

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan membutuhkan seorang guru sebagai pengajar untuk melaksanakan setiap kegiatan yang ada di lingkungan lembaga pendidikan atau suatu sekolah. Dalam lembaga pendidikan, guru merupakan salah satu hal yang harus ada. Guru adalah orang yang memberikan ilmu kepada siswa. Dalam lembaga pendidikan, kinerja guru merupakan salah satu pertimbangan terpenting untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Kinerja adalah hasil yang diperoleh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, keluaran yang dihasilkan bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Pengajaran yang efisien sangat berarti untuk mendidik generasi mendatang. Ini juga adalah seni serta profesi. Guru mempunyai kekuatan untuk menginspirasi siswa mereka serta mempengaruhi kesuksesan masa depan mereka dalam hidup. Mereka juga mempunyai keahlian untuk menghasilkan serta meningkatkan area yang positif di kelas mereka. Oleh sebab itu, berarti untuk menguasai bagaimana guru menyetujui serta dipandu di sekolah. Dengan menguasai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru, calon guru hendak bisa meningkatkan kinerja mereka sendiri

Menurut Naila (2020:527) guru sangat berperan menentukan keberhasilan anak didik dalam Pendidikan di sekolah. Secara luas guru berarti orang yang meningkatkan kinerja dalam bidang pembelajaran yang turut bertanggung jawab dalam menolong siswa menggapai tujuan belajar. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik. Lembaga pendidikan tentu mempunyai sumber energi manusia yang mempunyai peranan lumayan besar dalam usaha untuk menggapai tujuan lembaga tersebut. Dalam kinerjanya guru perlu untuk di latih, di bimbing serta di arahkan dengan baik supaya bisa membagikan kinerja yang terbaik serta cocok dengan yang diharapkan.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja guru

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya mengorganisasikan materi pelajaran sesuai dengan silabus yang berlaku	20 (100%)	0 (0%)	20
2	Saya menggunakan lembar kerja siswa (LKS) untuk memperdalam buku paket	16 (80%)	4 (20%)	20
3	Saya menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran untuk mendukung pokok bahasan tertentu.	15 (75%)	5 (25%)	20
4	saya mampu menciptakan susana kerja yang menyenangkan di sekolah	20 (100%)	0 (0%)	20
5	saya dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan yang saya lakukan dalam proses pembelajaran	20 (100%)	0 (0%)	20
	Jumlah	91 (91%)	9 (9%)	100

Sumber: Data yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas berdasarkan pra survei yang dilakukan terhadap 20 guru SD N 06/IV Pasar Jambi Kota pada pernyataan pertama terdapat 20 responden (100%) guru yang menyatakan bahwa mengorganisasikan materi pelajaran sesuai dengan silabus yang berlaku. Pernyataan kedua terdapat 16 responden (80%) guru menyatakan bahwa menggunakan lembar kerja siswa (LKS) untuk memperdalam buku paket. Sedangkan 4 responden lainnya (20%) menyatakan bahwa belum menggunakan lembar kerja siswa (LKS) untuk memperdalam buku paket. Pernyataan yang ketiga terdapat 15 responden (75%) menyatakan bahwa sudah menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran untuk mendukung pokok bahasan tertentu. Sedangkan 5 responden orang lainnya (25%) menyatakan tidak menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran untuk mendukung pokok bahasan tertentu. Pernyataan keempat terdapat 20 responden (100%) menyatakan bahwa mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di sekolah. Pernyataan yang terakhir terdapat 20 responden (100%) menyatakan bahwa dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dalam proses pembelajaran

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 91(91%) menyatakan Ya yang artinya kinerja guru pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi sudah sangat baik. Ini berarti bahwa guru telah mempunyai kinerja yang besar pada bidang pekerjaannya untuk membuat perencanaan serta persiapan mengajar, kemampuan modul, kemampuan tata cara serta strategi mengajar, keahlian mengelola kelas serta keahlian

melaksanakan evaluasi serta penilaian. Kinerja guru yang besar ini mempengaruhi pada kualitas pendidikan yang kesimpulannya berakhir pada kenaikan prestasi belajar peserta didik. Tetapi masih terdapat 9 (9%) yang menyatakan TIDAK, artinya masih terdapat masalah atau fenomena kinerja guru sehingga perlu penelitian dilakukan untuk membuktikannya.

Mutu pembelajaran berdasarkan hasil perhitungan pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi kategori sangat baik. Ini berarti bahwa kinerja guru sangat berpengaruh terhadap mutu pembelajaran. Perihal ini meyakinkan kalau salah satu aspek yang dominan dalam keberhasilan proses serta hasil belajar merupakan kinerja pendidik. Pendidik selaku motor penggerak utama proses pendidikan di kelas telah menampilkan kemampuannya dalam mempraktikkan manajemen proses pendidikan serta hasil pendidikan di kelas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya adalah faktor kepemimpinan. Kepala sekolah memegang peranan kunci dalam perkembangan suatu lembaga pendidikan sebagai pemimpin, pengelola lembaga pendidikan demi keberlangsungan kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah juga sangat menentukan kemajuan sekolah, jalannya proses belajar mengajar, dan memberikan bimbingan kepada seluruh guru di sekolah, serta pelayanan yang mendasar, agar tercipta suasana yang nyaman dan harmonis. Keberhasilan seorang guru dalam pelatihan tergantung pada bagaimana pemimpin sekolah menerapkan gaya kepemimpinan untuk keberlangsungan kegiatan belajar mengajar mereka.

Maka dari itu, meningkatkan kinerja guru, menciptakan lingkungan yang aman, memotivasi kerja kerja guru untuk melakukan proses pembelajaran di kelas, memotivasi orang lain, dan melakukan hal-hal yang berkaitan dengan perintah guru dalam melaksanakan tugas. Hal ini membutuhkan peran kepemimpinan seorang pemimpin sekolah untuk memberikan dorongan untuk guru-guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Febriyanti et al., (2022:106). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu cara yang dilakukan kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi, membimbing dan mengarahkan serta menggerakkan guru, staf, peserta didik, orang tua peserta didik atau masyarakat untuk bekerjasama dalam melakukan tindakan-tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakannya.

Menurut Qamar (2017:167) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kondisi yang strategis dalam lembaga pendidikan. Dengan demikian kondisi pengelolaan yang baik, memberikan dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan faktor yang cukup menentukan atau meningkatkan mutu.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Kepala sekolah memberikan saya kesempatan seluas-luasnya untuk berkreasi dalam kegiatan mengajar	19 (95%)	1 (5%)	20
2	Saya mendapatkan bimbingan langsung dari kepala sekolah untuk kegiatan belajar mengajar	15 (75%)	5 (25%)	20
3	kepala sekolah mengatur lingkungan yang aman, nyaman dan teratur	20 (100%)	0 (0%)	20
4	Kepala sekolah mampu membina guru untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik, serta masyarakat.	19 (95%)	1 (5%)	20
5	kepala sekolah mampu memahami kondisi dan karakteristik guru.	17 (85%)	3 (15%)	20
	Jumlah	90 (90%)	10 (10%)	100

Sumber: Data yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas berdasarkan pra survei yang dilakukan terdapat 20 guru SD N 06/IV Pasar Jambi Kota pada pernyataan pertama terdapat 19 responden (95%) menyatakan bahwa Kepala sekolah memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berkreasi dalam kegiatan mengajar, sedangkan 1 orang responden (5%) menyatakan kepala sekolah tidak memberikan saya kesempatan seluas-luasnya untuk berkreasi dalam kegiatan mengajar. Pernyataan kedua terdapat 15 responden (75%) mendapatkan bimbingan langsung dari kepala sekolah untuk kegiatan belajar mengajar. Sedangkan 5orang responden lainnya (25%) menyakan

bahwa tidak mendapatkan bimbingan langsung dari kepala sekolah untuk kegiatan belajar mengajar. Pernyataan ketiga terdapat 20 responden (100%) menyatakan bahwa kepala sekolah mengatur lingkungan yang aman, nyaman dan teratur. Pernyataan keempat terdapat 19 responden (95%) menyatakan bahwa kepala sekolah mampu membina guru untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik, serta masyarakat sedangkan 1 orang responden (5%) menyatakan bahwa kepala tidak mampu membina guru untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik, serta masyarakat. Pernyataan terakhir yaitu terdapat 17 responden (85%) menyatakan bahwa kepala sekolah mampu memahami kondisi dan karakteristik guru. Sedangkan 3 responden lain (15%) menyatakan bahwa kepala sekolah tidak mampu memahami kondisi dan karakteristik guru.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 90(90%) yang mengatakan Ya yang artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah SD N 06/IV Pasar Kota Jambi sudah baik. Tetapi masih terdapat 10 (10%) jawaban responden artinya masih ada guru yang belum merasakan kepemimpinan yang baik di sekolah, dengan kata lain kepemimpinan belum seluruhnya memperhatikan atau menyetarakan semua guru yang ada di SD 06/IV pasar kota jambi

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatur SD N 06/IV Pasar Kota Jambi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mengajar para guru. Besarnya dampak langsung kepemimpinan kepala

sekolah terhadap kualitas pembelajaran dalam penelitian ini, berdasarkan perhitungan pra survei, memiliki potensi yang sangat besar. Aspek kinerja kepala sekolah yang berpengaruh penting adalah aspek kompetensi dan motivasi kerja. Kinerja administrasi sekolah yang diukur dari kualitas pembelajaran sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kualitas pengajaran guru. Artinya tinggi rendahnya kualitas guru dijelaskan oleh kinerja kepala sekolah. Tingkat kontribusi kepala sekolah untuk perhatian pendidik

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja seorang guru adalah segala sesuatu yang mengelilinginya dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugasnya. Terdapat 2 jenis lingkungan sebagai berikut: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi etos kerja seorang guru. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mempengaruhi cara seorang guru dalam mengajar. Lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang terjadi di tempat kerja, seperti guru atasan dan murid, atau antara guru dengan guru maupun guru dengan kepala sekolah dan lain sebagainya.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya merasakan suasana yang aman disekolah dalam proses mengajar karena sudah ada pagar	20 (100%)	0	20
2	Saya selalu mendapatkan dukungan dari sekolah untuk semua kegiatan positif yang saya lakukan	19 (95%)	1 (5%)	20
3	Saya mendapat fasilitas mengajar seperti, pulpen, spidol, kapur, penggaris, buku dari sekolah	19 (95%)	1 (5%)	20
4	tingkat penerangan dalam ruang kelas memberikan kenyamanan saat mengajar	18 (90%)	2 (10%)	20
5	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap teman sejawat.	20 (100%)	0	20
	Jumlah	96 (96%)	4 (4%)	100

Berdasarkan tabel diatas berdasarkan pra survei yang dilakukan terdapat 20 guru SD N 06/IV Pasar Jambi Kota pada pernyataan pertama terdapat 20 responden (100%) menyatakan bahwa sudah merasakan suasana yang aman disekolah dalam proses mengajar karena sudah ada pagar. Pernyataan yang kedua terdapat 19 responden (95%) menyatakan bahwa selalu mendapatkan dukungan dari sekolah untuk semua kegiatan positif yang saya lakukan, sedangkan 1orang responden (5%) berpendapat bahwa tidak mendapatkan dukungan dari sekolah untuk semua kegiatan positif yang saya lakukan. Pernyataan yang ketiga terdapat 19 responden (95%)

menyatakan bahwa mendapat fasilitas mengajar seperti, pulpen, spidol, kapur, penggaris, buku dari sekolah. Sedangkan 1 orang responden (5%) menyatakan bahwa tidak mendapat fasilitas mengajar seperti, pulpen, spidol, kapur, penggaris, buku dari sekolah. Pernyataan yang keempat terdapat 18 responden (90%) menyatakan bahwa tingkat penerangan dalam ruang kelas memberikan kenyamanan saat mengajar, sedangkan 2 responden lainnya (10%) menyatakan bahwa tingkat penerangan dalam ruang kelas tidak memberikan kenyamanan saat mengajar. Pernyataan terakhir yaitu 20 responden (100%) menyatakan bahwa memiliki hubungan yang baik terhadap teman sejawat.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 96 (96%) yang mengatakan Ya yang artinya lingkungan sekolah pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi sangat baik, hal ini. Tetapi masih terdapat 4 (4%) jawaban responden yang menyatakan Tidak, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa tidak semua guru merasakan hal yang sama terhadap lingkungan sekolah pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi, terutama dalam dukungan untuk kegiatan positif yang dilakukan oleh guru, dari sekolah, fasilitas yang di dapat, dan kenyamanan saat mengajar

Selebihnya menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan sekolah memiliki kualitas yang baik karena tingkat kenyamanan guru saat mengajar juga baik, begitupula dengan dukungan-dukungan positif yang terjadi di dalam SD N 06/IV Pasar Kota Jambi dan fasilitas yang tersedia pun membuat guru-guru lebih bergiat dalam mengajar karena tidak susah dalam

mengajar karena ruangan yang mendukung dalam melakukan belajar mengajar. Lingkungan positif di dalam pertemanan antara sejawat terjadi baik di SD N 06/IV Pasar Kota Jambi.

Lingkungan sekolah SD N 06/IV Pasar Kota Jambi merupakan lingkungan atau segala situasi dan kondisi yang berada pada lingkup sekolah yang dapat mempengaruhi segala aktivitas mengajar guru. Seperti, fasilitas yang disediakan sekolah untuk menunjang kerja guru. Sehingga dengan adanya fasilitas yang ada menambahkan semangat, dan kenyamanan dalam mengajar oleh guru.

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak/dorongan dari dalam diri seseorang atau dari luar diri seseorang, atau motivasi dapat juga diartikan sebagai dukungan terhadap kegiatan yang sedang dilakukan bertujuan untuk menyemangati seorang guru dalam melakukan suatu hal yang positif. Motivasi kerja dari dalam diri setiap guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, rasa hormat, jabatan, dan pengakuan terhadap suatu hal. Motivasi kerja juga bisa datang dari luar diri seseorang, seperti dari keluarga, rekan kerja, atau pengelola sekolah. Terdapat 2 jenis motivasi sebagai berikut: positif dan negatif. Motivasi kerja positif adalah proses memberdayakan orang dengan memberikan harapan untuk mencapai kesuksesan, sedangkan motivasi kerja negatif adalah proses mengebiri seseorang melalui stres, seperti kehabisan uang, kredit, atau sumber daya lainnya. Ada dua jenis motivasi kerja, intrinsik dan ekstrinsik.

Menurut Uno (2017:71) “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang”. Karena besarnya pengaruh motivasi kerja seseorang itu sendiri tergantung dari banyaknya motivasi yang di berikan kepada masing-masing guru dan motivasi tersebut dapat membangkitkan gairah guru dalam mengajar .

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Motivasi kerja

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya mendapat hari istirahat dalam sekali seminggu	19 (95%)	1 (5%)	20
2	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan SDM yang saya miliki, guna menunjang karir yang lebih tinggi.	20 (100%)	0	20
3	Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat oleh kepala sekolah dalam setiap rapat	19 (95%)	1 (5%)	20
4	Sekolah memberikan penghargaan untuk guru yang berprestasi	16 (80%)	4 (20%)	20
5	saya merasa bersemangat karena lingkungan kerja saya sangat mendukung aktivitas kegiatan sehari-hari.	20 (100%)	0	20
	Jumlah	94 (94%)	6 (6%)	100

Berdasarkan tabel di atas berdasarkan pra survei yang dilakukan terdapat 20 guru SD N 06/IV Pasar Jambi Kota pada pernyataan pertama terdapat 19 responden (95%) menyatakan bahwa sudah mendapat hari

istirahat dalam sekali seminggu, sedangkan 1 orang responden (5%) menyatakan bahwa tidak mendapat hari istirahat dalam sekali seminggu. Pernyataan yang kedua 20 responden (100%) menyatakan bahwa diberikan kesempatan untuk meningkatkan SDM yang saya miliki, guna menunjang karir yang lebih tinggi. Pernyataan ketiga terdapat 19 responden (95%) diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat oleh kepala sekolah dalam setiap rapat, sedangkan 1 orang responden (5%) menyatakan bahwa tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat oleh kepala sekolah dalam setiap rapat. Pernyataan keempat terdapat 16 responden (80%) menyatakan bahwa Sekolah memberikan penghargaan untuk guru yang berprestasi, sedangkan 4 responden (20%) menyatakan bahwa Sekolah tidak memberikan penghargaan untuk guru yang berprestasi. Pernyataan terakhir yaitu 20 responden (100%) menyatakan bahwa merasa bersemangat karena lingkungan kerja saya sangat mendukung aktivitas kegiatan sehari-hari

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 94 (94%) menyatakan Ya yang artinya motivasi kerja guru pada pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi adalah baik. Tetapi masih terdapat 10 (10%) jawaban responden yang menyatakan Tidak dengan pernyataan tidak yang di dapat maka dapat di katakana bahwa masih ada guru yang belum termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Karena tidak semua guru memiliki motivasi kerja yang sama sehingga masih ada hal-hal yang membuat seseorang guru tidak termotivasi.

Dengan demikian bahwa motivasi kerja guru di pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi tersebut memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja mengajar guru dan pada akhirnya berdampak pada kualitas peserta didik. Kinerja mengajar guru pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi berdasarkan hasil perhitungan termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian bahwa kinerja mengajar guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada prestasi belajar siswa.

Dari seluruh penjelasan di atas penulis akan melakukan penelitian untuk membuktikan fenomena atau masalah hasil pra survey dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja guru dan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi dalam penelitian ini, peneliti membuktikan masalah yang ada di SD N 06/IV Pasar Kota Jambi adalah kepemimpinan, belum semua guru merasakan kepemimpinan di sekolah yang baik, karena masih ada guru yang tidak merasakan hal yang sama dengan guru-guru lain terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu masalah yang terdapa di SD 06/IV pasar Jambi Kota yaitu Lingkungan Kerja, tidak semua guru merasakan hal yang sama terhadap lingkungan sekolah, misalnya seperti kenyamanan saat mengajar masih ada saja guru yang merasa tidak nyaman saat mengajar artinya belum semua ruangan kelas tingkat penerangannya sama sehingga masih ada guru yang merasakan ketidak nyamanan dalam hal itu. Selanjutnya masalah dalam Motivasi kerja, yaitu tentang masih adanya guru yang tidak merasakan termotivasi dalam pekerjaannya baik dari segi

penghargaan yang di dapat dari sekolah untuk kegiatan yang di lakukan guru ataupun kebebasan berpendat. Masih ada saja guru yang tidak merasakan hal tersebut, sehingga tidak termotivasi kerja. Dengan kata lain dari ketiga faktor tersebut maka, dapat di ketahui bahwa kinerja guru masih ada saja yang tidak merasakan kesetaraan dalam sekolah, sehingga menimbulkan kinerja yang berbeda-beda pada setiap guru yang ada di SD N 06/IV Pasar Kota Jambi.

Dari hasil penelitian sebelumnya Gloria luturkey, dan Pujianto Yugopuspito Motivasi yang berjudul “Kinerja guru sekolah dasar pada masa pandemi covid-19 berdasarkan perspektif motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi pemimpin” Guru (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Kepemimpinan (X3), Kinerja Guru (Y) lingkungan kerja dan komunikasi pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, dan lingkungan kerja, motivasi kerja kerja guru, dan komunikasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian Nurlaili, Apridar, Aiyub (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMA Di Kecamatan Dewantraa Kabupaten Aceh Utara” Budaya Organisasi (X1), Kempimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan kerja (Z), Kinerja Guru (Y). hasil penelitian menunjukkan pemimpin atau kepala sekolah di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara mampu memberikan perhatian dan prioritas dalam melembagakan

budaya organisasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru

Dari hasil penelitian Rachama Septiawan, Agra Sutrisna, dan Kusuma Agdhi Rahwan (2022) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yayasan tarbiyatul Mu’allimin” hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan tarbiyatul Mu’allimin secara parsial dan simultan.

Dari hasil penelitian Alexander Nova Vernando, Erlitawati Kaharudin, Diva Putra Tabista Sugiyanto (2022) yang berjudul “Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru” hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa disiplin kerja (X1), kinerja guru (Y), motivasi kerja (X2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Melati Semarang dengan uji t 0,000 kurang dari 0,05.

Dari hasil penelitian Yohana (2022) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa sekolah dasar negeri.” Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa SD Negeri kecamatan sukasari dengan koefisien determinasi sebesar 61,8% sedangkan penelitian Taufik Ismail (2017) yang berjudul “Kepemimpinan, Kinpensasi, MotivasiI Kerja, Dan Kinerja Guru SD Negeri” penghasil ini menunnjukkan

penelitian mendeskripsikan bahwa kinerja mengajar guru, lingkungan kerja guru, motivasi kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori Tinggi. Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 11,4 % dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 57,9 %. Pengaruh tidak langsung melalui kompensasi guru sebesar 34,3 % dan melalui motivasi kerja guru sebesar 23,6 %. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan fenomena permasalahan dalam latar belakang penelitian ini masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SD N 06/IV PASAR KOTA JAMBI.**

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja Guru SD N 06/IV Pasar Kota Jambi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja Guru SD N 06/IV Pasar Kota Jambi?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SD N 06/IV Pasar Kota Jambi?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SD N 06/IV Pasar Kota Jambi ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SD N 06/IV Pasar Kota Jambi?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SD N 06/IV Pasar Kota Jambi
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SD N 06/IV Pasar Kota Jambi
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru SD N 06/IV Pasar Kota Jambi
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SD N 06/IV Pasar Kota Jambi
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap kinerja Guru SD N 06/IV Pasar Kota Jambi
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Guru melalui Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Guru melalui Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SD N 06/IV Pasar Kota Jambi

2. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi sekolah agar dapat memecahkan masalah Pendidikan terutama dibidang kinerja guru, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Sekolah,

Penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi Sekolah dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.

2) Bagi Peneliti,

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

3) Bagi Penelitian Selanjutnya,

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

