

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran adalah pendayagunaan sumberdaya manusia. Hal tersebut dicerminkan dari peran sumber daya manusia dalam pendidikan (Prasadja, 2018).

Menurut (Munib, 2015) pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana oleh orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk memengaruhi peserta didik agar memiliki sifat yang sesuai dengan cita-cita pendidikan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, meningkatkan kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam kualitas pendidikan, berdasarkan hasil penelitian (Naharuddin & Sadegi, 2013) membuktikan kinerja guru tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan guru itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya kinerja juga membuktikan kemauan dan keterbukaan para guru dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar individu, faktor dalam dirinya sendiri salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia (Jufrizen, 2017), juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Sejalan dengan hal tersebut motivasi merupakan sebuah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. (Wicaksono 2017) motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para guru. Sehingga guru tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan lembaga pendidikan dan juga tidak saling menyalahkan sesama guru.

Dari penjabaran tersebut, perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan tenaga pengajar guru dan semangat mengajar agar terciptanya tujuan dari kualitas pendidikan. Selain motivasi kerja, terdapat faktor dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pengajar salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Muizu, 2014). Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang

pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinya (Northouse 2018).

(Robbins, 2016) gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahannya. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan sekali oleh sifat-sifat, baik secara fisik maupun psikologis yang dimilikinya. Yang dimaksud dengan perilaku adalah keberhasilan seorang pemimpin ditentukan sekali oleh perilaku atau apa yang akan dilakukannya.

Type kepemimpinan juga menjadi sebuah keberhasilan, dimana terdapat pemimpin yang lebih mementingkan tugas secara maksimal, akan tercipta penyelesaian tugas secara baik, namun di lain pihak, pemimpin tersebut kurang memperhatikan hubungan kerjasama dengan bawahannya.

Kemudian ada juga pemimpin yang lebih mengutamakan hubungan kerjasama, pada umumnya akan tercipta suasana atau iklim kerja yang menguntungkan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar, pengabdian terhadap pekerjaan dan organisasi. Namun apabila hanya memfokuskan diri terhadap hubungan kerja, akan mengakibatkan berkurangnya perhatian terhadap penyelesaian tugas dan pencapaian hasil.

SMP Negeri 9 Kota Jambi merupakan lembaga pendidikan sekolah menengah pertama yang telah terakreditasi A dan beralamat di Jl. MW Maramis, sulanjana, Kec. Jambi Timur, Kota Jambi. Lembaga pendidikan ini termasuk sekolah favorit dimana banyak diminati oleh masyarakat sekitar dan warga kota jambi yang banyak

dikenali sekolah dengan disiplin tinggi. Selain itu sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga pendidikan ini juga lengkap dari perpustakaan, laboratorium seperti sekolah pada umumnya.

Adapun klasifikasi tenaga pengajar pada SMP Negeri 9 Kota Jambi yakni:

**Table 1.1 Divisi Guru SMP Negeri 9 Kota Jambi**

Keterangan	Divisi			
	Guru Bidang Studi	Guru BK	Guru TIK	Tenaga ADM Sekolah
Jumlah Guru	37	5	3	10

Sumber : Data Guru dan Staf SMP Negeri 9 Kota Jambi, 2023

SMP Negeri 9 Kota Jambi memiliki guru bidang studi atau Mata pelajaran sebanyak 37 tenaga pengajar, 5 guru BK ( Bimbingan Konseling ), 3 guru TIK ( Teknik Ilmu Komputer ) dan 10 tenaga ADM ( Administrasi ) sekolah. Selain itu SMP Negeri 9 Kota Jambi juga memiliki 29 guru Honor dan 27 guru PNS, dengan total keseluruhan jumlah guru dan staf sebanyak 55 tenaga pengajar.

Motivasi yang ada pada SMP Negeri 9 Kota Jambi salah satunya adalah pemberian insentif dan tunjangan. Insentif dan tunjangan yang di berikan oleh SMP Negeri 9 Kota Jambi terhadap guru PNS yaitu :

- a. BPJS Ketenaga Kerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pensiun, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Kematian)
- b. Tunjangan Profesi
- c. Tunjangan Kinerja

- d. Tunjangan Khusus
- e. Tunjangan Fungsional

Setelah penerapan insentif sebagai motivasi kerja para guru, tentu lembaga pendidikan akan mengharapkan kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan atau mengoptimalkan sdm, beberapa kinerja yang diharapkan oleh lembaga pendidikan terhadap tenaga pengajar SMP Negeri 9 Kota Jambi yakni :

- a. Bekerja sama dengan siswa secara individual
- b. Perisapan dan perencanaan pembelajaran
- c. Pendayagunaan media pembelajaran
- d. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
- e. Kepemimpinan yang aktif dari guru

Dari beberapa kinerja yang di harapkan lembaga pendidikan diatas, seorang guru juga harus berbekal keahlian dan pengalaman yang handal untuk menghasilkan pekerjaan yang dapat meningkatkan kreativitas siswa dalam belajar.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa guru di SMP Negeri 9 Kota Jambi, peneliti menemukan beberapa masalah dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru di SMP Negeri 9 Kota Jambi. Peneliti menemukan bahwa pemimpin kurang tepat menempatkan posisi guru sesuai dengan bidangnya, dan kurang memperhatikan kenyamanan para guru. Sedangkan untuk motivasi, ditemukan permasalahan pada guru SMP Negeri 9 Kota Jambi, kurangnya memberikan motivasi kepada para guru seperti kurang memberikan penghargaan atau pemberian insentif pada guru, kondisi kerja yang kurang menyenangkan dan kurangnya seminar

pelatihan kepada para guru.

Faktanya pemimpin yang tidak tepat dalam menempatkan posisi guru sesuai dengan bidangnya, kurang memperhatikan kenyamanan dan penghargaan, serta kondisi kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja guru. Guru yang tidak merasa dihargai atau tidak nyaman dalam lingkungan kerja mereka mungkin cenderung kurang termotivasi untuk memberikan pengajaran yang berkualitas. Ketidakpastian dalam lingkungan kerja akibat kurangnya perhatian pemimpin terhadap kenyamanan guru dan kondisi kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan ketidakstabilan di sekolah. Hal ini dapat memengaruhi konsentrasi dan fokus guru dalam memberikan pengajaran.

Kurangnya perhatian terhadap kenyamanan dan penghargaan kepada guru dapat menyebabkan peningkatan tingkat absensi guru. Guru yang merasa tidak dihargai atau tidak nyaman dalam lingkungan kerja mereka mungkin cenderung absen lebih sering, yang dapat mengganggu kelancaran proses pembelajaran. Pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan guru, menempatkan mereka sesuai dengan bidangnya, memberikan penghargaan yang pantas, dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dapat berkontribusi positif terhadap kualitas pendidikan dan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Semua dampak negatif tersebut dapat berkontribusi pada penurunan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang tidak termotivasi dan merasa tidak dihargai mungkin tidak dapat memberikan pengajaran yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat berdampak pada prestasi belajar siswa.

Keadaan seperti ini mencerminkan masih diperlukan perjuangan untuk mencapai peningkatan kinerja guru dalam mengajar, yang perlu diperhatikan agar lebih optimal. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 9 Kota Jambi“**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti jabarkan, maka ditemukan masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 9 di Kota Jambi ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 9 di Kota Jambi ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 9 di Kota Jambi ?

## **1.3 BATASAN MASALAH**

Batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 9 Kota Jambi.
2. Penelitian ini dilakukan pada guru SMP Negeri 9 di Kota Jambi.

3. Penelitian ini membahas tentang pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri 9 di Kota Jambi.

#### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai pembuktian dari penelitian yang sudah ada, beberapa tujuan diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 9 di Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 9 di Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 9 di Kota Jambi.

#### **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Dalam melakukan penelitian ini nantinya, peneliti memiliki tujuan untuk membuat penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan oleh lembaga pendidikan.
2. Bagi lembaga pendidikan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.