

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia penting untuk dikelola karena Sumber Daya Manusia adalah salah satu komposisi yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan mengelola Sumber Daya Manusia yang benar maka organisasi atau perusahaan kemungkinan bisa berkembang dengan baik. Namun jika pengelolaan sumber daya manusianya saja sudah tidak baik maka kemungkinan organisasi atau perusahaan sulit untuk berkembang. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting dalam suatu organisasi, maka diperlukan suatu usaha untuk manajemen secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Oleh karenanya, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, mulai dari kemampuan menangkap perubahan lingkungan, melakukan analisa serta mengantisipasi dampaknya terhadap instansi tersebut.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi diimplementasikan dengan pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsinya, yang mana akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan organisasi. Tetapi tak hanya pegawai saja, peran pemimpin juga tidak kalah penting. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan oleh

setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan instansi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan.

Guru merupakan seorang pengajar dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Kemudian Guru merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk kemajuan suatu sekolah. Guru mempunyai tugas seperti mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai – nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan – keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kinerja guru yang baik biasanya meliputi dengan kenaikan jabatan guru yang pada akhirnya menguntungkan semua pihak termasuk guru itu sendiri, siswa termasuk juga yayasan yang bersangkutan. Setiap pemimpin mempunyai peran masing-masing namun setiap keputusan yang dibuat oleh pemimpin untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi/perusahaan.

Sumber daya yang paling penting adalah guru, khususnya guru tetap. Setiap guru tetap dituntut untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat. Kesulitan para pemimpin yayasan adalah mereka juga harus memimpin guru yang juga senior, yang jabatannya lebih tinggi, atau pengalaman kerjanya lebih banyak.

Demikian pula pada lembaga pendidikan berdasarkan fakta terlihat bahwa di SMA Muhammadiyah 1 Pontianak kini telah banyak diminati masyarakat setelah berganti pemimpin, dari yang dulu sangat kurang diminati oleh masyarakat tapi sekarang masyarakat berbondong-bondong mengejar SMA Muhammadiyah 1 Pontianak. Salah satu penyebab terjadinya situasi tersebut adalah adanya pergantian pemimpin yang menjabat di SMA Muhammadiyah 1 Pontianak.

Fenomena di atas akan mempengaruhi pola kerja dan semangat kerja para guru dan karyawan, dengan kata lain motivasi guru dan karyawan meningkat dan sehingga kinerja yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Pada situasi yang demikian, sangat dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu untuk membangkitkan motivasi kerja. Peran kepemimpinan disini berkaitan dengan pembuatan kebijakan-kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak. Apabila semua anggota organisasi yaitu guru dan karyawan mempunyai visi dan misi yang sama, maka sangat mudah untuk memicu motivasi mereka agar bekerja lebih baik, sehingga kinerja dapat meningkat.

SMA Muhammadiyah 1 Pontianak merupakan salah satu sekolah yang berada di Pontianak, terletak di JL.Parit Haji Husin II Kota Pontianak. SMA Muhammadiyah 1 Pontianak terus berkembang baik kualitas maupun kuantitasnya. Telah menorehkan kejuaraan di berbagai cabang lomba baik akademis maupun non akademis. Input siswa pun semakin baik demikian juga output SMA Muhammadiyah 1 Pontianak banyak yang diterima di Universitas terbaik. Berbagai prestasi yang telah diukir oleh siswa/siswi SMA

Muhammadiyah 1 Pontianak semakin menempatkan posisi SMA Muhammadiyah 1 Pontianak ke sekolah swasta islam peringkat atas, sekolah yang pantas diperhitungkan di Kota Pontianak.

Setiap tahun SMA Muhammadiyah 1 Pontianak selalu mengadakan kegiatan FSO2S setiap tahun yang mewajibkan setiap angkatan dan setiap kelas untuk mengikuti kegiatan lomba-lomba yang telah disiapkan. Biasanya para guru akan datang untuk melihat atau mendukung para siswa/siswi-nya.

Prestasi lain yang sudah diperoleh adalah di bidang olahraga, misalnya memenangkan perlombaan tenis meja, basket, bulu tangkis dan masih banyak lagi. Kemudian SMA Muhammadiyah 1 juga memenangkan debat bahasa Inggris, MTQ yang bisa menambah koleksi piala dan menambah citra baik SMA Muhammadiyah 1 Pontianak.

Dalam SMA Muhammadiyah 1 Pontianak terdapat guru dan kepala sekolah. Guru sendiri terdiri atas guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran biasanya bertugas untuk memberikan materi pada setiap kelas yang sudah dibagi. Guru mata pelajaran akan mengajar dengan maksimal dengan mengharapkan siswa/siswinya bisa menjadi lebih berprestasi di sekolah maupun di luar sekolah, namun pada kenyataannya tidak semua siswa/siswi bisa berprestasi karena terkadang siswa/siswi masih labil dalam berfikir. Apalagi jika memasuki semester 6 para siswa/siswi harus mengikuti les tambahan untuk pembekalan mengikuti UN.

Dalam SMA Muhammadiyah 1 juga memiliki staf atau karyawan, misalnya di bidang Tata Usaha (TU) yang memiliki tanggung jawab pekerjaan masing-

masing. Misalnya urusan siswa/siswi, urusan kepegawaian, urusan keuangan baik keuangan sekolah maupun gaji guru dan karyawan, urusan sarana dan prasarana sekolah. Kadang 1 orang karyawan merangkap beberapa pekerjaan karena keterbatasan jumlah karyawan. Karyawan harus mengurus guru dan siswa padahal jumlah guru dan siswa tidak sebanding dengan jumlah karyawan dengan siswa yang berjumlah 671 orang dan guru yang berjumlah 53 orang sedangkan karyawan hanya ada 10 orang. Karyawan harus bekerja dengan tepat dan benar dalam setiap pekerjaan padahal deadline pekerjaannya sangat singkat. Dalam pekerjaannya karyawan juga harus membantu dan mengurus pekerjaan guru, misalnya menangani surat menyurat jika ada guru yang akan mengikuti *workshop*, seminar, atau menghadiri rapat undangan pemerintah kota atau dinas pendidikan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat *gap Research*. Bukti adanya *gap research* dicantumkan pada tabel 1.1 dan 1.2. Adapun perbedaan dari penelitian yang akan saya teliti dengan penelitian yang sebelumnya. Ada penelitian yang akan saya teliti dengan menggunakan judul pengaruh *servant leadership* dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya menggunakan judul Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Jadi peneliti mengembangkan ide pemikiran dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka peneliti akan meneliti dan mengambil judul bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pada SMA

Muhammadiyah 1 Pontianak untuk mengetahui seberapa tingginya pengaruh pengaruh yang tertera diatas dalam yayasan tersebut.

Penelitian dan pengukuran *servant leadership* di Indonesia, oleh karena itu penelitian ini akan memfokuskan pada institusi pendidikan yaitu SMA Muhammadiyah 1 Pontianak dan selain mengkaji *Servant Leadership* juga mengkaji Motivasi Instrinsik serta hubungan keduanya terhadap kinerja guru. Dari beberapa penelitian masih terdapat kesimpang siuran antara peneliti satu dengan peneliti yang lainnya. Berikut adalah tabel dari Gap Research dari beberapa penelitian terdahulu, penelitian tersebut antara lain: Djastuti, Perdhana & Saragih (2016), Aji & Palupiningdyah (2016), Potu (2013), Murty & Hudiwinarsih (2012), Taroreh (2014), Harlie (2011), Munparidi (2012), Dhermawan, Sudibya & Utama (2012), Srimulyani, Hutajulu & Madiun (2013), Tatilu, Lengkow & Sendaw (2013) Berikut merupakan ringkasan gap dari beberapa peneliti yang digunakan sebagai referensi: *Servant Leadership* terhadap Kinerja masih menyisakan keterbatasan penelitian yang disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. 1**

***Gap Research Servant Leadership***

Nama	Hasil	Gap Research
Srimulyani, Hutajulu & Madiun (2013)	Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh Kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja
Tatilu, Lengkow & Sendaw (2013)	Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
Djastuti, Perdhana & Saragih (2016)	Kepemimpinan yang melayani tidak memiliki	

	pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
Aji & Palupiningdyah (2016)	Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	

Penelitian terdahulu Potu (2013), Murty & Hudiwinarsih (2012), Taroreh (2014), Harlie (2011), Munparidi (2012), Dhermawan, Sudibya & Utama (2012) mengenai keterkaitan antara Motivasi instrinsik terhadap Kinerja masih menyisakan keterbatasan penelitian yang disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 2**  
**Gap Research Motivasi**

Nama	Hasil	Gap Research
Potu (2013)	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara sulut tenggo dan maluku utara di manado	Masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
Murty & Hudiwinarsih (2012)	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya	
Taroreh (2014)	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja para suster dina di ST.Yoseph di Indonesia	
Harlie (2011)	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	
Munparidi (2012)	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan	
Dhermawan, Sudibya & Utama (2012)	Motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Pontianak?
2. Apakah Motivasi Instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Pontianak?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh antara *Servant Leadership* dengan Kinerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Motivasi Instrinsik dengan kinerja.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat penelitian bagi SMA Muhammadiyah 1 Pontianak
  - a. Penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian motivasi instrinsik & ekstrinsik yang diharapkan meningkatkan kinerja para guru.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia yang ada di yayasan.
2. Manfaat Bagi peneliti
  - a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi mengenai pengaruh motivasi dan *Servant leadership* terhadap kinerja guru.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa untuk mengetahui hubungan antara *Servant Leadership* dengan Motivasi di yayasan yang diteliti.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan hubungan antar variabel *Servant Leadership*, Motivasi, kinerja.

### 3. Manfaat Bagi Responden

Hasil Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat berupa masukan mengenai *Servant Leadership*, motivasi dalam meningkatkan kinerja.

### 4. Manfaat Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja yang dipengaruhi *Servant Leadership* dan motivasi.