waktu saat masuk kelas dan tepat waktu saat selesai belajar	0	2	5	3	0	**10**
Kompetensi Sosial							
4	Mampu berinteraksi dengan siswa	2	2	4	2	0	**10**
Total		**2**	**4**	**20**	**11**	**3**	
Persentase		**5**	**10**	**50**	**27,5**	**7,5**	**100**

Sumber : Data di Olah 14 Oktober 2024

Berdasarkan data survey awal tentang kinerja guru yang terdapat pada P ada SMP Negeri 12 Sungai Penuh dapat dilihat dari jawaban di atas sebesar 5 0% menjawab netral mengenai kinerja guru yang artinya masih rendah, karen a masih terdapat beberapa guru yang belum bisa tepat waktu dalam bekerja se rta guru yang belum mampu berinteraksi dengan siswa. Dapat diduga bahwa r endahnya kompetensi guru berdampak pada tugas-tugas yang tidak dilaksana kan secara maksimal sehingga menyebabkan kinerja guru menurun. Ada bebe rapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan sekolah da n budaya organisasi (Puspitaningrum, 2021).

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses kerja yang da pat membantu meningkatkan kualitas guru untuk mencapai tujuan sekolah. D orongan yang kuat dari kepala sekolah berperan penting bagi guru dalam men jalankan perannya sedemikian rupa sehingga keberhasilan guru seharusnya be rubah menjadi lebih baik dengan adanya dorongan dari kepala sekola (Hasan, 2021). Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dengan gaya kepemimpinanny a harus mampu mempengaruhi orang lain atau bawahan harus memiliki kecer dasan emosional yang baik (Prihatini, 2020).

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sek olah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dalam proses meningkatkan kulitas guru untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Kepemimpinan kepala sekolah sangat tergantung pada berbagai aspek yaitu lingkungannya, infrastru kturnya, guru artinya, bagaimana pola implementasinya, dukungan sumber da ya manusia, dan kelembagaan dan konsep akurat (Nai, 2018).

Kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah SMP 12 Sungai Penuh dap at dilihat lebih lanjut melalui observasi awal yang dilakukan peneliti melalui pernyataan yang diajukan kepada kinerja guru untuk menilai kepala sekolah. Data dari observasi awal dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 3 Observasi Awal Tentang Kepemimpinan Pada Tanggal 14 Oktober 2024

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
Etika Profesi Pemimpin							
1	Pemimpin memiliki keterampilan dalam mengarahkan kenerja guru	0	0	4	3	3	**10**
Motivasi							
2	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada anggota untuk membangkitkan rasa semangat dalam menjalankan tugas	1	2	5	2	0	**10**
Komunikasi							
3	Pemimpin sering melakukan interaksi kepada anggota atau kelompok organisasi dalam membangun sebuah organisasi	0	1	4	3	2	**10**
Kemampuan Mengambil Keputusan							
4	Pemimpin bisa mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat dan dapat meyakinkan anggota akan kebenaran keputusan yang telah diambil	1	0	5	3	1	**10**
Keterampilan Berdiskusi							
5	Apakah pemimpin dapat memberikan solusi dengan baik dan tepat	0	0	5	2	3	**10**
Total		**2**	**3**	**23**	**13**	**9**	
Persentase		**4**	**6**	**46**	**26**	**18**	**100**

Sumber : Data di Olah 14 Oktober 2024

Pada tabel 1.3 tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP 12 Sungai Penuh hasil survey awal di atas terkait kepemimpinan kepala sekolah , terlihat bahwa kondisi kepemimpinan masih belum optimal sebab terdapat gu

ru yang lebih banyak memilih jawaban netral dengan persentase 46% dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang disajikan. Dapat diartikan kepal a sekolah kurang memberikan perhatian kepada guru mulai dari menyampaik an perhatian kepada bawahan, hingga dapat memberikan motivasi, mendoron g bawahan untuk bersikap inovatif, dan membuat setiap individu merasa dihar gai oleh pemimpin.

Untuk melihat lebih lanjut tentang budaya organisasi yang diterapkan si SMP Negeri 12 Sungai Penuh, maka peneliti melakukan observasi awal meng enai budaya organisasi pada SMP Negeri 12 Sungai Penuh melalui pernyataa n yang diajukan kepada 10 orang guru untuk menilai budaya organisasi. Data dari observasi awal dapat dilihat pada tabe berikut ini.

Tabel 1. 4 Observasi Awal Tentang Budaya Organisasi Pada Tanggal 14 Oktober 2024

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
Inovatif							
1	Saya memberikan ide baru dengan tetap memperhatikan budaya lama	1	1	3	3	2	**10**
Perhatian Terhadap Masalah							
2.	Saya selalu menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi di sekolah secara detail	0	0	5	3	2	**10**
Beriorentasi Pada Hasil							
3	Saya berusaha mendapat hasil optimal ketika bekerja	0	2	2	2	4	**10**
Beriorentasi Pada Anggota							
4	Di tempat saya bekerja lebih memperhatikan kepentingan pegawainya	1	2	3	2	2	**10**
Agresif Dalam Bekerja							
5	Saya senantiasa bekerja giat dalam menjalankan tanggung jawab saya	0	0	3	3	4	**10**
Stabilisasi							
6	Saya berusaha menjaga kesehatan demi kelancaran aktivitas kerja	1	1	2	4	2	**10**
Total		**3**	**6**	**18**	**17**	**16**	
Persentase		**5**	**10**	**30**	**28,33**	**26,67**	**100**

Sumber : Data di Olah 14 Oktober 2024

Pada tabel 1.4 menunjukkan banyak memilih jawaban netral yaitu sebes ar 30% yang mana budaya organisasi di SMP 12 Sungai Penuh belum cukup optimal diterapkan karena beberapa guru masih belum mampu memberikan id e-ide baru, guru masih belum menekankan hasil yang optimal pada pekerjaan nya, sekolah masih belum memperhatikan kepentingan pegawainya, dan masi h ada guru yang kurang menjaga kesehatannya dalam bekerja.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang membantu orang dala m sebuah organisasi memahami tindakan mana yang dipertimbangkan dapat d iterima dan yang dianggap tidak dapat diterima (Batugal, 2019). Budaya orga nisasi yang baik akan tergambar dari budaya atau perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaia n dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi tersebut (Sartana 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Ertanto, (2020) dengan judul "pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada dinas pendidikan Kota Batu" menunjukan bahwa ga ya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. S ehingga semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula Kinerja g uru, namun secara uji pengaruh tidak langsung menunjukan tidak ada pengaru h positif dan signifikan terhadap Kinerja guru melalui budaya organisasi. Sed angkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula Kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti akan membahas atau menelit i secara mendalam tentang **"Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja gu ru dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada SMP Ne geri 12 Sungai Penuh".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang penulis paparkan diatas dapat di lihat gambaran kinerja guru pada SMP Negeri 12 Sungai Penuh, yang menjad i salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu budaya organis asi yang telah diterapkan dengan baik oleh seluruh karyawan di SMP Negeri

12 Sungai Penuh, kepemimpinan juga dapat menjadi salah satu faktor yang m ampu mengembangkan kinerja guru.

1. Bagaimana gambaran kinerja guru, kepemimpinan, dan budaya organisas i di SMP Negeri 12 Sungai Penuh?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 2 Sungai Penuh?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi SMP Ne geri 12 Sungai Penuh?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 12 Sungai Penuh?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan buday a organisasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 12 Sungai Pe nuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru, kepemimpinan, dan budaya or ganisasi di SMP Negeri 12 Sungai Penuh
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 12 Sungai Penuh.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi SM P Negeri 12 Sungai Penuh
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP N egeri 12 Sungai Penuh.
5. Untuk menguji kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui budaya orga nisasi pada SMP Negeri 12 Sungai Penuh

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan ma nfaat praktis, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunial praktisi yang sangat berha rga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di ba ngku kuliah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

2. Bagi peneliti lain

   Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan yang mer upakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat mem berikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai perma salahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi SMP Negeri 12 Sungai Penuh

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan penting bagi organi sasi ataupun instansi khususnya pada SMP Negeri 12 Sungai Penuh, untu k mempertimbangkan berbagai aspek penting dalam memperbaiki kepem impinan dan kinerja guru.