

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki tantangan yang cukup sulit dihadapi di era digital yang terus berkembang. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dunia sangat cepat sehingga mengharuskan sumber daya manusia bisa menyeimbangkan dan beradaptasi agar tidak tertinggal. Sumber daya manusia dari segi mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan sumber daya manusia dari segi makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dijadikan sebagai aset utama untuk dikelola dengan baik supaya dapat mencapai target yang direncanakan. Upaya peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia tersebut terus dilakukan untuk menghadapi persaingan yang ketat. Manusia merupakan elemen utama yang senantiasa ada dalam organisasi karena bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk melakukan semua tindakan atas tugasnya sebagai anggota organisasi. Sumber daya manusia menurut (Sulistiyowati, 2021) SDM merupakan manusia yang

dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dibutuhkan pendidikan yang berkualitas.

Pendidikan sangat dibutuhkan termasuk di tingkat menengah. Pada pendidikan menengah pertama siswa sedang mengalami masa peralihan dari usia dini ke usia dewasa yang pasti mengalami berbagai kondisi sehingga membutuhkan arahan dan bimbingan, karena pada saat itu siswa sedang mencari jati dirinya sehingga peran guru sangat dibutuhkan untuk membentuk karakter siswa. Pendidikan karakter merupakan hal yang harus benar-benar diperhatikan oleh semua pihak, di manapun dan oleh siapapun, khususnya pendidik. Pembentukan karakter menjadi poin penting yang dijadikan sebagai capaian pembelajaran selain pengetahuan dan keterampilan. Saat ini masalah karakter anak menjadi titik tolak dalam setiap dimensi kegiatan di dunia pendidikan. Meskipun sebenarnya pendidikan dapat dilakukan di mana saja dan oleh siapapun, termasuk keluarga, namun sekolah sudah benar-benar dianggap sebagai tempat ideal untuk membentuk anak yang berkarakter. Hal yang sangat penting dilakukan oleh guru ialah berusaha memahami kebutuhan peserta didik dalam proses belajar. Oleh karena itu, guru perlu bertanya kepada mereka seperti apa saja yang menjadi kendala terutama dalam proses belajar. Selain itu guru perlu memberi contoh kasus-kasus kecil untuk ditanggapi lalu didiskusikan bersama. Kegiatan semacam ini perlu dilakukan untuk mengukur pemahaman anak didik, membangun interaksi antara siswa dan agar tercipta sebuah hubungan yang harmonis sehingga tujuan pembelajaran berhasil

tercapai. Interaksi tersebut bisa digunakan untuk menyelipkan pesan moral di setiap pembelajaran, memberi penghargaan dan apresiasi kepada siswa serta masih banyak lagi interaksi yang dapat dilakukan antara guru dan siswa. Dengan demikian, karakter siswa perlahan akan terbentuk karena melakukan pembiasaan yang baik. Kebiasaan baik pada dasarnya merupakan salah satu cara yang efektif dalam proses pembentukan karakter anak.

Pendidikan karakter bukan hanya sekedar menanamkan mana yang benar dan mana yang salah saja. Namun pendidikan karakter merupakan usaha menanamkan kebiasaan-kebiasaan yang baik, sehingga peserta didik mampu bersikap dan bertindak berdasarkan nilai-nilai yang telah menjadi kepribadiannya. Butir-butir yang dikembangkan dalam pendidikan budaya dan karakter bangsa diklasifikasikan menjadi lima nilai utama. Lima nilai utama tersebut adalah nilai religius, nilai nasionalisme, nilai mandiri, nilai gotong-royong dan nilai integritas. Keseluruhan karakter tersebut menjadi penilaian pokok yang harus tampak setelah anak mengalami pembelajaran. Saat ini masih banyak siswa atau anak yang bersikap kurang baik terhadap guru, terhadap teman, terhadap lingkungan, kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan lain sebagainya. Terlebih di era saat ini segala sesuatu dipermudah oleh kecanggihan teknologi yang memanjakan manusia. Selain sebagai pendidik, guru juga berperan memandu siswa dalam mengakses informasi digital yang tak terbatas karena siswa belum bijaksana dalam penggunaan teknologi.

John Dewey (2007) menyatakan pendidikan sebagai penataan ulang atau rekonstruksi berbagai macam pengalaman dan peristiwa yang dialami dalam kehidupan individu sehingga segala sesuatu yang baru menjadi lebih terarah dan lebih bermakna. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang pendidikan menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan kekuatan spiritual keagamaan, pengenalan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas pendidik atau kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru untuk mendidik generasi masa depan dengan baik akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Salah satu alasan rendahnya sumber daya manusia di suatu bangsa adalah rendahnya kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kebijakan pusat pengembangan pendidikan nasional memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan inovasi-inovasi cepat di berbagai institusi pendidikan yang berguna untuk membentuk layanan sekolah yang berkualitas. Keberhasilan sekolah harus dimaksimalkan dengan perencanaan yang sangat hati-hati dan didukung oleh partisipasi aktif dari seluruh warga sekolah.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan (sekolah) sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang guru. Sinaga dalam (2020:14) mengatakan bahwa kinerja ialah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam

waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja guru merupakan sebuah tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Kinerja guru akan meningkat apabila guru sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya. Kinerja seorang guru bisa dikatakan baik apabila guru dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai yang telah ditetapkan oleh sekolah. Berdasarkan fakta yang ditemukan, masih banyak guru yang hasil kerjanya belum maksimal.(Sulfemi, 2020), padahal seorang guru harus memiliki kemampuan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga akan mencapai tujuan pembelajaran sesuai yang diharapkan. (Giantoro et al., 2019). Oleh karena itu, penelitian mengenai kinerja guru perlu dilakukan karena kualitas kinerja guru merupakan penentu kualitas pendidikan. Kinerja seorang guru yang semakin baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan peserta didik dapat menerapkannya dengan semakin baik pula (Sulfemi, 2020).

Penelitian ini mengambil lokasi di SMP Negeri 1 Buluspesantren yang berdiri sejak tahun 1980 yang beralamat di Jl. Kedungbener Desa Bocor, Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Sekolah ini memiliki jumlah tenaga kerja guru sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah menyatakan bahwa 85% kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren cukup baik meskipun diberikan banyak tuntutan oleh kepala sekolah seperti saat ini harus bisa mengajar secara daring

menggunakan e-learning, menciptakan inovasi dan kreativitas mengajar juga membuat PTK dan tulisan-tulisan lain seperti kumpulan puisi, artikel, buku ajar tetapi guru di SMP Negeri 1 Buluspesantren mampu melakukannya. Sekolah juga memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri melalui pelatihan, diklat yang diberlakukan untuk semua guru SMP Negeri 1 Buluspesantren yang bertujuan untuk mendukung peningkatan kinerja guru. Sebelum melakukan pembelajaran, guru SMP Negeri 1 Buluspesantren juga sudah melakukan perencanaan dengan baik dengan membuat CP (Capaian Pembelajaran), ATP (Alur Tujuan Pembelajaran), modul ajar, LK dan media pembelajaran lainnya. Setelah membuat perencanaan pembelajaran, guru SMP Negeri 1 Buluspesantren melakukan pembelajaran. Hal itulah yang dijadikan olem SMP Negeri 1 Buluspesantren dalam melakukan penilaian kinerja guru. Berikut ini merupakan data hasil penilaian kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren tahun 2022-2023.

Tabel I-1

**Hasil Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren
Tahun 2022-2023**

Nilai	Jumlah Guru	Persentase
>90	2	05,8%
75-90	29	85,2%
<75	3	08,8%
Jumlah	34	100%

Sumber: Bagian Kesiswaan SMP Negeri 1 Buluspesantren, 2023

Jika dilihat dari data yang diperoleh ada beberapa guru yang mendapat nilai PKG guru di SMP Negeri 1 Buluspesantren yang di bawah 75. Berdasarkan dari fenomena dan data yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai mediasi pada SMP Negeri 1 Buluspesantren.

Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Milyasa,2013). Menurut Mukti, A., Sapriati, A., & Soekisno, B. A. (2022) kinerja guru akan optimal jika disatukan dengan komponen-komponen yang ada di sekolah, salah satunya adalah pemberian motivasi oleh kepala sekolah kepada para guru. Hal ini juga diperlukan agar dapat membangkitkan semangat dan dorongan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Apabila guru melaksanakan tugas yang diberikan dari pimpinan secara optimal maka visi sekolah akan segera tercapai. Keberhasilan suatu tujuan organisasi ditentukan oleh setiap pelaku kegiatan. Sebagaimana sebuah organisasi sekolah, keberhasilan peserta didik merupakan tujuan yang utama. Artinya, peran guru sangat penting untuk mencapai keberhasilan peserta didik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kamijan (2021) menunjukkan bahwa faktor motivasi internal dan eksternal memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, faktor eksternal yang berpengaruh adalah dukungan rekan kerja dalam kelompok pembelajaran daring dan dukungan keluarga, sedangkan faktor internal adalah

motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan guru yang akan memaksimalkan hasil kinerja. Adanya motivasi kerja tidak menutup kemungkinan membuat proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan optimal sehingga tujuan yang ditetapkan oleh sekolah atau target yang ingin dicapai oleh guru dapat dengan mudah tercapai

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya mendorong maju atau menggerakkan. Motivasi adalah sesuatu hal yang mendorong seseorang melakukan perilaku tertentu. Mangkunegara (2012) mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan menjadi terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi bagi guru dibagi menjadi dua bentuk, yaitu motivasi intrinsik (motivasi dari dalam diri sendiri, guru menyadari betapa pentingnya pekerjaannya), contoh guru yang bekerja keras hanya karena merasa punya kesempatan untuk merealisasikan potensi dirinya dan motivasi ekstrinsik (motivasi yang timbul akibat faktor-faktor yang datang dari lingkungan luar). Motivasi kerja merupakan proses mengarahkan perilaku guru supaya tujuan sekolah berhasil dicapai (Hakim, 2020). Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah, guru SMP Negeri 1 Buluspesantren minat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dan memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga bisa mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang menjadikan guru termotivasi dalam melakukan aktivitas yaitu lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penggerak sehingga guru memiliki motivasi kerja

(Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basori *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan guru sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus mengoptimalkan kualitas pemikiran guru yang pada akhirnya bisa mengoptimalkan kinerja mereka secara terus-menerus. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan para guru mudah stress dan tidak semangat untuk bekerja sehingga menghambat proses penyelesaian tanggung jawab yang diberikan, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu nyaman maka para guru akan semangat dalam bekerja, mudah untuk konsentrasi dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu upaya untuk memotivasi kerja guru. Ishaq dan Tanjung (2003) mengemukakan manfaat lingkungan kerja, yaitu untuk menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah semangat juangnya akan tinggi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Chofiyatun (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Handayani (2019)

menyatakan lingkungan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Lingkungan yang nyaman membuat guru termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala SMP Negeri 1 Buluspesantren, diketahui bahwa lingkungan sudah cukup nyaman seperti penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kebersihan yang selalu terjaga dan hubungan antar rekan kerja yang baik sehingga para guru dapat menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan.

Salah satu penyemangat kerja guru yaitu motivasi dari pimpinan sekolah (Zulfah, A.:2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Billy S, (2019) variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi guru SMP Sutomo 1 Medan. Pemimpin adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pemimpin juga merupakan tokoh sentral yang menjadi penentu keputusan dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan kepemimpinan untuk membedakan pemimpin dan karyawan. Pemimpin diberikan beban untuk bertanggung jawab atas kepemimpinannya dengan lebih banyak memberikan petunjuk kerja melalui contoh yang baik dan lebih banyak berorientasi pada karyawannya. Dalam suatu organisasi pendidikan, Kepala Sekolah merupakan pemimpin guru dan staf di lingkungan sekolah. Dia memiliki peran yang penting, karena keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menemukan masalah pendidikan dan memperbaiki kelemahan yang terjadi guna memajukan dan menjaga nama baik sekolah. Setiap kepemimpinan Kepala Sekolah selalu

memiliki cara-cara tersendiri dalam bekerja sama dan berupaya dengan penuh semangat serta berkeyakinan untuk berhasil pada tujuan yang akan dicapai. Peran serta Kepala Sekolah dalam memberikan kemudahan, dukungan serta membantu mengembangkan potensi secara optimal sangat diharapkan oleh seluruh guru di lingkungan sekolah. Selain itu, perlu adanya dorongan agar guru mempunyai minat yang besar terhadap tugas mereka dengan berbagai pendekatan yang terus menerus agar tercipta motivasi kerja. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang dapat memberikan masukan serta dorongan bagi bawahannya. Pemimpin mengarahkan suatu organisasi dalam menyusun suatu visi, kemudian mengkomunikasikannya kepada para anggota organisasi agar mampu mengatasi segala permasalahan yang dihadapi. Kepemimpinan yang efektif sangat ditentukan oleh keteladanan yang dilakukan oleh pemimpin. Artinya kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menunjukkan kualitas kepemimpinannya.

Peran serta Kepala Sekolah dalam memberikan kemudahan, dukungan serta membantu mengembangkan potensi secara optimal sangat diharapkan oleh seluruh guru di lingkungan sekolah. Selain itu, perlu adanya dorongan agar guru mempunyai minat yang besar terhadap tugas mereka dengan berbagai pendekatan yang terus menerus dilakukan supaya menciptakan motivasi kerja. Pidarta (2004) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Selanjutnya kepemimpinan dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik

buruknya kinerja guru. Dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Billy S, (2019) membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi guru SMP Sutomo 1 Medan. Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Buluspesantren, kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada bawahan dan memberi kesempatan agar bisa berinovasi dan menciptakan ide-ide baru. selain itu, Dia juga mengizinkan para guru untuk mengikuti diklat dan pelatihan lainnya dengan tujuan pengembangan diri sehingga mempunyai banyak wawasan dan bisa *transfer knowledge* dengan para siswa. Ketika sebuah instansi pendidikan memiliki guru yang potensial maka sekolah akan mampu mempertahankan dan mengembangkan kualitas pendidikan. Motivasi kerja guru sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tanpa motivasi, guru tidak akan mampu menyelesaikan tugasnya bahkan tidak mencapai standar yang telah ditetapkan. Meskipun guru memiliki kemampuan, tetapi apabila tidak ada dorongan yang menjadi penyemangat maka guru tidak dapat bekerja secara maksimal. Kurangnya motivasi dapat berdampak pada penurunan prestasi kerja yang dicapai oleh guru. Terpenuhinya kebutuhan akan lingkungan kerja guru yang nyaman serta

motivasi yang tinggi, tentu saja dapat meningkatkan kinerja guru. Sofyan (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sari (2013) bahwa lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Dalam lingkup sekolah berarti, lingkungan kerja memotivasi guru sehingga guru yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. (Eliyanto 2019). Jika guru bekerja dalam lingkungan yang nyaman maka guru dapat bekerja dengan baik karena bekerja tanpa gangguan. Selain dapat meningkatkan kinerja guru, hal tersebut juga bertujuan untuk mempertahankan guru yang potensial. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan guru, hal itu membuat hasil kinerja maksimal. Ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu upaya untuk memotivasi kerja guru.

Salah satu upaya untuk mewujudkan keberhasilan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Widiasworo, 2021). Hasil penelitian Khoiriyah (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Semarang. Demikian juga dengan penelitian Anisa (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Jepara. Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja ketika melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja saat melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting bagi pekerja supaya dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja itu sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik seperti penerangan, pewarnaan ruangan, fasilitas, tata ruang dan lain-lain dan dimensi non-fisik seperti kesejahteraan guru, suasana kerja, hubungan antarguru dan lain-lain. Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para guru untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antara guru maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Musriha (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja guru meningkat. Lingkungan yang nyaman dan motivasi kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan dari luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan

kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini pendidikan semakin membutuhkan perkembangan teknologi untuk kehidupan manusia yang mendorong kreativitas saat pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi pendidikan. Oleh karena itu, upaya pemanfaatan fasilitas pembelajaran berbasis teknologi pendidikan tidak hanya meningkatkan keadaan kondisi di dalam kelas, akan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dari guru yang mengajar (Nuzli: 2021). Menurut Ahmadi (2021, fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat menunjang pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi, oleh karena itu fasilitas kerja memerlukan perhatian khusus. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono (2011) fasilitas belajar merupakan sarana dan prasarana dalam pembelajaran. Prasarana yang dimanfaatkan guru dalam pembelajaran berupa gedung sekolah, ruang belajar, ruang ibadah, ruang kesenian, ruang laboratorium, ruang komputer, lapangan olahraga, peralatan dan prasarana lainnya, sementara itu sarana pembelajaran yang dimanfaatkan dalam pembelajaran yang merupakan implementasi aplikasi teknologi

pendidikan dapat berupa buku pelajaran, buku bacaan, alat dan fasilitas laboratorium sekolah dan berbagai media pembelajaran yang lain. Pendidikan sangat memandang pada suatu kebutuhan sehingga dengan pendidikan dapat melahirkan inovasi dan teknologi untuk memecahkan suatu permasalahan. Adanya perkembangan teknologi seperti internet dan LCD dapat memudahkan dunia pendidikan dan khususnya dunia pembelajaran (Nuzli 2021). Guru diharapkan dapat mengelola dan memanfaatkan dengan baik fasilitas pembelajaran yang tersedia, karena siswa mempunyai persepsi yang baik terhadap fasilitas yang digunakan. Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Buluspesantren terdapat fenomena bahwa lingkungan kerja yang asri dan sejuk karena kebersihan selalu terjaga serta banyaknya tanaman yang subur sehingga membuat guru nyaman saat melakukan pekerjaannya. Selain itu fasilitas juga cukup memadai, tetapi untuk penggunaan alat LCD Proyektor di sekolah ini masih jarang. Padahal manfaat penggunaan alat proyektor tersebut dapat mempermudah guru saat mengajar dan menyampaikan informasi terkait materi yang diajarkan. Tidak hanya mempermudah guru saja, tetapi mempermudah siswa dalam memahami materi yang disampaikan dengan jelas karena alat proyektor yang bisa menampilkan berbagai macam gambar, suara dan video sehingga menarik perhatian siswa dan mengurangi rasa bosan dalam belajar.

Selain lingkungan kerja, kepemimpinan juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru (Sawitri, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Winarty S. (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sebagai pemimpin di level unit sekolah, kepala sekolah memiliki peranan signifikan dalam mengembangkan kualitas pendidikan di sekolah yang ia pimpin. Tugas utama kepala sekolah adalah menjadi agen utama perubahan yang mendorong dan mengelola sehingga semua pihak terkait termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut. Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan dan kecakapan hidup sehari-hari di lingkungan sekolah tersebut. Penampilannya akan dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuannya, nilai-nilai serta pengalamannya. Cara kepala sekolah berinteraksi dengan bawahan sangat mempengaruhi kesuksesan atau kegagalan dari lembaga pendidikannya.

Kepala sekolah merupakan seseorang yang memiliki jabatan formal dalam institusi pendidikan yaitu sebagai pimpinan resmi dengan tanggung jawab kepada atasan, bawahan, pelaksana administrasi dan penciptaan iklim kerja demi mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sebagai salah satu unsur utama pendidikan, pimpinan wajib memiliki skill intelektual yang dapat dibuktikan dalam kehidupan setiap harinya. Keterampilan dan kemampuan kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan segala bentuk aktivitas edukatif, yaitu antara lain aktivitas pembelajaran, ketertiban diri siswa, dan lain-lain. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap bawahannya. Demikian pula di SMP Negeri 1 Buluspesantren, peran kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepemimpinan berperan dalam peningkatan kinerja

karyawan, penelitian Sawitri (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian dari beberapa referensi jurnal tersebut di atas ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan pada kinerja guru, akan tetapi berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu (Giantoro et al., 2019) di mana kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dalam hal ini menunjukkan bahwa ada sesuatu yang dapat menjembatani antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini melakukan pengembangan lebih lanjut dengan memasukkan variabel lain yaitu variabel motivasi kerja sebagai variabel penghubung kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa guru di SMP Negeri 1 Buluspesantren, diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala SMP Negeri 1 Buluspesantren demokratis karena kepala sekolah berusaha mendahulukan kepentingan dan tujuan organisasi, menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan, memberikan kesempatan bagi guru dan karyawan untuk mengeluarkan ide. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah kepada bawahan mampu meningkatkan kinerja yang baik dalam organisasi. Kepala sekolah memberi tuntutan untuk selalu aktif dan selalu mengikuti perkembangan zaman. Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren selalu melakukan pengembangan diri dengan membuat karya ilmiah dan mengikuti diklat ataupun pelatihan lainnya. Kegiatan tersebut dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Mediasi pada Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren”.

1.2 Rumusan Masalah

Intisari dari permasalahan penelitian ini adalah kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren sudah cukup baik meskipun banyak tuntutan yang diberikan oleh kepala sekolah tetapi guru bisa mencapai kinerja yang cukup baik. Hasil penelitian dari beberapa referensi jurnal tersebut di atas membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan pada kinerja guru, akan tetapi berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu (Giantoro et al., 2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dalam hal ini menunjukkan bahwa ada sesuatu yang dapat menjembatani antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini melakukan pengembangan lebih lanjut dengan memasukkan variabel motivasi kerja sebagai variabel penghubung kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Selain berpengaruh terhadap kinerja guru, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap motivasi guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi dan memberi dorongan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2005). Hal ini diduga dipengaruhi oleh motivasi dari kepala sekolah seperti pemberian

reward berupa sertifikat kepada guru yang mampu menyelesaikan tuntutan yang diberikan sehingga mendorong para guru untuk mencapai kinerja yang cukup baik dan mampu mempertahankan kinerja tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Billy S, (2019) variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi guru SMP Sutomo 1 Medan. Selain itu, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Mangkunegara (2012) mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan menjadi terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Eliyanto (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran. Berdasarkan teori di atas dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Eliyanto,2019). Menurut Ishaq dan Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Basori *et al.*, (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Chofiyatun (2021) menyatakan dalam penelitiannya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Handayani (2019) menyatakan lingkungan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai

pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Widiasworo, 2021). Saat ini pendidikan semakin membutuhkan perkembangan teknologi untuk kehidupan manusia yang mendorong kreativitas saat pembelajaran. Oleh karena itu, upaya pemanfaatan fasilitas pembelajaran berbasis teknologi pendidikan tidak hanya meningkatkan keadaan kondisi di dalam kelas, akan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dari guru (Nuzli: 2021). Menurut Ahmadi (2021), fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat menunjang pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi, oleh karena itu fasilitas kerja memerlukan perhatian khusus. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khoiriyah (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Semarang. Demikian juga pada penelitian yang dilakukan oleh Anisa (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Jepara.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di atas maka yang menjadi masalah pokok adalah bagaimana lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren melalui variabel motivasi sebagai mediasi, maka penulis dapat merumuskan pertanyaan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren?
7. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren?

1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, dilakukan pembatasan masalah agar penelitian yang dilakukan lebih fokus dan hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Winarti S.Syiful E & Bukman L (2019) antara lain :

- a. Mampu membuat persiapan mengajar
- b. Mampu menguasai bahan ajar
- c. Mampu mengelola kelas
- d. Mampu menilai hasil belajar
- e. Mampu berinteraksi dengan warag sekolah/siswa

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga serta waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P Siagan 2008 : 138)

Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Kanto Kulasse, Muhammad AA, Promotor Syamsu BT & Muhammad AT (2020) antara lain :

- a. Dorongan untuk bekerja
- b. Dorongan untuk berprestasi
- c. Minat dalam mengerjakan tugas
- d. Rasa tanggung jawab dalam pekerjaan

3. Lingkungan Kerja

Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

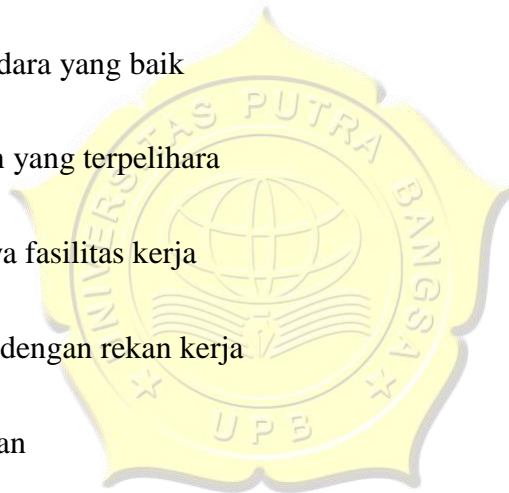
Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sampara H.Abdul R.Y , Baharrudin S , Akhmad S & Muamar A (2020) antara lain:

- a. Penerangan yang cukup
- b. Sirkulasi udara yang baik
- c. Kebersihan yang terpelihara
- d. Tersedianya fasilitas kerja
- e. Hubungan dengan rekan kerja

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2005).

Kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Winarti S.Syaiful E & Bukman L : 2019 antara lain :



- a. Pemimpin bersama-sama guru berperan aktif
- b. Pemimpin selalu berupaya menghargai setiap individu
- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka kehendaki tanpa membatasi kreativitas yang dilakukan oleh bawahannya

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren
5. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren
6. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren

7. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi Guru SMP Negeri 1 Buluspesantren

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memiliki manfaat berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gagasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan pada proses pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru terutama yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.