

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan tugas MSDM. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalan suatu organisasi ditentukan manusia. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Pendidikan merupakan perwujudan dari sarana untuk mengembangkan dan meningkatkan proses pembangunan nasional, tentunya pendidikan tersebut harus ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai. Tanpa adanya kualitas pendidikan yang baik, maka pembangunan nasional tidak akan tercapai dengan maksimal. Seperti yang telah diketahui, di era globalisasi pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari, seiringan dengan kemajuan teknologi dan informasi serta menjaga keseimbangan akan kebutuhan hidup, maka pendidikan sudah menjadi kebutuhan wajib bagi setiap manusia. Melalui pendidikan ini manusia dapat membuka

wawasan dan dapat memberikan bekal untuk dapat hidup baik. Untuk mewujudkan pendidikan yang baik,

Guru sebagai komponen yang penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat kompetensi yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Mengenai kualifikasi dan kompetensi. Empat kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan yang tidak terlepas dari sikap disiplin, perilaku yang baik, sikap dan motivasi kerja yang baik. Menurut **(Haryadi & Purnomo, 2019)** Kinerja guru adalah usaha yang dilakukan oleh seorang guru didalam kegiatan belajar mengajar guna meningkatkan hasil belajar anak didiknya. Dengan demikian, kinerja guru dapat menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang dilakukan guru dan menghasilkan tujuan yang diinginkan

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dicapai melalui kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan dan wawasan sosial yang dimilikinya. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru tidak hanya

ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja

Motivasi kerja sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi kerja lemah maka kinerja juga akan menurun, bawahan akan cepat bosan dalam menghadapi tugas, kurang inisiatif dan juga kurang kreatif, yang mana hal ini merupakan pencerminan rasa ketidakpuasan pegawai terhadap kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan. Menurut **(Efendi, 2019)** Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku oleh seseorang pada saat itu mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat, akan melemahkan motivasi kerja pegawai, hal ini akan berdampak kepada rendahnya kinerja.

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka para pegawai harus memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Menurut **(Larasati, 2018)** Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut **(Narsih dwi, 2017)** Kompetensi guru adalah

kemampuan seorang guru yang diperoleh dari pelatihan dan pendidikan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik, pengajar, pengarah, pembimbing, pelatih, pelaksana dan penilai evaluasi peserta didik. Sementara itu kompetensi adalah perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif dari pekerjaan tertentu.

Untuk menggerakkan bawahannya pemimpin harus dapat memosisikan dirinya sebagai motivator yaitu harus mampu mendorong atau mempengaruhi bawahannya untuk berkerja secara optimal. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut **(Ilhami Wijaya, Hamid, & Nayati Utami, 2017)** Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai mengarahkan perilaku. Motivasi mengandung pengertian sebagai hasil dari interaksi individu dengan situasi. Setiap individu memiliki pembangkit motivasi dasar dan tingkat motivasi yang berbeda-beda di dalam waktu yang berbeda pula. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut **(Karweti, 2010)** yaitu (1) Kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*), (2) Kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*) dan (3) Keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfilment of individualbasic needs*).

Sekolah SMA Negeri 2 Kuantan Mudik adalah instansi pendidikan milik Negara yang dituntut untuk mendidik, mengajar siswa sehingga menciptakan siswa yang berprestasi. Terlepas dari prestasi siswa nya tentu ada guru yang berkompoten yang mengajar dan mendidiknya sehingga menciptakan siswa yang berprestasi. Dari pernyataan tersebut bahwa guru yang berkinerja baik akan menciptakan prestasi bagi siswa. Faktor pendorong terciptanya kinerja yang baik adalah kompetensi. Kompetensi sosial seorang guru juga sangat penting karena guru harus dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik di lingkungan kerja. Sebagai makhluk sosial guru haruslah berperilaku santun agar mampu berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan harus mempunyai rasa empati terhadap orang lain.

Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan kinerja guru dengan motivasi kerja saling mempengaruhi dimana diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan kinerja guru dengan motivasi kerja merupakan respon terhadap suatu kebutuhan dan tidak sekedar merupakan reaksi terhadap suatu masalah semata. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukannya. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka diperlukan perubahan sikap yang positif dan kompetensi yang tinggi. Kondisi yang demikian dapat mempengaruhi kinerja guru.

Berikut akan di sajikan rekapitulasi daftar absensi guru SMA Negeri 2 Kuantan Mudik dalam bentuk table dari 6 bulan terakhir tahun 2019:

Tabel 1.1
Absensi Guru SMA Negeri 2 Kuantan Mudik
6 bulan terakhir 2019

Bulan	Jumlah Guru	Keterangan						
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit	Dinas Luar	% Hadir
Jan	39	37	1	-	-	-	1	94%
Febr	39	36	1	-	1	-	1	92%
Maret	39	34	3	-	1	-	1	87%
April	39	31	4	-	2	1	1	79%
Mei	39	35	1	-		2	1	89%
Juni	39	38	1	-	-	-	-	97%

Sumber : Data Absensi Guru SMA Negeri 2 Kuantan Mudik

Dari data table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran guru selalu berfluktuasi terhadap SMA Negeri 2 Kuantan Mudik, pada bulan Januari menunjukkan tingkat kehadiran Guru sebesar 94%, pada february tingkat kehadiran guru mengalami penurunan menjadi 92%, tingkat kehadiran pada bulan maret mengalami penurunan lagi menjadi 87%, pada bulan April tingkat kehadiran turun lagi menjadi 79%, dan bulan mei meningkat menjadi 89%, pada bulan Juni tingkat kehadiran naik lagi menjadi 97%. Pada uraian absensi guru di SMA Negeri 2 Kuantan Mudik diatas terlihat absensinya mengalami naik turun, Namun pada bulan April menunjukkan kehadiran Guru masih sangat Rendah pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik. Ketika tingkat kehadiran Guru rendah maka

akan berdampak pada menurunnya tingkat kerja guru pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik.

Walaupun alasan ketidakhadiran dan keterlambatan para Guru tersebut berbeda-beda, hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas, tanggung jawab Guru dan penyelesaian tugas yang sering tertunda. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik masih tergolong rendah. Kinerja guru merupakan proses yang dilakukan oleh seluruh komponen di sekolah baik guru, kepala sekolah maupun siswa dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar. Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik maka diperlukan pemimpin yang bijaksana dalam mengatur dan memimpin bawahannya demi tercapainya tujuan kinerja yang baik.

berdasarkan pernyataan tersebut diatas, disadari bahwa kepala sekolah melalui proses kepemimpinannya dan guru sebagai seorang pendidik dan pengajar, akan sangat menentukan terciptanya kondisi sekolah yang efektif, sehingga fenomena yang terjadi kinerja mengajar guru masih rendah. Fenomena diatas didukung oleh fakta yang terjadi dilapangan guru SMA Negeri 2 Kuantan Mudik dari hasil pengamatan bahwa kepala sekolah yang tidak bisa mengambil kebijakan yang tepat, itu terlihat dari absensi guru yang masih ada terlambat bahkan tidak datang pada jam mengajarnya kesekolah. Sehingga kinerja guru rendah disebabkan oleh pengabdian, tanggung jawab, disiplin, kemampuan kerja, penguasaan kompetensi dan rendahnya sikap profesional guru.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMA NEGERI 2 KUANTAN MUDIK.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bervariasi membuat perbedaan pada kinerja guru SMA Negeri 2 Kuantan Mudik
2. Motivasi kerja yang masih tergolong rendah pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik
3. Adanya guru yang tidak menguasai mata pelajaran yang diajarnya
4. Masih rendahnya tingkat disiplin kerja guru SMA Negeri 2 Kuantan Mudik
5. Kurangnya perhatian dari pimpinan kepada guru sehingga kinerja kurang optimal
6. Kurang minat dalam proses belajara mengajar pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik
7. Lingkungan kerja yang masih kurang kondusif pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik

1.3 Batasan Masalah

Agar terarahnya penelitian ini, berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membatasi penelitian ini dengan menetapkan objek penelitian pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik. Sebagai variable independent atau variable bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah (X1), Kompetensi (X2), sebagai variabel dependen atau variable terikatnya adalah Kinerja Guru (Y), dan sebagai variable intervening adalah Motivasi Kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik ?

6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik ?
7. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik ?
8. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMA egeri 2 kuantan Mudik ?
9. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap motivasi kerja pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik ?

1.5 Tujuan & Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik
3. Untuk mengatahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik.

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik.
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 kuantan Mudik.
9. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap motivasi kerja pada SMA Negeri 2 Kuantan Mudik.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari laporan penelitian bagi beberapa pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambahkan wawasan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang di dapat selama pendidikan khususnya dalam bidang manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Memudahkan kepala sekolah dalam pengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan, *literature*, dan referensi bagi kalangan mahasiswa dan akademis dalam menambah wawasan dan pengetahuan..