

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah aset yang penting sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi. 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]. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar lembaga pendidikan atau organisasi dapat berkembang, sehingga mewujudkan pendidikan yang berkualitas dalam menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan berwawasan luas.

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.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperhatikannya dari prestasi belajar peserta didik [2]. Kinerja guru yang baik merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru dapat ditingkatkan apabila guru mendapatkan motivasi kerja serta lingkungan kerja yang baik yang telah diterapkan dan diberikan oleh sekolah.

Guru merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan yang harus mendapatkan perhatian sama halnya seperti kurikulum, fasilitas pendidikan, dan lainnya. Guru juga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tinggi atau rendahnya mutu pendidikan karena mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan

sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan tenaga pendidik yang bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, guru harus mendapatkan perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi di dunia pendidikan.

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 laku 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. 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.

Pada objek penelitian ini, berdasarkan observasi kepala sekolah selalu datang diawal sebelum para guru datang dan kepala sekolah sering memantau kegiatan guru dalam hal kedisiplinan. Seperti ketika guru terlambat dalam mengikuti upacara bendera ataupun rapat, kepala sekolah selaku pemimpin akan menegur disertai penekanan kepada guru yang terlambat agar tidak mengulangi tindakan yang tidak disiplin. Kemudian ketika hari kamis dan jumat kepala sekolah memantau guru untuk melakukan senam pagi yang dilaksanakan di hari kamis dan kultum (kuliah tujuh menit) yang dilaksanakan di hari jumat kegiatan tersebut dilakukan sebelum pembelajaran dimulai. 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 demokratis. Apabila Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dapat diterima dengan baik oleh para guru maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja guru. Hal tersebut sejalan

dengan penelitian yang terdahulu bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [3]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [6].

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi khususnya lembaga pendidikan, untuk menghasilkan kinerja yang optimal tenaga pendidik atau guru memerlukan motivasi yang tepat karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting karena pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru bekerja lebih optimal lagi. Motivasi adalah dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [5]. Adapun bentuk motivasi terdiri dari motivasi eksternal yang merupakan motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar, dan motivasi internal merupakan motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis, para guru memiliki rangsangan untuk meningkatkan kinerja dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Hal tersebut membuat para guru menganggap siswa/siswi sebagai anak sendiri, sehingga dalam proses mengajar para guru bersungguh-sungguh. Para guru juga mendapatkan penghargaan guru terbaik yang diberikan setiap tahunnya tepat dihari guru. Dan adapun tunjangan sertifikasi yang diberikan pemerintah untuk memberikan motivasi dan mendorong guru untuk semakin berdaya saing juga untuk mensejahterahkan guru. Beberapa guru yang di berikan sertifikasi adalah guru yang sudah PNS dan mempunyai satu sertifikat tenaga pendidik yang di terbitkan langsung oleh Kemendikbud. Guru yang telah tersertifikasi akan memperoleh tunjangan profesi guru sehingga kualitas guru dapat meningkat. Guru harus memiliki kualitas yang disyaratkan terpenuhi yaitu kualitas akademik dan kopetensi yang di wujudkan dengan sertifikasi. Oleh karena itu, para guru memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kinerja tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [6]. Sedangkan pada penelitian lainnya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [7].

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik, guru memerlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya [8]. Lingkungan fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja menjadi perhatian karena lingkungan yang kondusif serta nyaman akan membuat guru lebih fokus ketika mengajar. Dari observasi yang dilakukan, guru kerap kali merasa kegerahan karena temperature suhu di ruangan cukup tinggi dan tidak ada kipas angin di dalam ruang kelas. Selain itu, apabila terjadinya pemutusan listrik secara otomatis ruangan tidak mendapatkan cahaya karena kurangnya fasilitas dalam penerangan ruangan. Kemudian posisi SMA Negeri 1 simpang kanan jauh dari pemukiman warga dan jalan raya, sehingga terhindar dari kebisingan yang mengakibatkan konsentrasi guru lebih meningkat dalam hal mengajar. Disamping itu, SMA Negeri 1 Simpang kanan mempunyai fasilitas yang memudahkan dan dapat membantu guru dalam proses mengajar. Seperti laboratorium IPA dan laboratorium komputer. Selain itu, Dalam ruangan guru yang menjadi satu dan terlihat padat mempersempit ruang gerak dan dalam ruangan guru juga terdapat fasilitas seperti AC, Kipas angin, dan wifi yang dapat membantu guru merasa nyaman berada dalam ruangan. Kemudian diluar ruangan guru, guru mendapatkan fasilitas lain yaitu tempat beribadah (musholah) dan tempat parkir. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [7]. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [9].

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau?

### 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau:

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru
2. Variabel Bebas (X) : Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)
3. Objek Penelitian : Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau
4. Periode Pengamatan : Tahun 2020

### 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 SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti selanjutnya  
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya

yang berhubungan dengan Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat praktis bagi sekolah

Sebagai bahan masukan atau informasi untuk mengevaluasi Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

3. Manfaat bagi sekolah

Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

4. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi refrensi bagi masyarakat luas pada umumnya serta penulis pada khususnya.

### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMU Negeri 02 Baucau- Timor Leste [6]:

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian, peneliti sebelumnya menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel bebas Lingkungan Kerja. Alasan penelitian menambahkan variable diatas karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya [6]. Alasannya, karena adanya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja para guru dan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.
2. Objek penelitian, peneliti terdahulu objeknya pada Sekolah Menengah Umum Negeri 02 (SMUN 02) Baucau, Timor Leste sedangkan penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau.
3. Periode pengamatan sebelumnya dilakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.