

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 adalah lembaga pendidikan umum swasta yang berdiri sejak 1969 dan beralamat di Jl. Karya Rakyat No. 67 Sambu Baru , Medan. Pimpinan Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 adalah Ibu Yusna , S.E. Perguruan Kristen Methodist Indonesia pada mulanya adalah sebidang tanah yang dibeli oleh seorang pendeta yang pada awalnya digunakan sebagai tempat kebaktian dan berlanjut menjadi sebuah sekolah. Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 memiliki budaya organisasi yang bercirikan Kristen namun sistem pendidikannya menganut sistem pendidikan layaknya sekolah swasta pada umumnya. Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 mengelola tingkatan mulai dari TK , SD , SMP , SMA yang berada di Medan , Sumatera Utara. Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 memiliki peserta didik kurang lebih 1.146 murid, hal ini ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Murid TA. 2021 / 2022

No	Unit	Jumlah Siswa
01	TK Methodist – 5	83
02	SD Methodist – 5	502
03	SMP Methodist – 5	358
04	SMA Methodist - 5	203
Jumlah		1.146

Sumber : Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 (Juni 2022)

Guru – guru yang mengabdikan diri di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 bukan hanya yang beragama Kristen Protestan saja namun juga ada yang beragama Buddha. Jumlah tenaga pendidik sebanyak 88 orang, hal ini ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Jumlah Guru TA. 2021 / 2022

No	Unit	Jumlah Guru
01	TK Methodist – 5	8
02	SD Methodist – 5	30
03	SMP Methodist – 5	26
04	SMA Methodist – 5	24
Jumlah		88

Sumber : Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 (Juni 2022)

Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 memiliki budaya organisasi yang hampir dimiliki oleh sekolah Kristen pada umumnya yaitu mewujudkan insan yang berakal budi , rohani dan jasmani. Karakter berakal budi , rohani dan jasmani merupakan batu penjurur kebijakan dan arah pendidikan Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 , inilah menjadi karakter dasar yang dibentuk dalam diri peserta didik melalui proses KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) dan kegiatan – kegiatan lainnya yang akan menjadi suatu budaya bagi peserta didik yang akan dibawa dari lingkungan sekolah ke lingkungan masyarakat nantinya.

Budaya yang telah dirintis oleh para pendiri sekolah Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 sudah mulai luntur. Hal ini tercermin dari beberapa aspek, dimulai dari aspek penugasan, sebagian guru masih kurang konsisten dalam hal pengumpulan nilai baik itu nilai tugas maupun nilai ujian. Sedangkan dari aspek guru ke orang tua murid, beberapa guru masih belum bisa menyelesaikan masalah kecil dengan orang tua murid. Disertai dengan aspek dari guru ke rekan guru lainnya yaitu guru yang lebih junior masih kurang pro aktif dalam mengerjakan tugasnya dan antar guru masih kurang dalam hal memupuk rasa kebersamaan sehingga terkesan adanya pemetaan di dalam Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5. Seiring menurunnya sikap seorang guru, maka juga akan berdampak dengan penurunan pada sikap seorang murid. Hal ini nampak pada seorang murid yang kurang menghargai guru dan sesama murid, murid kurang memiliki budaya sopan santun terhadap guru dan sesama murid serta murid kurang ramah terhadap guru. Guru merupakan teladan bagi murid - muridnya maka dari itu guru turut mengambil bagian penting dalam perkembangan karakter murid walaupun keluarga menjadi dasar pembentukan karakter anak.

Adapun motivasi kerja juga diperlukan oleh seorang guru dalam mendidik para peserta didik. Motivasi kerja merupakan salah satu indikator kinerja guru. Motivasi dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, 2019). Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang maksimal namun di sisi lain bahwa bekerja sebagai guru hanyalah sementara atau sebagai batu loncatan saja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dengan motivasi yang rendah maka tingkat turnover belum seimbang yang dapat dilihat dari tabel data berikut :

Tabel 1.3
Jumlah TurnOver Guru TA. 2021 / 2022

No	Unit	Keluar
01	TK Methodist – 5	1
02	SD Methodist – 5	2
03	SMP Methodist – 5	1
04	SMA Methodist – 5	1
Jumlah		4

Sumber : Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 (Juni 2022)

Penelitian ini mengambil sampel pada guru tetap di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 dengan pertimbangan bahwa penelitian tentang kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening belum pernah dilakukan di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5. Dari uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut : apakah terdapat pengaruh,

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia - 5?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia - 5?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi kerja di Perguruan Kristen Methodist Indonesia - 5?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja di Perguruan Kristen Methodist Indonesia - 5?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia - 5?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja di Perguruan Kristen Methodist Indonesia - 5?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja di Perguruan Kristen Methodist Indonesia - 5?

3. Tinjauan Pustaka

3.1 Kinerja

3.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.(Prasadja Ricardianto, 2018)

3.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Ruliana (2016) Kinerja memiliki lima aspek yang dapat dijadikan dasar untuk menilai kinerja seseorang di setiap organisasi yaitu

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*).
2. Ketepatan waktu (*promptness*).
3. Inisiatif (*initiative*).
4. Kemampuan (*capability*).
5. Komunikasi (*communication*).

3.2 Kepemimpinan

3.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016)

3.2.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016) menyatakan indikator kepemimpinan yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab

3.3 Budaya

3.3.1 Pengertian Budaya

Budaya organisasi adalah suatu pedoman yang dianut organisasi mencakup nilai - nilai , norma , prinsip - prinsip dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi untuk menentukan bagaimana para anggota organisasi bertindak. (Arifin , 2018)

3.3.2 Indikator Budaya

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstuktif / kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan – pemenuhan sebagai berikut

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

3.4 Motivasi

3.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus - menerus dan adanya tujuan (Wibowo , 2017).

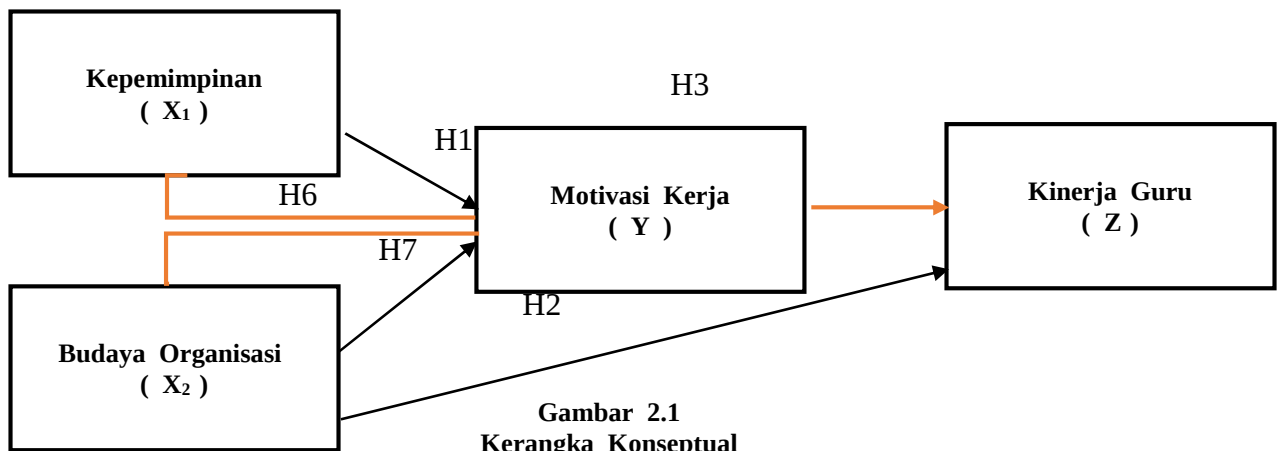
3.4.2 Indikator Motivasi

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:184) dimensi motivasi sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5.

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5.

H₃ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5.

H₄ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5

H₅ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5

H₆ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5.

H₇ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Perguruan Kristen Methodist Indonesia 5.