

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan memainkan peran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga pendidikan. Dalam era globalisasi, sekolah dan universitas menghadapi tantangan besar dalam mengelola tenaga pendidik dan staf administratif agar dapat bersaing secara kompetitif. MSDM tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas kerja, budaya organisasi, serta motivasi karyawan dalam mencapai tujuan institusi pendidikan (Hadiati et al., 2025). Oleh dari itu, penting bagi institusi pendidikan untuk menerapkan strategi MSDM yang tepat agar dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan inovasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu institusi dalam mencapai tujuan pendidikannya. Dengan strategi MSDM yang tepat, organisasi pendidikan dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada peserta didik. Oleh karena itu, penerapan MSDM yang efektif harus menjadi prioritas utama bagi setiap lembaga pendidikan.

Pendidikan mempunyai peran strategis dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam sistem pendidikan, guru memegang peran penting sebagai fasilitator pembelajaran, yang bertanggung jawab dalam menyampaikan materi secara efektif kepada siswa. Keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada kemampuan dan kompetensi guru, tetapi juga pada lingkungan kerja yang diciptakan oleh pimpinan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor utama yang dapat menentukan motivasi, disiplin, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Nurhayati & Rosadi, 2022).

Dalam dunia pendidikan, kualitas kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar Di SMAN 8 Tambun

Selatan, seperti halnya banyak tantangan dalam meningkatkan kinerja guru menjadi perhatian utama. Fenomena yang berkembang menunjukkan adanya dalam semangat kerja, disiplin, dan efektivitas guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Beberapa guru menunjukkan dedikasi tinggi dan prestasi yang menonjol, sementara sebagian lainnya mengalami penurunan motivasi, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inovasi dalam pembelajaran.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa guru di sekolah SMAN 8 Tambun Selatan, muncul dugaan bahwa perbedaan kinerja tersebut berkaitan erat dengan tiga faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, tingkat motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah apakah bersifat partisipatif, otoriter, atau transformasional diyakini mempengaruhi semangat dan loyalitas guru. Motivasi kerja banyaknya guru yang terjebak pada rutinitas administratif yang berlebihan, apakah beban administratif ini menyebabkan motivasi intrinsik guru untuk mengajar secara kreatif menjadi menurun. Di sisi lain, lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan fisik, hubungan sosial antara rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas juga turut berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja guru.

Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal. Salah satu faktor penting adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung perkembangan profesional guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat mampu memberikan arahan, motivasi, serta dukungan yang dibutuhkan oleh guru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran mereka (Azzahra & Prayogi, 2025). Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dikelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa disekolah. Seorang pemimpin memerlukan cara bagaimana menggerakkan anak buah dalam bekerja agar tujuan organisasi dapat

terlaksana dengan baik. Salah satu faktor utama yang memiliki pengaruh peningkatan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan (Apriliani, 2024).

Kinerja dalam aspek produktivitas kerja berkaitan dengan kata "produktif", yang berkaitan memiliki potensi untuk dikembangkan. Oleh karena itu, produktivitas dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang terorganisir untuk menggali dan memaksimalkan potensi yang terdapat dalam suatu objek atau komoditas. Secara filosofi, produktivitas mencerminkan dorongan dan usaha setiap individu maupun kelompok untuk terus memperbaiki kualitas hidup dan penghidupan mereka (Setyorini et al., 2021).

Menurut (Hadiati et al., 2025), Upaya untuk mencapai kinerja yang berkualitas, sebuah organisasi perlu memahami pentingnya pemilihan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan di bidangnya. Pada zaman sekarang, peranan manusia sebagai sumber daya dalam sebuah organisasi dianggap sangat penting, sehingga mendorong perkembangan ilmu tentang cara mengoptimalkan sumber daya manusia agar mencapai kondisi yang terbaik. Sebuah organisasi dirancang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya manajemen kinerja yang efektif.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas guru, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kepuasan kerja guru (Haryanto, n.d.). Beberapa gaya kepemimpinan yang umum diterapkan di sekolah meliputi kepemimpinan transformasional, transaksional, demokratis, dan otoriter. Setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak yang berbeda terhadap motivasi dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya (Supriyanto, 2021).

Beberapa studi terdahulu menjelaskan menurut (Luh & Arisucipta, 2024) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan sebaliknya menurut (Fauzia, 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan bukan sekadar posisi atau jabatan, tetapi melibatkan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam era bisnis yang kompetitif, kinerja organisasi menjadi krusial, dan kepemimpinan memegang peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pentingnya kepemimpinan tergambar dalam kemampuannya menciptakan visi yang jelas dan strategi perusahaan, memotivasi karyawan, dan membentuk lingkungan kerja yang merangsang kontribusi terbaik dari setiap anggota tim. Faktor seperti gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional, otoriter atau demokratis, memiliki peran penting dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, contohnya, cenderung menciptakan lingkungan inovatif, sementara kepemimpinan transaksional lebih menekankan pertukaran keuntungan yang jelas antara pemimpin dan bawahan (Sinaga, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang menekankan visi, inspirasi, dan dukungan terhadap guru, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Sari & Nugroho, 2021). Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung lebih mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan dukungan moral, dan memotivasi guru untuk berkembang secara profesional. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter yang terlalu menekankan kontrol dan instruksi tanpa memperhatikan kebutuhan guru dapat menurunkan semangat kerja dan kreativitas mereka dalam mengajar.

Hal ini selaras dengan hasil wawancara awal yang dilakukan penulis terhadap beberapa guru di SMA Negeri 8 Tambun Selatan, yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah masih cenderung otoriter dan kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Beberapa guru merasa pendapat mereka tidak didengar, yang berdampak pada penurunan semangat kerja. Meskipun ada yang mengakui bahwa ketegasan kepala sekolah membuat suasana sekolah lebih disiplin, sebagian besar guru mengharapkan adanya pendekatan yang lebih terbuka dan partisipatif.

Selain itu, kepemimpinan transaksional yang berfokus pada sistem reward

dan punishment juga memiliki dampak terhadap kinerja guru. Dalam beberapa kondisi, gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan disiplin kerja guru, namun dalam jangka panjang dapat menurunkan kreativitas dan inisiatif mereka (Rahmawati, 2020). Sementara itu, gaya kepemimpinan demokratis yang memberikan ruang bagi guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas guru terhadap sekolah (Putra & Dewi, 2024). Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru serta kualitas pembelajaran di sekolah.

Guru memegang peran krusial dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas. Kinerja guru yang optimal sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, juga berpengaruh terhadap prestasi akademik peserta didik. Namun, seperti yang tergambar dari wawancara awal, masih ditemukan guru yang menunjukkan kinerja kurang optimal, terbatas pada pelaksanaan tugas rutin, dengan minim inovasi atau partisipasi dalam kegiatan pengembangan sekolah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja dan lingkungan kerja (Daud & Aprilio, 2025).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat guru bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih inovatif, berkomitmen, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Studi terbaru mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang kuat berkontribusi positif terhadap kinerja guru dalam mengajar dan membimbing siswa (Putri et al., 2025). Namun, dalam wawancara yang sama, sejumlah guru menyatakan bahwa motivasi mereka mulai menurun akibat kurangnya penghargaan atas kinerja, baik secara finansial maupun non-finansial. Ketidakjelasan jenjang karier dan beban administrasi yang berat juga menjadi faktor utama yang mengurangi semangat kerja guru.

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Suprianti et al., 2025). Akan tetapi, temuan lain justru menunjukkan hal sebaliknya. Mahrizal (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang masih terbuka untuk dikaji lebih lanjut, khususnya dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti beban administrasi, jenjang karier, dan sistem penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab inkonsistensi tersebut dengan meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMAN 8 Tambun Selatan secara lebih mendalam.

Guru yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan administrasi, rendahnya inisiatif dalam mengajar, dan kurangnya interaksi dengan siswa. Penelitian di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Basa Ampek Balai menemukan bahwa rendahnya motivasi kerja menyebabkan keterlambatan dalam proses belajar mengajar (Putri et al., 2025). Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, berbagai strategi dapat diterapkan, seperti pemberian insentif, penghargaan atas pencapaian, serta pelatihan dan pengembangan profesional. Studi terbaru menunjukkan bahwa insentif yang diberikan oleh sekolah dapat meningkatkan semangat kerja guru hingga 30% (Daud & Aprilio, 2025).

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti hubungan baik dengan rekan sejawat, dukungan dari atasan, serta fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas guru dalam bekerja (Daud & Aprilio, 2025). Namun berdasarkan wawancara awal, diketahui bahwa meskipun kondisi fisik sekolah sudah cukup baik, secara sosialisasi terdapat ketegangan antara rekan kerja yang menyebabkan komunikasi dan kerja sama tidak berjalan optimal. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, masih ditemukan kendala dalam meningkatkan kinerja guru. Beberapa tantangan yang dihadapi antara lain kurangnya penghargaan terhadap guru, beban administrasi yang berlebihan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung (Putri et al., 2025).

Beberapa studi terdahulu menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Roni, 2023). Namun, menurut Fauzia (2022), lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan ini mengindikasikan adanya research gap dalam

konteks hubungan sosial di lingkungan kerja guru yang masih belum banyak diteliti secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menggali lebih jauh bagaimana lingkungan kerja, baik secara fisik maupun sosial mempengaruhi kinerja guru, khususnya di SMAN 8 Tambun Selatan.

Kepala sekolah mempunyai peran penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Kepemimpinan yang suportif dan komunikatif dapat meningkatkan motivasi serta kenyamanan guru dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka (Putri et al., 2025). Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja guru. Fasilitas sekolah yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, serta sistem kerja yang terorganisir dengan baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas pembelajaran (Daud & Aprilio, 2025).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 8 TAMBUN SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di sekolah?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di sekolah
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah.

4. Mengetahui pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

- Menambah wawasan dan literatur akademik mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru.
- Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

2. Manfaat Praktis :

Bagi Peneliti: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja guru di sekolah. Disamping itu diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas keseharian sebagai guru, sehingga mampu bersama sama semua pihak sekolah meningkatkan proses belajar mengajar.

Bagi Sekolah: Memberikan informasi dan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Bagi Guru: Memberikan pemahaman tentang pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam mengajar.

Bagi Pemerintah atau Pemangku Kebijakan: Memberikan masukan dalam perumusan kebijakan terkait peningkatan kualitas tenaga pendidik melalui faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

BAB I

PENDAHULUAN

Penulis mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II

TINJAU PUSTAKA

Berisi tentang Literatur yang mendasari topik penelitian model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

