

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Organisasi yang semakin berkembang akan selalu memikirkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya sehingga mudah dalam menetapkan kinerja pegawai.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan

organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu dalam meningkatkan peran pegawai maka gaya kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kinerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat ia mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya dan merupakan gambaran dari gaya kepimpinan. Dengan menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang baik terhadap bawahannya sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, perilaku karyawan akan berubah sesuai dengan perubahan yang diterapkan oleh para pemimpin (Sarita dan Agustia, 2009).

Menurut Robbins (2011), komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna. Menurut Handoko (2013), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2010). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi.

Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. sesama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan hasil kerja pegawai, karena dengan adanya motivasi tersebut, pegawai dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Siagian (2002), mendefenisikan “motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.” Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Artinya apabila tujuan organisasi tercapai maka instansi akan memberikan penilaian kerja yang baik bagi anggotanya, dan tujuan pribadi para anggotanya seperti prestasi kerja pegawai tercapai dengan baik pula.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang

diinginkan, (Hasibuan, 2012:141). Untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya motivasi bagi pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SMKN 1 Kisaran maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMKN 1 Kisaran”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada SMKN 1 Kisaran sebagai berikut:

1. Kinerja Guru pada SMKN 1 Kisaran masih perlu untuk lebih dioptimalkan.
2. Gaya Kepemimpinan pada Guru SMKN 1 Kisaran perlu diperbaiki guna menciptakan semangat kerja yang maksimal.
3. Komunikasi Interpersonal pada Guru SMKN 1 Kisaran masih perlu untuk dibangun agar lebih mudah dalam pertukaran informasi kerja antara sesama pegawai.
4. Motivasi kerja Guru SMKN 1 Kisaran masih belum terpacu.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Guru SMKN 1 Kisaran. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka

peneliti membatasi masalah hanya pada Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Guru pada SMKN 1 Kisaran?
2. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Motivasi Guru pada SMKN 1 Kisaran?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Kisaran?
4. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Kisaran?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Kisaran?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Kisaran melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Kisaran melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: