

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan, yang berperan besar sebagai subjek pelaksanaan dalam kebijakan dan kegiatan suatu organisasi. Hal ini semakin disadari oleh banyak pihak, bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia adalah unsur yang terpenting yang ada di sebuah organisasi, dan karena manusialah yang mengelola, sehingga menjadi bermanfaat. Karena tanpa adanya suatu kontribusi pegawai, maka aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan lancar (Guterres dan Supartha, 2016). Maka dari itu kinerja pegawai sangat berperan aktif dalam menetapkan suatu rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapainya. Sumber daya lain tidak akan ada artinya tanpa adanya sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru juga salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam melakukan proses pembelajaran yang ada di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didiknya. Dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru mampu

menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Menurut Bacal (2005) dalam Madjid (2016), kinerja guru adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus yang dilakukan kemitraan antara seorang guru dan peserta didik. Guru merupakan pihak yang mentranfer ilmu kepada siswa-siswi, sementara siswa-siswi hanya pihak yang menerima ilmu dari gurunya. Maka dari itu, demi terciptanya proses belajar mengajar dengan baik di lingkungan sekolah, sangat ditentukan adanya gaya kepemimpinan yang profesional dalam memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Pemimpin tidak hanya sebagai manajer dalam lingkungan sekolah melainkan sebagai pemikir dan pengembang, jadi pimpinan di tuntun untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya. Hal ini tergantung oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Sebab keberhasilan seorang pimpinan dalam menggerakkan orang lain sangat bergantung pada kewibawaan dan bagaimana pimpinan tersebut bisa menciptakan motivasi pada setiap bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Terwujudnya suatu tujuan organisasi sangatlah bergantung pada baik dan buruknya kinerja pegawai yang ada di sekolah. Karena itu, pimpinan yang ada di sekolah wajib memperhatikan setiap pegawainya. Dimana setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan mempunyai pegawai yang mempunyai

kinerja tinggi maka akan memberikan pemasukan yang maksimal bagi suatu organisasi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017:364), Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seorang pimpinan yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain. Kemampuan seorang pemimpin yang bertujuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain ini agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi yang telah ditetapkan. Guterres dan Supartha (2016), menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja.

Faktor motivasi atau dorongan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau semangat yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016:219), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Serta merupakan potensi, dimana seseorang belum bisa memaksimalkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, maka diperlukannya suatu dorongan agar seorang pegawai bisa bekerja keras sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Selain adanya motivasi, faktor yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang memiliki pengaruh penting untuk seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Dimana lingkungan kerja adalah potret realitas keadaan dunia kerja yang selalu berkembang, serta

memberikan suatu gambaran kepada pegawai disetiap harinya untuk menjalankan pekerjaan dengan bersama, datang bersama yang bertujuan untuk memberikan kepuasan tersendiri bagi pekerja. Menurut Pahruroji (2018), Lingkungan kerja merupakan semua alat dan bahan yang dapat mendukung suatu proses berjalannya sebuah kegiatan bekerja dalam individu maupun kelompok.

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahaan kerja para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang di pengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut diantara lain yaitu penempatan yang tepat, rasa aman di masa depan dan lain sebagainya (Alex Nitisemito, 2015:183). Meskipun faktor ini berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, tetapi masih banyak pimpinan yang masih belum memperhatikan faktor ini, misalkan tentang bau yang tidak sedap yang ada di sekitar sekolah, ataupun tata kelola arsip yang masih berserakan dapat mengganggu aktivitas seorang pegawai. Maka dari itu, sebagai seorang pimpinan seharusnya lebih memperhatikan hal-hal yang ada di sekitar lingkungan kerja, agar terciptanya sesuatu yang membuat pegawai menjadi lebih semangat untuk menjalankan tugas yang diberikan. dengan kondisi lingkungan yang baik maka akan menimbulkan rasa nyaman, yang memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai.

Di UPT SMP Negeri 12 Gresik kepala sekolah menuntut agar guru lebih dapat melakukan penelitian dalam kegiatan belajar mengajar, mengembangkan diri, membuat artikel, dan membuat karya ilmiah sebagai salah

satu pelaksanaan dalam kinerja guru. Namun, para guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan antara lain guru yang ada di UPT SMP Negeri 12 Gresik sudah memasuki usia lanjut, kurangnya hubungan antara kepala sekolah dan guru, kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru, dan kurang perhatiannya kepala sekolah untuk memperhatikan lingkungan sekitar sekolah. pertama, di UPT SMP Negeri 12 Gresik guru belum dapat bekerja secara maksimal terhadap siswa karena masih banyak guru yang sering meninggalkan siswa pada saat pelajaran di kelas dan hanya memberi tugas, terlebih pada pelajaran praktik banyak guru yang tidak selalu mendampingi siswanya. Selain itu, kepemimpinan yang belum aktif dari seorang guru di dalam kelas, hal ini maksudnya ketika seorang guru mengajar di dalam kelas suasana kelas terkesan membosankan dan banyak siswa yang tidak bergairah ketika menerima pelajaran tersebut. Kedua, dalam hal pekerjaan kepala sekolah kurang memberi arahan dan perhatian kepada guru, sehingga banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu atau tidak terselesaikan karena merasa santai. Ketiga, kepala sekolah masih belum memperhatikan lingkungan kerja para guru, dimana dalam lingkungan kerjanya masih belum memberikan pengaruh positif kepada para guru dalam melakukan aktivitas nya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus

mengupayakan peningkatkan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga, dari kenyataan yang ada di UPT SMP Negeri 12 Gresik tersebut penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI UPT SMP NEGERI 12 GRESIK”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di kemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik.

Adapun beberapa hal penelitian bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik.
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik.
4. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya bagi sekolah, bagi Universitas dan bagi peneliti.

1. Bagi sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan kepala sekolah UPT SMP Negeri 12 Gresik dalam hal pengambilan keputusan dan kewibawaan sebagai kepala sekolah kepada bawahannya, agar dapat mengembangkan sumberdaya manusia yang ada di lingkungan sekolah menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang luas khususnya jurusan Manajemen Universitas Adi

Buana Surabaya dan dapat digunakan sebagai referensi pihak lain yang memiliki ketertarikan di bidang yang sama.

3. Bagi peneliti

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan khusus mengenai permasalahan yang dihadapi oleh sekolah, sehingga seorang calon sarjana ekonomi yang nantinya akan berkiprah di masyarakat diharapkan mampu memberi solusi dengan ketajaman analisisnya.