

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru memiliki peran sentral dalam pendidikan. Mereka bukan cuma pengajar, tapi pula pembimbing, motivator, serta model bagi para siswa. Kinerja guru memiliki dampak besar tidak cuma pada prestasi akademik siswa, tapi pula pada pengembangan keterampilan sosial, emosional, dan moral mereka. Namun, tantangan-tantangan yang dihadapi oleh guru dalam mencapai kinerja yang optimal sangat beragam, serta pemahaman mengenai faktor-faktor yang pengaruhi kinerja mereka menjadi penting.

Kinerja guru dan staff di sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang baik. Guru memegang peranan penting dalam memberi pengajaran pada siswa sedangkan staff bertugas untuk menunjang kegiatan administrasi dan operasional sekolah.

Kinerja staf, motivasi, dan budaya organisasi semuanya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah. Arahan yang jelas, kerjasama tim, dan peningkatan semangat kerja semua dapat dicapai dengan kepemimpinan yang visioner, berorientasi pada pembelajaran, dan mampu membentuk ikatan yang kuat dengan karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak mendukung dapat menghambat inovasi, memicu konflik, dan menurunkan motivasi kerja

Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, sosial, serta psikologis yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja guru dan staf. Lingkungan yang mendukung, inklusif, dan mempromosikan kolaborasi serta komunikasi yang terbuka akan memicu rasa nyaman dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan yang dipenuhi dengan konflik, ketidakpastian, atau kurangnya fasilitas yang memadai dapat menghambat kinerja serta motivasi

Motivasi kerja ialah motivasi yang datang dari sumber dalam dan luar untuk membantu orang mencapai tujuan mereka dan memberikan seluruh pekerjaan mereka. Tingkat motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh elemen-elemen seperti kebahagiaan kerja, kemungkinan pengembangan karir, dan pengakuan keberhasilan. Guru dan staf yang merasa dihargai, memiliki otonomi dalam pekerjaan, dan merasa bahwa upaya mereka diakui akan cenderung mempunyai motivasi yang tinggi buat melakukan yang terbaik.

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) Motivasi kerja pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, serta motivasi kerja pada kinerja guru dan staf di SMPN 6 Kota Tanjungpinang, bisa dilakukan upaya-upaya perbaikan dan pengembangan yang bertujuan buat ciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi, serta mendukung pertumbuhan profesional buat seluruh anggota sekolah. Perihal ini

tidak cuma akan tingkatkan kinerja individu, tapi pula memperkuat kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Namun, masih banyak faktor yang bisa pengaruhi kinerja mereka seperti motivasi kerja, dukungan dari pihak manajemen sekolah, kondisi fisik ruangan atau fasilitas pendukung lainnya serta adanya tekanan dari atasan mereka.

Bersumber dari pemaparan latar belakang, sehingga rumusan masalah ialah : apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja guru dan staff.

1.2 Identifikasi Masalah

Bersumber pemaparan latar belakang sehingga bisa diidentifikasi permasalahan yakni:

1. Adanya komunikasi kurang baik antara kepala sekolah, guru serta staff yang menyebabkan sering terjadi miskomunikasi.
2. Lingkungan Kerja yang kurang mendukung perkembangan kreatifitas dan kemajuan karir guru dan staff.
3. Dorongan untuk berkerja dan berkinerja dengan baik karena tidak ada motivasi khusus yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan staff.

1.3 Perumusan Masalah

Setelah dilakukan identifikasi sehingga bisa dirumuskan rumusan masalah, yakni:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dan staff di SMP Negeri 6 Kota Tanjungpinang ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan staff di SMP Negeri 6 Kota Tanjungpinang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan staff di SMP Negeri 6 Kota Tanjungpinang?
4. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan staff di SMP Negeri 6 Kota Tanjungpinang?

1.4 Pembatasan Masalah

Buat memberikan hasil penelitian yang optimal sehingga dilakukan pembatasan masalah pada penelitian. Adapula batasan masalah penelitian ini yakni:

1. Objek penelitian ialah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Kota Tanjungpinang.
2. Periode penelitian yang diamati adalah periode 2023-2024.
3. Variable yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja guru dan staff.

1.5 Tujuan Penelitian

Agar penelitian memiliki arah sehingga ditetapkan tujuan penelitian. Adapula tujuannya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staff di SMP Negeri 6 Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan staff di SMP Negeri 6 Kota Tanjungpinang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru dan staff di SMP Negeri 6 Kota Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap kinerja guru dan staff di SMP Negeri 6 Kota Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian diharap bisa memberi manfaat ialah:

1. Manfaat Teoritis Hasil penelitian diharap bisa memberi gambaran serta pemahaman lebih mendalam terkait pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kinerja guru dan staff di SMPN 6 Kota Tanjungpinang.
2. Manfaat Praktis Hasil penelitian secara praktis diharap bisa memberi pemikiran pada pemecahan masalah yang berhubungan dengan nilai perusahaan buat:
 - a. Bagi Akademisi
Selaku tambahan wawasan ilmu pengetahuan praktis serta selaku tambahan referensi terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta jadi tolak ukur penelitian mendatang.
 - b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini bisa memberi kontribusi buat Kepala Sekolah selaku bahan pertimbangan buat meningkatkan kinerja guru dan staff

c. Bagi Masyarakat Luas

Hasil penelitian ini diharap bermanfaat selaku edukasi serta informasi buat ketahui hal-hal yang berhubungan dengan Kinerja guru dan staff.

1.7 Sistematika Penelitian

Tujuan sistematika penelitian ini ialah buat menyajikan kepada pembaca suatu gambaran yang dapat dipahami dan disusun sehingga pembaca dapat lebih mudah memahami tulisan dalam penelitian ini. Berikut ini gambaran umum tiap babnya:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, batasan penelitian beserta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Membahas serta membenarkan asumsi-asumsi yang mendasari penelitian ini, mencakup teori ilmiah yang menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian, temuan penelitian sebelumnya, dan hipotesis penelitian yang berfungsi sebagai ringkasan topik yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi variabel penelitian serta definisi operasionalnya, populasi serta sampel organisasi diteliti, jenis serta sumber data digunakan, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mencakup analisis data, pengujian asumsi klasik beserta pembahasan teoritik secara kuantitatif serta statistik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan yang diambil dari penelitian dilakukan yang menjawab rumusan masalah; tidak hanya itu, mencakup rekomendasi dan kendala penelitian.

