

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan alam dikala ini jadi terus menjadi maju serta modern, dan banyak teknologi mutahir sudah diciptakan buat mempermudah pekerjaan manusia. Namun, betapapun rumitnya peralatan (semacam peralatan elektronik serta mesin modern), tanpa intervensi manual, mereka tidak hendak berfungsi dengan baik.

Sumber daya manusia ataupun guru ialah aspek yang sangat memastikan yang mendesak kegiatan organisasi serta merupakan perlengkapan utama dapat menggapai tujuan organisasi. Tiap organisasi memerlukan karyawan yang pakar di bidangnya tiap-tiap dalam aktvitasnya. Guru ialah komponen utama dari sumber daya manusia, serta mereka berfungsi dalam memastikan keberhasilan penyelenggaraan serta pembangunan pemerintah. Pejabat pemerintah yang terorganisir dengan baik bisa tingkatkan kinerja guru serta institusi. Tuntutan sumber daya potensi dalam dunia kerja saat ini menuntut SDM sebagai guru yang mempunyai kompetensi yang profesional, jujur serta handal sehingga bisa mengabdikan pada negeri serta melayani kualitas pembelajaran menggunakan sungguh-sungguh pendidikan menjadi salah satu lembaga pelaksana pendidikan dan unsur penyelenggara pendidikan, fungsinya menyelenggarakan proses belajar mengajar sesuai dengan ruang lingkup tanggung jawabnya, dan pembinaan karakter peserta

didik. Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan antara lain: guru, siswa, ruang lingkup pendidikan manajemen sekolah dan kurikulum. Diantara faktor tersebut, guru merupakan faktor yang tidak terpisahkan dan penting dalam sistem pembelajaran. Guru ialah peninggalan berarti serta berharga paling utama di sekolah. Jika dikelola dengan baik maka kepraktisan pendidikan. Dalam penyelenggaraan di lapangan, guru menggambarkan salah satu bagian terpenting saat memutuskan kontestan.

Pembelajaran ialah proses pendidikan kepada partisipan didik dalam mempunyai uraian ke konsep serta berfikir lebih mendasar. siklus pendidikan dicoba dengan tujuan tingkatkan kemampuan partisipan menginstruksikan, jadi mereka mempunyai kekuatan yang sangat besar, ketenangan, karakter, wawasan orang terhormat serta pula keahlian yang dibutuhkan tanpa orang lain, negara serta negeri.

Kinerja guru ialah tentang dibuat oleh pendidikan dalam mengawasi serta menuntaskan tugas pembelajaran dalam pengajaran, bersumber pada tanggung jawab yang handal cocok dengan ketentuan tiap- tiap sekolah. Eksekusi instruktur secara tegas diidentifikasi dengan papan pembelajaran yang membagikan jabatan kepala sekolah melakuakn mengatur, menyusun, mengarahkan serta pengendalian pembelajaran di Halaman Anak- anak. Kepala Sekolah wajib mempunyai atensi yang lumayan besar terhadap kenaikan mutu pembelajaran. Atensi yang diberikan cocok dengan keinginan serta keahlian buat meningkatkan diri secara maksimal, dengan tujuan agar

para pendidik dan fakultas pelatihan dapat mengerjakan presentasi mereka.( Mulyasa, 2005: 116).

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvey Guru Di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah**  
**18 Jakarta Selatan**  
**Variabel Kinerja Guru**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan dan menyelesaikan tepat waktu	20 orang	15 orang
2.	Guru menggunakan media pembelajaran yang tepat disesuaikan dengan materi pembelajaran	22 orang	13 orang
3.	Guru melibatkan siswa dalam pembelajaran	23 orang	12 orang

*Sumber : Data diolah Penelitian 2021*

Dari tabel 1.1 tersebut berdasarkan Hasil prasurvey diatas Smk Muhammadiyah 9 dan Sma Muhammdiyah 18 jakarta, memandang kinerja guru masih banyak guru yang tidak mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan serta menuntaskan tugasnya tidak pas waktu dan masih banyak guru yang tidak memakai media pendidikan yang tidak cocok modul pendidikan.

Menurut Mangkunegara (2007), pameran yang diidentikkan dengan panggilan pertunjukan adalah perilaku tulus yang ditunjukkan oleh pendidik saat memberikan latihan kepada siswanya. Eksekusi tenaga pendidik dapat ditampilkan dari kemampuan pendidik untuk menguasai kemampuan yang diperlukan, khususnya kemampuan pendidikan, keterampilan budi pekerti, kemampuan sosial, dan kemampuan ahli (UU Nomor 14 Tahun 2005).

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurvey Guru Di SMK Muhammadiyah 9 dan SMAMuhammadiyah**  
**18 Jakarta Selatan**  
**Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya merasa puas atas prestasi kinerja saya	25 orang	10 orang
2.	Apakah rekan kerja yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya	10 orang	27 orang
3.	Apakah Bapak/Ibu bisa fokus untuk mengerjakan pekerjaan dalam kondisi apapun	26 orang	9 orang
4.	Apakah saya merasa puas dengan rekan-rekan kerja saya disini	26 orang	9 orang

*Sumber : Data diolah Peneliti 2021*

Dari tabel 1.2 tersebut Berdasarkan Hasil prasurvey diatas Smk Muhammadiyah 9 dan Sma Muhammadiyah 18 jakarta, memandang kepuasan kerja guru bisa dilihat dari minimnya sokongan antar sesama guru, serta guru tidak dapat fokus mengerjakan dalam keadaan apapun.

Menurut Kelth Davis, Wexley, dan Yuki dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan penerbit remaja rodakarya (2017) Pemenuhan pekerjaan adalah suatu kecenderungan yang mendukung atau tidak menjunjung tinggi diri pendidik yang diidentikkan dengan pekerjaan atau kondisinya. Terdapat 2 sebab yang pengaruhi kepuasan kerja ialah awal sebab guru semacam kecerdasan, kecakapan spesial, usia, tipe kelamin, keadaan raga, pembelajaran, pengalaman kerja, pembelajaran, pengamalan kerja, uk pea keran turkey, guru semacam kecerdasan, kecakapan spesial, usia,

pembelajaran jaminan finansial peluang promosi jabatan, interaksi sosial serta ikatan kerja.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Prasurvey Guru Di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah**  
**18 Jakarta Selatan**  
**Variabel Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Tanggung jawab yang saya terima selama ini telah sesuai	21 orang	14 orang
2.	Mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target	21 orang	14 orang
3.	Pimpinan bijaksana dalam mengawasi pekerjaan	28 orang	7 orang
4.	Saya merasa pimpinan di instansi kurang memotivasi	19 orang	16 orang

*Sumber : Data diolah Peneliti 2021*

Dari tabel 1.3 tersebut Berdasarkan hasil dari pra survey di Smk Muhammadiyah 9 dan Sma Muhammadiyah 18 jakarta. Memerlihatkan masih adanya guru yang belum mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya yang melebihi target dan juga masih ada guru yang merasa bahwa pimpinannya kurang memotivasi. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja guru harus ditingkatkan, tentunya dengan dorongan dan feedback dari pihak instansi.

Menurut Mangkunegara (2011: 93) motivasi ialah dorongan yang mencuat pada diri seorang yang menggerakkan buat melaksanakan suatu. Guru yang memiliki motivasi kerja yang besar hendak setantiasa bekerja keras buat menanggulangi seluruh tipe kasus yang dialami dengan harapan menggapai hasil yang lebih baik.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Prasurvey Guru Di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah**  
**18 Jakarta Selatan**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	19 orang	16 orang
2.	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi di tempat kerja	12 orang	23 orang
3.	Pemimpin bapak/ibu harus peduli terhadap tugas karyawan di sekolah lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya	13 orang	22 orang
4.	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja disekolah pada saat melakukan penugasan	16 orang	19 orang

*Sumber : Data diolah Peneliti 2021*

Dari tabel 1.4 tersebut Berdasarkan bahwa hasil pra survey di Smk Muhammadiyah 9 dan Sma Muhammadiyah 18 Jakarta menunjukkan bahwa pemimpin kurang membagikan arahan secara khusus kapan pekerjaan wajib dituntaskan, tentu hal ini juga akan menghambat kinerja guru tersebut, dan seharusnya pemimpin lebih bisa mengarahkan para gurunya sehingga para guru akan bekerja secara efektif.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru perihal ini bisa dikatakan karena daalam sebuah organisasi profit ataupun organisasi non-profit. Kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting has aessed the work of peranannya untuk mengambil keputusan, peranan kepemimpinan juga sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi.

Pemimpin wajib sanggup menghasilkan atmosfer kerja yang nyaman dan juga kondusif serta mampu berbaur dengan para pegawai guna menciptakan kenyamanan kerja bagi setiap pegawai. Kepemimpinan yang diperlukan dalam suatu industri ataupun organisasi merupakan kepemimpinan yang sanggup memusatkan serta memperdayakan sumber energi manusianya secara maksimal, dengan begitu style kepemimpinan hendak sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Menurut Maxwel (dalam Muhammad Busro 2018:7) gaya kepemimpinan adalah suatu yang menempel pada diri sendiri seseorang perintis siapa berbentuk karakteristik tertentu semacam karakter (personalilty), keahlian (ability), serta kesanggupan (capability).

Disamping adanya fenomena masalah atas, masih terdapat perbedaan Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Santika (2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh suwanto (2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ni Luh Sili Antari (2019), Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosita (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh Bayu (2017) menyatakan bahawa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK MUHAMMADIYAH 9 DAN SMA MUHAMMADIYAH 18 JAKARTA**

#### **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta?
4. Apakah Motivasi Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta?
5. Apakah Kepuasan Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Gurudengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK

Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta?

7. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta ?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas , maka penelitian ini mempunyai tujuan , yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta
- c. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta
- d. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta
- e. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru di SMK Muhammadiyah 9 dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai aplikasi penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah, khususnya dibidang sumber daya manusia. Hal ini memperluas wawasan dan bekal bagi peneliti dikemudian hari.

### b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai alat untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja. Dengan demikian perusahaan dapat membuat suatu tindakan pencegahan serta dapat mengevaluasi sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru.

### c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan kerja yang sudah ada.