

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi[1]. Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja Karyawan diharapkan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan sehingga harapan untuk mencapai tujuan perusahaan akan tercapai.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berfungsi menyiapkan sumber daya manusia dan merupakan komponen penting dalam pembangunan di segala bidang. Kepala sekolah sebagai pusat penggerak sumber daya manusia di sekolah menjadi kunci utama keberhasilan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kepala sekolah juga harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang para guru untuk meningkatkan kinerja, dengan penerapan gaya kepemimpinan, pemberi motivasi, dan menerapkan kedisiplinan yang baik terhadap guru. Guru menjadi salah satu sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan, Oleh karena itu para guru harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan

Kepala sekolah adalah pemimpin yang mempunyai peranan sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi sekolah, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja pada guru. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah lakuh yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu [1]. Seorang pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat, dan untuk bisa melaksanakan fungsinya secara optimal, kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus juga efektif

sesuai dengan situasi organisasi dan perilaku bawahan. Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung kepada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat berbeda-beda sesuai dengan perbedaan kondisi atau karakteristik setiap bawahan atau pegawai, Oleh karena itu yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui sebagai pemimpin juga harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Juga halnya dengan motivasi yang merupakan dorongan yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi adalah dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [2]. Motivasi dapat mendorong dan mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras. Motivasi merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi, karena setiap individu membutuhkan dorongan baik dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga individu tersebut meningkatkan segala potensi yang dimiliki. Motivasi timbul dari luar dirinya yang disebut dengan motivasi eksternal. Motivasi ini muncul karena adanya dorongan dari luar tersebut akan memotivasi guru dengan adanya harapan untuk mendapatkan pujian, pengakuan, imbalan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Pemberian motivasi yang tepat akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung pencapaian visi dan misi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi [3]. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian disiplin merupakan sikap individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi, sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi [4]. Kinerja karyawan merupakan salah satu

faktor yang dapat digunakan untuk mengukur serta mengevaluasi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Kinerja Karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat mencapai kesuksesan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya..

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan penulis pada SMK Mandiri Percut Sei Tuan. Dalam memberi tugas kepala sekolah sering melihat kematangan bawhaannya dan kondisi organisasi terlebih dahulu, hal itu dapat terlihat ketika pemilihan guru wali kelas untuk tahun ajaran baru, menurutnya tidak semua guru bisa menjadi wali kelas karena setiap guru mempunyai prilaku yang berbeda-beda dan setiap kelas memiliki prilaku siswa yang berbeda-beda juga. Selain itu ketika rapat berlangsung kepala sekolah mendengarkan saran dan masukan dari bawahan untuk mengambil keputusan. Keterangan tersebut merujuk pada kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan dalam hal meliputi tugas tertentu [4]. Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan situasi yang ada [2]. Penggunaan situasi untuk menentukan apa saja hal yang akan dilakukan akan sangat penting agar organisasi berjalan dengan baik, perubahan situasi akan menyebabkan perubahan kebutuhan yang ada bagi organisasi dan bawahan. Selain faktor gaya kepemimpinan, para guru juga memerlukan motivasi sebagai dorongan pemenuhan kebutuhan untuk menghasilkan kinerjanya yang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara terhadap guru SMK Mandiri Percut Sei Tuan, tidak adanya penghargaan membuat guru kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas dalam mengajar. Para guru memerlukan dorongan motivasi berupa penghargaan guru terbaik dihari guru untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam menjalankan tanggung jawab. Kedisiplinan guru juga jadi perhatian karena para guru terlihat keluar kelas pada jam belajar berlangsung dan dalam menjalankan tugas terdapat para guru masih ada yang terlambat dalam

mengumpulkan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang seharusnya dikumpulkan sebelum tahun ajaran baru dilakukan, dimana hal tersebut dapat mengakibatkan keterlambatan tata usaha untuk melakukan penyusunan silabus. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh sumber daya manusia. Oleh sebab itu kepala sekolah seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan serta kinerja guru. Karena itu gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja agar guru dapat mencapai visi misi yang ditetapkan sekolah.

Bedasarkan alasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMK Mandiri Percut Sei Tuan"**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Guru SMK Mandiri Percut Sei Tuan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Mandiri Percut Sei Tuan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Mandiri Percut Sei Tuan?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Mandiri Percut Sei Tuan?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas tentang pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah, Motvasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK MANDIRI Percut Sei Tuan:

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru
2. Variabel Bebas (X) : Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)
3. Objek Penelitian : Guru SMK Mandiri Percut Seituan
4. Periode Pengamatan : Tahun 2019

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMK Mandiri Percut Seituan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Mandiri Percut Seituan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Mandiri Percut Seituan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMK Mandiri Percut Seituan.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja guru yang diharapkan perusahaan dan menjadikannya sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan SMK Mandiri Percut Sei Tuan.

#### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti yang berjudul terdahulu yang berjudul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah [5].

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Dari segi variabel penelitian, Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas Motivasi dan Disiplin Kerja, Sedangkan penelitian ini menambahkan variabel bebas Gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk

mencapai tujuan organisasi [4]. Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang membedakannya dengan yang lainnya, Maka dari itu sangat penting seorang pimpinan didalam perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan, supaya kinerja karyawan dapat berjalan secara maksimal sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tercapai.

Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinann seseorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai.

2. Dari objek penelitian, penelitian terdahulu objeknya pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah Baru sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada SMK Mandiri Percut Seituan.
3. Periode Pengamatan Sebelumnya pada tahun 2016, penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

UNIVERSITAS  
MIKROSKIL