

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini bangsa Indonesia sedang berupaya meningkatkan sumber daya manusia. Hal tersebut dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan sumber daya manusia. Upaya mencerdaskan manusia Indonesia dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya mencerdaskan manusia Indonesia, juga telah jelas dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, pasal 3 yang menyebutkan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (Sisdiknas No 20 tahun 2003)”.

Pendidikan merupakan hal paling mendasar yang harus ditempuh oleh setiap individu masyarakat dalam menghadapi persaingan global, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1, bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Undang- Undang Dasar 1945 Pasal 28C (1) mengatakan setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik organisasi publik maupun private **Sudarmanto (2015:3)**.

Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran proses operasi organisasi. Pada lembaga pendidikan khususnya untuk pendidikan dasar dan menengah diperlukan kepala sekolah profesional yang secara berulang melakukan perencanaan pembelajaran dengan baik, kemudian berusaha mengaktualisasi rencana tersebut dengan memanfaatkan potensi dan sumber daya yang ada **(Sabirin, 2014:112)**.

Didalam kepemimpinannya, kepala sekolah juga menerapkan gaya kepemimpinannya guna memastikan keberlangsungan kegiatan-kegiatan yang terjadi di sekolah. Tentu saja, kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada, **Sutanto & Liang (2014)** menyimpulkan bahwa

seorang pemimpin membutuhkan suatu gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kepribadian individu anggota dan kondisi organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Dari pernyataan tersebut, gaya kepemimpinan dapat menentukan keefektifan dari suatu kepemimpinan dalam kegiatan organisasi. Gaya kepemimpinan diharapkan mampu mengoptimalkan kemampuan bawahan dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kinerja organisasi.

Untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Penerapan disiplin dalam organisasi pendidikan ditujukan agar semua guru yang ada dalam organisasi bersedia dan sukarela mematuhi peraturan yang berarti memberi dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Menurut **Rivai & Sagala (2015:824)** semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal, bagi **Sintaasih & Wiratama (2014:129)**, disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Kualitas pendidikan salah satunya ditentukan oleh suasana kondusif dalam proses belajar. Suasana kondusif sangat mempengaruhi kinerja guru dalam proses

belajar mengajar. Menurut **Alex S. Nitisemito (2014)**, hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah faktor di luar diri manusia baik fisik maupun non fisik yang ada di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik berhubungan dengan motivasi kerja guru, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kualitas dari pendidikan nasional dapat dilakukan oleh guru dengan meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, tetapi peningkatan kepuasan kerja, kedisiplinan bekerja dan motivasi sangat penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut **Mangkunegara (2014:67)** mengungkapkan pengertian "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Depdiknas mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Sedangkan **Simamora (20015:339)** mengatakan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai

upaya sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Selanjutnya menurut **Timpe (2015)** bahwa kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tindakan seseorang guru dalam mengerjakan sesuatu yang dikehendaki sehubungan dengan tugas mengajar, dengan hasil tertentu. Hal ini jelas menuntut adanya kemampuan mental, fisik, tujuan dan wawasan yang baik tentang program yang dilaksanakan secara menyeluruh dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Dalam menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal apabila guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan disiplin dan memiliki motivasi untuk berprestasi. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Motivasi dan inovasi guru sangat berperan penting dalam proses belajar mengajar guna menghasilkan output/ keluaran peserta didik yang handal. Menurut **Robbins dan Judge (2015:112)** mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya **Mangkunegara (2014)** menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap

situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

SMPN 2 Batang Anai memiliki guru sebanyak 40 orang, berdasarkan dari data yang didapatkan pada SMPN 2 Batang Anai.

Tabel 1.1
Absen Kinerja Guru SMPN 2 Batang Anai
(01 Juli 2019 s/d 31 Desember 2019)

Jumlah Guru	Normal	Absen	Terlambat	Lembur	Sakit	Cuti	Izin	Jam Bekerja
	Hari	Hari	Menit	Jam	Jam	Jam	Jam	Jam
40	132	2.582	34.270	463	-	-	-	14.668

Sumber : SMPN 2 Batang Anai

Berdasarkan table 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah jam kerja guru pada SMPN 2 Batang Anai selama satu semester adalah 14.668 jam.

Dengan Tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu, maka peneliti mencoba mereplika kembali penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Sebagai Variable Intervening pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah menentukan kelancaran proses operasi organisasi.

2. Komunikasi antara kepala sekolah dan guru akan mempengaruhi kinerja guru.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah menentukan optimalnya kinerja guru.
4. Belum optimalnya kinerja guru, yang dikarenakan tidak kondusifnya lingkungan kerja.
5. Motivasi terhadap guru akan mempengaruhi kinerja guru.
6. Belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk menjalankan tugas dengan baik.
7. Kurang terjalinnya hubungan yang baik antar sesama guru sehingga mempengaruhi kinerja guru.
8. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bervariasi membuat perbedaan pada kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen. Kinerja Guru sebagai variabel dependen serta Motivasi sebagai variabel Intervening pada SMA Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan agar dapat menganalisa dan mengestimasi:

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
5. Untuk mengetahui dan mengestimasi bagaimana Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
6. Untuk mengetahui dan mengestimasi bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?
7. Untuk mengetahui dan mengestimasi bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 2 Batang Anai, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi semua pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan serta pengetahuan yang sudah ada dibidang manajemen untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah dimasa datang.

2. Penulis

Meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan menambah wawasan peneliti mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat mengaplikasikannya ke dunia nyata.

3. Bagi Sekolah

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam melakukan perubahan serta dapat membantu pengambilan dalam sebuah keputusan.