

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sektor penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam proses penyelenggaraan pendidikan, keberhasilan suatu sekolah sangat bergantung pada kinerja para pegawai, baik tenaga kependidikan maupun tenaga non-kependidikan. Tenaga kerja yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan sekolah, termasuk dalam hal pelayanan pendidikan, administrasi, dan manajemen sekolah secara menyeluruh.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menggerakkan seluruh unsur yang ada di sekolah. Seorang pemimpin yang memiliki visi, mampu berkomunikasi secara efektif, serta dapat memberikan contoh positif, akan lebih mudah mempengaruhi perilaku bawahannya. Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass, (1985) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memberi pengaruh ideal, memberikan motivasi inspiratif, merangsang pemikiran inovatif, serta memberikan perhatian individual kepada bawahan. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, tetapi juga ditopang oleh tingkat disiplin kerja

yang tinggi. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan bertanggung jawab di lingkungan sekolah.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, tetapi juga ditopang oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2021). Disiplin kerja merupakan salah satu unsur kunci dalam organisasi yang berfungsi menciptakan keteraturan, tanggung jawab, serta etos kerja yang tinggi di lingkungan kerja. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tata tertib, serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan seperti sekolah, tingkat kedisiplinan pegawai memengaruhi kelancaran proses operasional dan pencapaian tujuan institusional. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang baik, menghargai waktu, serta melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Nurjaya, (2021) kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam hal tersebut dibutuhkan penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap pelaksanaan tugas individu dalam organisasi, dan akuntabilitas pegawai serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan (Fauzi & Hidayat, 2020). Meskipun penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah

banyak dilakukan, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada instansi pemerintah, lembaga publik, maupun perusahaan, sementara kajian pada lembaga pendidikan, khususnya sekolah menengah pertama swasta, masih relatif terbatas. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan temuan yang beragam. Bayu dan Fitri (2021), misalnya, menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi kepemimpinan tidak berpengaruh positif secara parsial. Temuan ini berbeda dengan penelitian lain yang justru menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Inkonsistensi hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai masih memerlukan pengujian lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi pendidikan. Berdasarkan pengamatan awal ditemukan indikasi bahwa kepemimpinan di SMP PGRI 1 Buayan belum sepenuhnya efektif dalam mempengaruhi pegawai. Kepala sekolah jarang mengadakan pertemuan rutin untuk menyampaikan tujuan kerja dan evaluasi kinerja.

Kepemimpinan yang tidak berjalan secara efektif dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai , hilangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, serta melemahnya loyalitas pegawai terhadap institusi. Masih ditemukan berbagai indikasi yang menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai. Beberapa di antaranya meliputi keterlambatan dalam kehadiran, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan resmi, serta kurangnya kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. serta minimnya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan langsung.

Tingkat disiplin kerja yang rendah berpotensi mengganggu stabilitas ritme kerja tim serta menurunkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif di lingkungan sekolah. aspek disiplin kerja perlu mendapat perhatian serius sebagai bagian dari upaya strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh. Masih terdapat sejumlah pegawai yang menunjukkan kinerja di bawah standar optimal, yang tercermin dari rendahnya inisiatif dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kinerja pegawai yang kurang optimal dapat memberikan dampak negatif terhadap

efektivitas kerja tim, kualitas pelayanan kepada peserta didik dan orang tua, serta menghambat kelancaran proses administrasi di lingkungan sekolah secara menyeluruh. Kurangnya perhatian yang diberikan oleh sebagian pegawai terhadap kondisi siswa mengakibatkan tidak tertanganinya kasus-kasus penting, seperti perundungan (*bullying*) di lingkungan sekolah. Dalam beberapa situasi, tindakan pembiaran terhadap kasus tersebut berdampak serius, hingga menyebabkan siswa merasa tidak nyaman dan memilih untuk mengundurkan diri dari sekolah.

Tabel 1.1 kepemimpinan dan disiplin kerja

Aspek yang Diamati	Indikator Kepemimpinan	Indikator Disiplin Kerja	Dampak terhadap Kinerja Pegawai
Perencanaan Kerja	Kepala sekolah memberikan arahan dan tujuan kerja yang jelas	Pegawai datang tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja	Peningkatan efektivitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas
Pelaksanaan Tugas	Kepala sekolah memberikan contoh dan motivasi	Pegawai melaksanakan tugas tanpa harus diawasi	Tugas terselesaikan sesuai standar dan waktu yang ditentukan
Evaluasi & Umpan Balik	Kepala sekolah melakukan evaluasi rutin dan memberi umpan balik	Pegawai menerima kritik dengan terbuka dan memperbaiki kesalahan	Terjadi peningkatan kualitas hasil kerja
Tanggung Jawab & Loyalitas	Kepala sekolah menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama	Pegawai menunjukkan komitmen terhadap aturan dan etika kerja	Loyalitas meningkat, turnover rendah
Inovasi dan Inisiatif	Kepala sekolah mendorong kreativitas dan inovasi	Pegawai berinisiatif tanpa menunggu perintah	Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja

Sumber: data primer, 2025

Fenomena tersebut terlihat dari beberapa indikasi, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa izin resmi, kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja, serta minimnya inisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa pengawasan langsung. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, melemahnya loyalitas terhadap institusi, dan terganggunya efektivitas pelaksanaan tugas administratif di sekolah.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dilakukan oleh guru di SMP PGRI 1 Buayan dalam rangka peningkatan kinerja. Hal tersebut melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di SMP PGRI 1 Buayan.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian bertujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan
2. Menguji dan mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan
3. Menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan

D. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada 3 (tiga) variabel yakni kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja diantara pegawai yang meliputi guru, kepala sekolah dan Tenaga kependidikan (TU, pustakawan, petugas kebersihan), di SMP PGRI 1 Buayan. Penelitian ini hanya mencakup pegawai di SMP PGRI 1 Buayan dan tidak menggeneralisasi hasilnya untuk sekolah lain. Selain itu, penelitian ini hanya fokus pada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lainnya seperti lingkungan sosial atau ekonomi.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber

daya manusia, khususnya dalam memperkaya kajian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas variabel-variabel serupa dalam konteks organisasi atau lembaga yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Sekolah (SMP PGRI 1 Buayan)

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan sekolah dalam meningkatkan gaya kepemimpinan serta menumbuhkan disiplin kerja di kalangan pegawai, guna mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

b. Bagi Pegawai SMP PGRI 1 Buayan

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja dan kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

