

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja guru yang ideal adalah guru yang didalam pelaksanaan pekerjaannya memiliki dedikasi yang tinggi, disiplin, tepat waktu, mempunyai kepedulian terhadap siswa, mampu mendorong siswa berprestasi serta mampu menguasai materi, mampu menguasai kelas, mempunyai w

awasan yang luas, kreatif, inovatif, dan memiliki karakter-karakter positif. Indikator tersebut bila tidak dimiliki oleh seorang guru maka belum bisa dikatakan kinerjanya ideal. Keberhasilan seorang guru bisa dilihat dari kemampuan seorang guru mewujutkan kinerja ideal. Sulitnya mencapai kinerja yang ideal berdasarkan indikator indikator tersebut diatas sehingga banyak kendala yang dihadapi para guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sekolah (PPS). Kinerja guru yang ideal secara umum paling tidak ada 3 (tiga) aspek ; 1) Sumber daya manusia dan kemampuan, 2) Teknologi dan peluang, 3) Struktur kerja. Tuntutan kinerja ideal kepada seorang guru dan dampak lingkungan Ibukota inilah yang menari bagi peneliti untuk melakukan penelitian disekolah tersebut dengan tema Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan motivasi kerja dari gaya kepemimpinan dan lingkungan sekolah di SMP Negeri 4 Jakarta Pusat.

Banyaknya indikator kinerja ideal baik dari segi teori atau terapan merupakan alasan utama untuk mensinergikan dan para peneliti terdahulu. Kinerja guru dalam kemajuan teknologi yang cepat tidak bisa dihindari,sistem dan kebijakan perubahan dalam dunia kerja tidak bisa lepas dari kekuatan yang dapat memotivasi atau mendorong kepada Perubahan dalam dunia kerja dapat terjadi secara berkesinambungan akibat kondisi internal dan eksternal, hal ini menuntut organisasi supaya melakukan terobosan dalam peningkatan sumber daya manusia. faktor faktor yang mempengaruhi perubahan dunia kerja ada empat yakni : 1) Angkatan kerja, 2) iptek, 3) Perubahan perilaku dan gaya dampak, 4) Visi relevan. Faktor pertama menunjukkan bahwa keragaman angkatan kerja, berarti bahwa di dalam dunia kerja ada perbedaan

gender, agama, ras. Meskipun ada perbedaan tersebut, peluang untuk mendapatkan pekerjaan tetap sama, hal ini karena adanya isu kesetaraan dan profesionalitas. faktor kedua, yakni perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, adanya perubahan yang signifikan dalam peningkatan efisiensi dan Produktivitas dalam dunia kerja, karena adanya kemajuan di bidang riset dan teknologi. Untuk faktor ketiga, yakni globalisasi budaya dan tren bisnis yakni keterbukaan pasar bagi bisnis membuka peluang organisasi yang yang modern untuk menjajaki pasar baru diluar kawasan atau pelosok dunia, hal ini juga akan mengubah atau menimbulkan trend baru dalam bisnis dan usaha. Terakhir faktor keempat tentang adanya visi baru dalam dunia kerja, yakni kondisi setiap organisasi akan membuat visi dan misi organisasi agar bisa menyesuaikan perkembangan jaman dan bisa bertahan atas perubahan yang sangat cepat dan lebih transparan (Nuraeni, 2014).

Manajemen abad 21 secara umum masih berpatokan kepada teori lama yaitu 3 faktor ; kepemimpinan, proses dan organisasi. Pemimpin di masa sekarang dituntut untuk mempunyai kompetensi berupa kemampuan mengelola perbedaan baik perbedaan kultural, geografik, maupun pandangan politik. Mental yang dibangun pimpinan masa kini adalah kerja keras, tidak cepat puas, penuh ide, selalu ingin tahu, gigih, komunikatif, dipercaya dan terampil . Dalam menghadapi percepatan proses kinerja yang berbasis teknologi maka adanya sumber daya manusia perlu disiapkan selain itu juga kepemimpinan yang kreatif dan inovatif, Dalam hal gaya kepemimpinan yang sesuai dengan era revolusi industri 4.0 Suatu organisasi yang tangkas dan gesit di era revolusi industri 4.0 membutuhkan kepemimpinan yang baru, gaya kpemimpinan yang dimaksud adalah gaya pemimpin yang tangkas dan gesit yang diindikasikan sebagai pemimpin yang adaptif, inovatif, kolaboratif dan bekerja keras (Darodjat, 2015).

Gaya kepemimpinan adalah memberikan inspirasi kepada guru untuk adaptif dalam menghadapi ketidakpastian dengan kompetensi pengetahuan, partisipasi dan membin kerjasama. Seorang pemimpin yang tangkas akan memahami secara komplek terhadap permasalahan yang sedang dihadapi,

mengkomunikasikan dengan melakukan improvisasi yang terus menerus dan selalu mengevaluasi dengan tepat dan jujur. Para pemimpin membutuhkan ketangkasan untuk mengelola organisasi / organisasi dengan kondisi individu yang beragam dengan tetap mempertahankan kestabilan dan koheransi ditengah perubahan dan ketidakpastian terlebih tantangan perkembangan teknologi dan digitalisasi (McKenzie ,2012).

Pada masa pasca pandemi Covid – 19 menyebabkan kondisi global yang tidak pasti, mobilisasi manusia yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi menyebabkan penyebaran pathogen cepat menyebar keseluruh pelosok dunia. Kondisi pandemi mengharuskan semua organisasi untuk melakukan protokol kesehatan , mengurangi keparahan penyakit dan mengurangi akibat fatal yaitu kematian, Protokol kesehatan menjadi keharusan disetiap organisasi agar kegiatan produksi tetap berjalan secara efektif dan efisien. Kondisi ketidakpastian tersebut menuntut pemimpin dapat beradaptasi dan fleksibel. Adaptif dan fleksibel dalam arti efektif untuk mencari bentuk keseimbangan terhadap dinamika perilaku dan sosial yang timbul akibat kondisi pandemi Covid-19. Kinerja guru selain dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, juga dibangun oleh kondisi motivasi guru Paling tidak ada tiga dasar dalam membangun motivasi yaitu kekuatan organisasi, arah kebijakan dan kekuatan individu (Yukl, 2010).

Salah satu faktor yang yang akan menghasilkan guru berkinerja tinggi adalah motivasi, berarti suatu organisasi harus dapat membangun dan mempertahankan motivasi guru. Motivasi kerja guru lebih banyak dipengaruhi Pemimpin / Leader dalam menerapkan gaya kepemimpinannya serta kondisi lingkungan juga sangat mempengaruhi kenyamanan para guru dalam mengajar. Guru yang bermotivasi tinggi akan bekerja secara teratur dan loyalitas tinggi, mudah menerima perubahan dan loyal terhadap organisasi. Kajian empiris pengaruh pandemi Covid-19 terhadap motivasi guru yang diindikasikan dari stress kerja, beban kerja, keterbatasan komunikasi, ketidaknyamanan, isolasi tempat kerja dan gangguan keluarga menunjukan dampak yang bervariasi terhadap guru (Prasad, 2020 dan Robbins, 2015 serta Syaifudiin, 2018).

Faktor-faktor dari indikator gaya kepemimpinan dan lingkungan sekolah yang sangat relevan terhadap peningkata kinerja guru merupakan faktor utama didalam suatu organisasi yang berkomitmen dalam peningkatan kinerja karena keduanya berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengelolaah komponen sekolah dan pengelolaah administrasi sekolah yang di sertai dengan gaya kepemimpinan yang arif tegas dan visioner akan mempercepat tercapainya tujuan manajemen sekolah baik yang bersifat nasional maupun kelembagaan. Manajemen sekolah akan semakin bertambah kuat disekolah tersebut bilamana lingkungan sekolah sebagai faktor pendukung utama terhadap motivasi dan kinerja guru dijalankan paralel dengan penerapan gaya kepemimpinan berdasarkan manajemen sekolah. Organisasi akan nampak lebih matang bila opersionalnya sudah memerankan tehnologi digital dan mampu mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. (Bartsch, 2020).



Gambar 1.1 Manajemen Kinerja Guru

Dari Gambar 1 diatas merupakan suatu gambaran bahwa Manajemen Kinerja guru merupakan pengelolaan kinerja seorang guru melalui tahapan dan proses untuk mencapai target atau tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dari potret penelitian ini kinerja guru merupakan sample dari kinerja yang baik. Kinerja yang baik diindikatori oleh sistem yang baik sehingga untuk mencapainya ada panduan sistem.. Kinerja guru yang baik sangat memiliki andil besar terhadap unggul tidaknya Sumber Daya Manusia guru. Karena guru merupakan suatu dinamostator pada suatu mesin pembelajaran di sekolah. Baik buruknya roda proses pembelajaran banyak bergantung kepada kinerjanya guru. Sedang kinerja guru sangat dipengaruhi

dengan seberapa banyak motivasi kerja yang dimilikinya. Semakin kuat motivasi guru didalam melaksanakan program pelaksanaan pembelajaran (PPP) semakin cepat tujuan organisasi akan terwujud. Sementara kuatnya motivasi kerja yang melandasi ruhnya kinerja di pengaruhi oleh banyak faktor. Dari sekian banyak faktor yang berpengaruh, faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan sekolah adalah faktor yang sangat dominan pengaruhnya terhadap kuat tidaknya motivasi dan kinerja guru. Pelaksanaan tugas para guru dapat memberikan kontribusi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan pendidikan. Namun, intinya adalah ada perbedaan tujuan yang kecil antara beban kerja yang diberikan kepada guru dan penyelesaian tugas (Bartsch, 2020).

Perbedaan (*Gap*) disebabkan rasio jumlah guru dan murid tidak seimbang. Sekolah Dasar sebagai jenjang pendidikan formal terendah memiliki rasio guru-murid tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Rasio guru SD terhadap siswa adalah 21, artinya setiap guru SD di DKI Jakarta memiliki 21 siswa. rata-rata nilai SMP dan SMA 1,19; 1,15 berarti seorang guru memiliki beban mengajar rata-rata 20 siswa. Fenomena tersebut meledaknya jumlah penambahan murid terpengaruh meledaknya angka kelahiran setiap tahunnya. Untuk mencapai Target (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) (RPP) yang dicanangkan Kepala Sekolah dibutuhkan perjuangan dan pengorbanan dari personal individu para guru untuk memberikan pengabdian yang terbaik agar tujuan tecapai sesuai rencana yang telah ditetapkan (data statistik DKI Jakarta tahun 2019).

Keberhasilan suatu instansi atau sekolah, banyak dipengaruhi gaya kepemimpinan. Pemimpin ibarat nakhoda pada sebuah kapal besar. Bila nakhoda memiliki naluri dan tingkat kepekaan yang tajam, sebesar apapun gelombang lautan maka kan dapat dilaluinya dengan baik. Maknanya adalah Kebijakan kepemimpinan adalah suatu keputusan menentukan arah tujuan sekolah, sementara gaya kepemimpinan adalah suatu bentuk atau wujud karakter seseorang bagaiman mempengaruhi orang lain. Bila cara tersebut arif, bijaksana serta adaptif dan inovatif niscaya kebijakan akan cepat tercapai. Sebaliknya bila bila cara atau gaya pemimpin bersifat otoriter pastinya akan mendapatkan banyak hambatan dan kendala. Setiap pemimpin baik itu di suatu instansi, perusahaan apalagi

pemimpin di lembaga pendidikan, pastinya memiliki nilai lebih karena lembaga pendidikan merupakan suatu tempat lahirnya kader kader pemimpin bangsa dan negara bahkan pemimpin dunia. Selain itu setiap pemimpin memiliki berbagai cara atau gaya didalam memimpin organisasinya. Faktor dominan lainnya yang mempengaruhi kuat tidaknya motivasi kerja dan kinerja adalah Lingkungan dimana guru itu mengajar (**Donley, 2021**).

Lingkungan adalah suatu magnet yang cukut tinggi daya pengaruhnya . berapa banyak orang baik karena berada dilingkungan yang buruk lambat laun kadar nilai baiknya akan terkontaminasi dengan keburukan tersebut. begitu juga dengan orang yang tadinya tidak baik karena berada dilingkungan yang yang baik, maka lambat laun orang tersebut akan menjadi baik. Sebegitu kuatnya pengaruh lingkungan, maka peneliti memasukkan lingkungan sekolah kedalam Variabel independen agar berimplikasi terhadap timbulnya motivasi tersendiri terhadap para guru sehingga kinerja akan meningkat karena adanya kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan sekolah meliputi: lingkungan fisik dan lingkungan sosial sekolah. Lingkungan sosial antara lain lingkungan kelas fungsinya membantu siswa berinteraksi dengan lingkungan yang berbeda (fisik, sosial dan budaya), Proses Pertumbuhan dan perkembangan manusia dalam interaksinya dengan lingkungan dapat terjadi secara alami, yang dapat mengakibatkan pertumbuhan dan perkembangan menjadi lambat dan menyimpang dari tujuan pendidikan. Dibutuhkan banyak upaya untuk mengatur dan mengelola lingkungan sedemikian rupa sehingga peluang optimal untuk mencapai tujuan tercapai. Pelaksanaannya tepat waktu dan dengan upaya dan sumber daya sesedikit mungkin. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkat dari waktu ke waktu. Hal tersebut hanya akan terwujud apabila masing-masing lingkungan pendidikan mampu menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya (**Lam, et.al 2020**).

Lingkungan sekolah yang bersifat fisik seperti sarana prasarana merupakan suatu hal yang nyata mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja para guru. Seperti lingkungan yang ramah dan humanis, budaya pemberian reward saat upacara benderai, Dikbang peningkatan profesi, Rekrutmen dan pelatihan. Lingkungan

sekolah yang bersifat non fisik pengaruhnya cukup signifikan terhadap kinerja guru apalagi sekolah SMP Negeri 4 Jakarta Pusat posisinya ada di tengah tengah Ibu kota. Karenanya guru sebagai ujung tombaknya Lembaga pendidikan harus memiliki jiwa inovatif terhadap metode pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan sehingga dalam pencapaian tersebut tidak banyak mengalami kendala dan hambatan. Kendala pencapaian target pendidikan umumnya adalah faktor rasio guru yang ada tidak seimbang dengan jumlah murid di Ibukota kurang konsesntrasinya siswa didalam mengerjakan soal ujian serta Faktor peran orang tua siswa dalam mendukung proses pembelajaran putra putrinya kurang maksimal. Ada beberapa alasan sehingga peneliti dalam obyek penelitiannya lebih kepada gaya kepemimpinan dan lingkungan sekolah dan mediasi motivasi kerja dalam mendiagnosis kinerja guru (Saldarriaga & Moreno, 2022).

Alasan *pertama*, Pentingnya lingkungan sekolah dapat dilihat dari fenomena kondisi saat ini, yaitu kondisi saat melemahnya ekonomi dunia yang menggelobal dampak dari perang rusia dan ukraina, maraknya tindak pidana kejahatan baik yang dilakukan orang dewasa hingga remaja. Fenomena tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Sedemikian kuatnya lingkungan pengaruhnya hingga orang yang berkarakter baik dan peramah akan berubah kasar dan bengis bila berada dilingkungan yang kasar dan bengis. Kita ketahui bersama bahwa sekolah merupakan tempat lahirnya calon pemimpin dan akademisi. Maka hal itulah yang mendasari lingkungan sekolah menjadi variabel bebas yang mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi kerja dan naik tidaknya kinerja guru (Torang, 2013).

Kedua, Gaya kepemimpinan digunakan sebagai variabel penelitian karena sekolah sebagai institusi pasti akan mengalami perubahan, sebaik apapun gaya kepemimpinan apalagi sebaliknya pasti ada yang namanya perubahan. Perubahan tersebut selain untuk penyegaran sistem organisasi sekaligus untuk menjawab kebutuhan zaman. Kehadiran teknologi informasi merupakan kekuatan eksternal utama yang mengubah unsur-unsur organisasi sekolah. Kultur sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan di abad 21 menuntut individu untuk mampu mengimplementasikan perubahan terencana,

memiliki visi dan misi sendiri, kuat dalam mencapai tujuan bersama, dan memotivasi rekan-rekan mereka di sekolah. Pada era serba teknologi sekarang ini, seorang pemimpin diharapkan memiliki visi strategis untuk menghadapi segala macam perubahan. Mampu berpikir lebih jauh kedepan untuk menentukan arah tujuan yang lebih baik (**De Rego 2017 dan Teori Bryson**)

Ketiga, dari hasil wawancara dengan beberapa responden di SMP Negeri 4 Jakarta Pusat didapat informasi ke 4 (empat) variabel sebagai obyek penelitian yang menjadi landasan primer dalam penelitian dengan mengkomparasi peneliti peneliti terdahulu. Hasil penelitian ini selain ditemukan beberapa gap riset yang muaranya sama bertujuan peningkatan kinerja. juga di ketahui tingkat signifikan tidaknya pengaruh variabel yang diteliti selanjutnya diharapkan bisa meningkatkan kinerja guru. Gap riset sebagai sarana untuk menambahkan teori teori yang dipandang masih lemah atau belum ada sekaligus sebagai studi banding terhadap obyek penelitian yang berbeda.

1.2 Data Absensi Para Guru dari Hasil Ujian Akhir Semester

Dari hasil nilai Ujian Nasional dan ujian Sekolah dimasa Pademi bahwa terdapat nilai tinggi namun hal tersebut tidak membuat Kepala sekolah beserta segenap guru tenaga pendidik berhasil dalam Pelaksanaan Program pembelajaran Sekolah (PPPS). Faktor utama yang menjadi penyebab adalah pelaksanaan ujian nasional / ujian sekolah di rumah masing masing serta sifatnya open book. Hal ini tidak dapat dijadikan sebagai suatu pencapaian target sekolah walau secara target nilai tercapai. Nilai ujian sekolah dapat dijadikan sebagai tolak ukur baik tidaknya kinerja guru di sekolah tersebut.

Para guru pada umumnya memiliki cara bagaimana muridnya bisa menerima dengan mudah memahami materi pelajaran bahkan dalam pencapaian nilai akhir ujian Nasional sebagai bentuk wujud akuntabilitas kinerjanya. Gambaran umum yang didapat peneliti terkait Nilai Ujian Nasional dan Ujian sekolah 2019-2022 di SMP Negeri 4 Kecamatan Sawah Besar Jakarta Pusat seperti tampak dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Nilai Rata rata Ujian Akhir Semester di SMP Negeri 4 Jakpus

No	Mata Pelajaran	Tahun Pelajaran			
		2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022
1	B. Indonesia	71,45	79,57	82,71	84,34
2	B Inggris	52,41	77,59	83,67	75,92
3	Matematika	43,55	77,44	80,30	81,80
4	IPA	46,42	78,28	75,52	85,76
Rata-rata		53,46	78,22	80,55	81,96
%Lulusan		100%	100%	99%	100%

Sumber dari Staf Min SMP Negeri 4 Jakpus

Nilai rata rata ujian tingkat Nasional dan sekolah pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan kinerja baik namun untuk menentukan kinerja lebih baik lagi dibutuhkan kerja keras para guru pada paca Pademi mendatang.

Tabel 1.2 Absensi Guru SMP Negeri 4 Jakarta Pusat.

No	Bulan	Ketepatan jam kantor (orang)				
		Jumlah guru & pelatih eskul	Tepat waktu datang	Pulang lebih awal	Tepat waktu pulang	Pulang belakangan
1	2	3	4	5	6	7
1	Januari	80	76	4	78	2

2	Februari	80	76	4	78	2
3	Maret	80	76	4	78	2
4	April	80	76	4	78	2
5	Mei	80	76	4	78	2
6	Juni	80	76	4	78	2
7	Juli	80	76	4	78	2
8	Agustus	80	76	4	78	2

Sumber dari staf SMP Negeri 4 Jakarta Pusat Desember 2023

KET ;

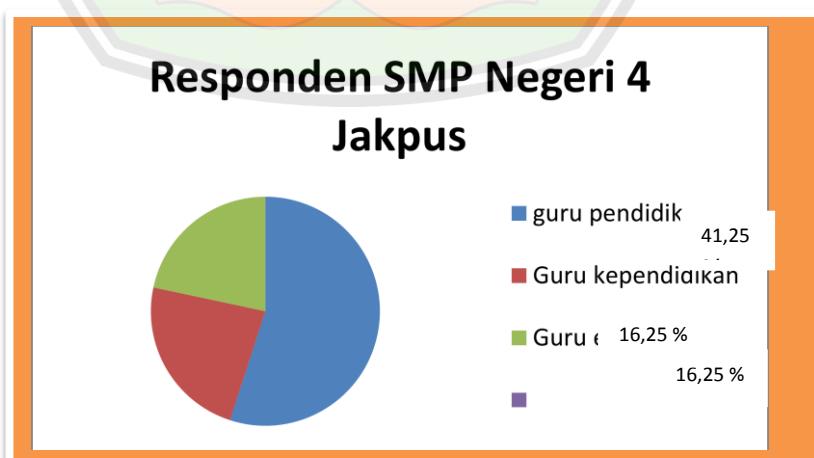
Tenaga guru pendidik ; 33 orang

Tenaga guru kependidikan ; 14 orang

Pelatih giat Eskul ; 33 orang

Jumlah Populasi Riset ; 80 orang

Dari Tabel diatas dapat diketahui sebagian gambaran dari disiplin kerja guru SMP Negeri 4 Kecamatan Sawah Besar Jakarta Pusat pada bulan Januari sampai dengan September 2022 berarti bahwa tingkat disiplin cukup signifikan.Berikut gambar diagram bola Responden SMP Negeri 4 Jakarta Pusat ;



Gambar 1.2 Responden SMP Negeri 4 Jakpus

Sumber dari staf kependidikan 15 Nopember 2023

1.3 **Research Gap**

Riset Gap Secara teori adalah timbul karena ada perbedaan hasil riset. Perbedaan tersebut berkaitan dengan teori-teori dan kerangka pemikiran pada riset-riset sebelumnya dimana Terdapat kelemahan, keterbatasan atau sesuatu yang kurang pada teori maupun kerangka pemikiran sebelumnya. Kemudian Peneliti melakukan langkah langkah positif dengan menambah atau mengurangi dan disesuaikan kondisi saat penelitian secara dinamis dan berkesinambungan. Strategi yang digunakan adalah; Menambah kerangka pemikiran berdasarkan peneliti terdahulu baik berupa moderating maupun intervening, Menggunakan satu teori yang banyak digunakan di bidang lain, kemudian diuji pada kajian peneliti Terangkan bagaimana hal tersebut dapat dikaitkan bidang kajian peneliti. Menggunakan kerangka pemikiran yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya tetapi menerangkannya dengan menggunakan teori lain. Mengambil satu kerangka pemikiran dan diuji pada bidang kajian peneliti, menguji beberapa mediasi atau mengkaji mediator/moderator baru. Membuat kerangka pemikiran (Indina,2022).

Strategi mengatasi riset gap pada penelitian ini antara lain; 1) Merumuskan gap teoritis penelitian dalam operasional variabel, 2) Merumuskan gap kerangka konseptual, 3) Menambahkan teori bila tidak dalam penelitian sebelumnya, 4) Membuat problem solving sesuai dengan kondisi objek penelitian ,5)Membuat kuat teori yang tadinya dipandang lemah, 6) Rujukan teori penelitian di konstruksi dengan teori perpustakaan yang lebih relevan, 7) Membuat jelas konsep yang meragukan agar mudah diterima oleh peneliti peneliti berikutnya dan menambah atau mengurangi teori atau definisi atau batasan guna membuat jelas dan terang arah dan tujuan serta maksud penelitian 8) Memberikan definisi yang lebih jelas terhadap konsep yang masih meragukan. 9) Bila mungkinkah menggunakan metodologi campuran (mixed method).

1.4 **Pra Survei Penelitian**

Pra Survei Penelitian dilakukan terhadap 10 (sepuluh) indikator Sumber Daya Manusia (SDM) di SMP Negeri 4 Jakarta Pusat. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui dan mengukur pencapaian kinerja guru.serta sejauh mana

motivasi kerja dan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan sekolah berdasarkan hasil Variabel pilihan yang telah di siapkan oleh penelit.

Tabel 1.3 Pra Survei

No	Faktor-Faktor yang Mepengaruhi Kinerja Guru	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	Gaya kepemimpinan	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	54 X1
2	Lingkungan sekolah	6	5	5	3	4	4	6	5	6	6	50 X2
3	Motivasi	6	5	5	3	3	3	6	5	6	6	48 Y1
4	Pelatihan	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	33
5	Disiplin	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	33
6	Sarana Prasarana	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	19
7	Stress Kerja	1	3	2	1	3	3	3	2	4	2	24
8	Komunikasi	2	2	3	1	3	4	1	3	2	2	23
9	Promosi	1	2	4	2	4	2	2	1	1	2	21
10	kepuasan	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	20

Sumber : Data di Peroleh di SMP Negeri 4 Jakarta 2022.

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa dari 10 (sepuluh) indikator Sumber Daya Manusia (SDM) menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan sekolah memiliki nilai tertinggi pengaruhnya terhadap kinerja guru kemudian disusul oleh variabel Motivasi yang kemudian oleh peneliti dijadikan variabel intervening dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun responden dipilih 10 sampel Guru dari 33 guru pendidikan dan 14 guru kependidikan serta 33 pelatih Eskul dari di SMP Negeri 4 Kecamatan Sawah Besar Jakpus yang mewakili memilih permasalahan yang dihadapi oleh mereka adalah Motivasi, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan untuk meningkatkan Kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya. Sehingga penulis memutuskan untuk mengembangkan permasalahan yang telah didapat untuk dijadikan dalam penelitian. Bobot nilai diperoleh dari Pra survei ini sesuai pilihan para Responden. Kategori nilai sebagai berikut ; angka **6 = Sangat setuju, angka 5 = setuju, angka 4 = Cukup sangat setuju, angka 3 = cukup setuju, angka 2 = Tidak Setuju, angka 1 = sangat Tidak Setuju**, Jumlah yang diperoleh dari angka tersebut yang lebih besar, maka variabel tersebut yang dipilih jadi bahan penelitian. Dalam mengidentifikasi gap target di SMP Negeri 4 Jakarta Pusat, untuk mengetahui sejauh mana riset gap dengan peneliti terdahulu dan sejauh mana

hasil yang didapat dari penelitian untuk bisa diambil manfaat dalam penelitian berikutnya.

Dasar lain peneliti lebih memilih di Obyek Sekolah dari pada di perusahaan atau di suatu instansi. Karena sekolah merupakan tempat menetasnya kader kader anak bangsa. Ibarat suatu sungai Sekolah adalah Muaranya. Maka bila Muara Jernih, jernih pula hulunya demikian pula sebaliknya. Dampak dari maraknya pelaku pidana baik yang dilakukan orang dewasa maupun remaja kemudian di tambah tragedi perang rusia dan ukraina berdampak kepada lemahnya sendi sendi kehidupan yang mengelobal belakangan ini berdampak pula kepada proses pembelajaran anak. Seperti antara lain ;

- a. Merosotnya Rohani dan mental di indikatori oleh banyak pelaku pidana dan kenalan remaja lainnya.
- b. Merosotnya Ekonomi dunia di indikatori oleh Harga sembilan bahan pokok naik secara mengglobal dan sangat berdampak kepada proses pembelajaran anak disekolah bahkan meluas pada semua sektor.
- c. Lemahnya pemahaman Agama dan akhlak diindikatori oleh Banyaknya anak anak sekolah yang berani berbohong bolos sekolah, kenakalan remaja yang melanggar hukum hingga anak berani membunuh orang tuanya karena tidak dibelikan sepeda motor.
- d. Pengaruh game online berdampak signifikan secara negatif terhadap motivasi belajar anak anak sekolah diindikator oleh menurunnya prestasi jika dibandingkan dengan kuantitas siswa sekarang serta menurunnya motivasi anak dilihat dari sisi kedatangan dan kepulangan sekolah serta penampilan dalam berpakaian.

Berdasarkan Diagnosis hasil kuisioner Pra survei, bahwa kondisi Gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan akumulasi nilai tertinggi. Dengan begitu memiliki arti bahwa indikator gaya kepemimpinan menjadi Faktor utama yang mempengaruhi kinerja serta menunjukkan bahwa kinerja para guru banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Selanjutnya motivasi kerja ada di peringkat ke dua perolehan nilai di bawah gaya kepemimpinan dan diatas Lingkungan sekolah. Peneliti menempatkan motivasi kerja sebagai Variabel

intevening (Y) artinya dengan perolehan yang cukup tinggi tersebut berarti para guru membutuhkan motivasi serta dorongan semangat yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya untuk lingkungan sekolah(X_2) dengan akumulasi milai dibawah Motivasi kerja menunjukkan bahwa lingkungan sekolah bisa meningkatkan kineja guru (Z) manakala lingkungan fisik dan non fisik bisa membantu rencana Pelaksanaan pembelajaran (RPP). Hal ini bisa terwujud manakala sarana dan prasarana seperti tersedianya infokus, kompiuter Prosesor Intel I5 (generasi 12), penerang yang cukup dan cat yang menyesuaikan dengan kondisi sekolah. Demikian pula halnya dengan Hal ini bisa terwujud manakala sarana dan prasarana seperti tersedianya infokus, kompiuter Prosesor Intel I5(generasi 12), penerang yang cukup dan cat yang menyesuaikan dengan kondisi sekolah.

Demikian pula halnya dengan lingkungan non fisik seperti Lingkungan kerja dan sosial yang sehat dengan penerapan kebiasaan tegor sapa salam setiap berpapasan dan tutur kata yang selaras dengan pancasila. Lingkungan sekolah semacam ini guru akan nyaman dalm bekerja dan peningkatan kinerja dipastikan naik terus grafik setiap tahunnya. Demikian pula dengan semangat belajar para siswa akan termotivasi bila guru mampu menularkan semangat kerjanya dengan memberikan tauladan yang mencerminkan motivasi kerja.Sementara untuk lingkungan non fisik tidak kalah pengaruhnya dengan lingkungan fisik seperti kebiasaan berkomunikasi yang buruk, kebiasaan tidak adanya reward, kebiasaan berdoa bersama sebelum masuk kelas dll. Kebiasaan positif tersebut akan mendatangkan ketentraman hati para guru dan murid demikian juga dengan para orang tua murid akan merasa nyaman putra putrinya bersekolah di tempat tersebut seperti yang dirasakan perwakilan orang tua murid di SMP Negeri 4 dalam menanggapi kegiatan positif berupa doa bersama dan membaca solawat Nabi sebelum pelajaran dimulai.

1.5 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja guru;;
2. Pengaruh lingkungan sekolah internal dan eksternal sekolah;
3. Kinerja guru SMP Negeri 4 Jakarta Pusat;
4. Motivasi kerja SMP Negeri 4 Jakarta Pusat;
5. Gap target nilai hasil ujian akhir semester;
6. Rasio guru berdasarkan statistik DKI Jakarta guru dibawa standar dan
7. Banyaknya siswa yang kurang fokus dengan pelajaran karena game online Di Dunia Maya.

1.6 Rumusan Masalah

Jika dilihat dari Latar belakang dan identifikasi masalah serta pengaruhnya maka rumusan masalah penelitian ini ada Smp Negeri 4 Kecamatan Sawah Besar tidak lagi 4 item tapi menjadi 7 item seperti dibawa berikut ini ;

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi?
2. Apakah lingkungan sekolah berpengaruh terhadap Motivasi?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah lingkungan sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah motivasi terbukti memediasi gaya kepemimpinan terhadap Kinerja guru?
7. Apakah motivasi terbukti memediasi lingkungan sekolah terhadap kinerja guru?

1.7 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian adalah untukmenganalisis:

1. Menetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi
2. Mengetahui Pengaruh lingkungan sekolah terhadap Motivasi
3. Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru
4. Mengetahui Pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru
5. Mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
6. Mengetahui Bahwa motivasi terbukti memediasi gaya kepemimpinan

terhadap kinerja guru

7. Mengetahui Bawa motivasi terbukti memediasi lingkungan sekolah terhadap kinerja guru.

1.8 Manfaat penelitian

Penelitian yang baik adalah penelitian yang dapat bermanfaat dalam banyak hal. Keunggulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat ilmiah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan pemahaman sekaligus pengetahuan bagi peneliti.
2. Kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terkait dengan budaya organisasi, kompetensi, motivasi, kepemimpinan dan kinerja guru, serta menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa.

1.8.1 Manfaat Praktis

1. Semoga penelitian ini dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja SMP Negeri 4 Kecamatan Sawah Besar Jakarta Pusat.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Kecamatan Sawah Besar Jakarta Pusat, sehingga nantinya diharapkan dapat memberikan pembelajaran yang terbaik bagi siswa.

1.6.2 Memberikan Kontribusi Teoritis

1. Manfaat penelitian ini bisa dijadikan sebagai studi banding antara literatur lama dan baru bagi akademisi sumber daya manusia atau bidang lain yang terkait untuk memahami kepemimpinan, Lingkungan sekolah, Motivasi dan kinerja guru.
2. memberikan Kontribusi Metodologis Pendekatan penelitian ini lebih kepada kuantitatif sehingga lebih muda dalam menganalisa hubungan variabel dan diharapkan dapat berkontribusi bagi penelitian terkait kinerja guru. Penelitian ini berawal dari fenomena, kemudian peneliti mengumpulkan data primer dan sekunder untuk mengukur sejauh mana tingkat korelasi kedua populasi terebut.

3. Memberikan Kontribusi Praktis Praktisi praktisi bisa mengambil rujukan pada penelitian ini hususnya di bidang sumber daya manusia agar bisa menambah khasanah inovasi lebih baik secara berkelanjutan. Sehingga ada problem solving pada setiap masa.

1.7 Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, maka masalah harus didefinisikan dengan batasan atau Ruang lingkup dikandung maksud untuk memperjelas ruang lingkup masalah. Penulis membatasi masalah penelitian yaitu kinerja guru (Z) SMP Negeri 4 di Jakarta Pusat. Faktor-faktor Kinerja guru difokuskan pada 2 (dua) variabel independen ; Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Sekolah (X_2) dan satu variabel intervening yakni Motivasi (Y).

1.8 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistem penulisan dikembangkan untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan ini. Penting untuk menentukan sistem penulisan yang baik. Sistem penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan perihal konsep kinerja guru yang ideal serta kondisi kinerja guru yang terakumulasi berdasarkan fenomena yang ada di SMP Negeri 4 Jakarta Pusat. Serta latar belakang masalah, masalah dari variabel X_1 , X_2 , Y dan Z identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini mengkaji teori teori dan variabel yang diteliti dalam rumusan penelitian Gaya kepemimpinan, Lingkungan sekolah, Kinerja guru dan Motivasi kerja. Teori tersebut diambil dari beberapa jurnal internasional dan penelitian penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan adalah pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 80 Responden dengan alat statistik yang digunakan adalah Smart PLS 3.0.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini terdiri:

1) Hasil penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 4 Jakarta Pusat serta hasil pengamatan observasi serta hasil kuesioner yang selanjutnya diolah dengan statistik Smart PLS 3.0.

2) Pembahasan

Pembahasan merupakan hasil penelitian statistik atas kuesioner di sesuaikan dengan Dimensi operasional variabel dan dikomparasi dengan beberapa teori dari peneliti peneliti terdahulu selanjutnya dituangkan dalam bentuk Pembahasan masing masing hipotesa.

BAB V PENUTUP

Ruang lingkup terdiri dari kesimpulan serta saran.

Kesimpulan ;

- 1) Gambaran rekapitulasi hasil adalah X_1 ke Y (0,400) dan X_2 ke Y (0,690) , X_1 ke Z (-0,289) dan X_2 ke Z (loading -0,321) semua berpengaruh signifikan karena p valuenya $<0,05$
- 2) Kesimpulan berisi tentang kesesuaian antara hasil penelitian melalui metode Smart PLS 3.0 dengan **rumusan masalah** yang terdiri tujuh hipotesa. Kesesuaian deduanya akan semakin kuatnya adanya hubungan atau korelasi bahkan pengaruhnya baik positif signifikan maupun negatif signifikan.

Saran ;

- 1) Saran peran gaya kepemimpinan korelasinya dengan kebutuhan Organisasi akan Sumber Daya Manusia yang unggul dalam meningkatkan kinerja guru.
- 2) Saran peran Lingkungan sekolah korelasinya dengan kebutuhan Organisasi akan Sumber Daya Manusia yang unggul dalam meningkatkan kinerja guru.
- 3) Saran peran motivasi korelasinya dengan kebutuhan Organisasi akan Sumber Daya Manusia yang unggul dalam meningkatkan kinerja guru.