

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (Ratnasari, 2018). Menurut Badriyah (2017:15)) sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2018:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2). Menurut Hasibuan, (2016) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Aini (2018) manajemen sumber

daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, pendayagunaan, pemeriksa, seleksi, dan pemberian balas jasa, untuk mencapai tujuan baik untuk karyawan, perusahaan, maupun masyarakat. Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2017:4)

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Guru merupakan Sumber daya manusia (SDM) sekolah yang menempati posisi terdepan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta daya saing lulusan suatu sekolah. Oleh karena itu, pemberdayaan guru dari aspek kualifikasi, kompetensi, kesejahteraan, dan kinerja guru menjadi pusat perhatian dalam pembinaan guru. Peningkatan

kualitas kinerja guru sangat ditentukan oleh tingginya motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik profesional. (Githa, 2023).

Peningkatan kualitas kinerja guru sangat ditentukan oleh tingginya motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik profesional. (Githa, 2023). Pasal 20 (a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Pelatih adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Dan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 4 tentang guru dan pelatih, peraturan ini diundangkan untuk memfasilitasi dan mendukung pelaksanaan tugas dan peran guru untuk menjadi guru secara profesional. Perubahan Peraturan ini diharapkan dapat bermakna dalam meningkatkan kualitas, kreativitas, dan kinerja guru.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah gaya kepemimpinan otokratis (Purwanto, 2020). Secara konseptual dijelaskan pemimpin otokratik adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dan suatu sumber (misalnya karena posisinya), pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum (Umam, 2019). Kepemimpinan otokratik yang berhaluan keras menuntut kepatuhan. Kalau tidak, ada sanksi tertentu yang diterapkan. Gaya otokratik dikenal sangat keras dalam mengarahkan para bawahan untuk menjalankan pekerjaan. Prinsip ini pada akhirnya membuat pemimpin otoriter meyakini bahwa setiap pemikiran yang dihasilkannya adalah yang paling tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak untuk diterapkan agar tujuan organisasi tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh

Bharata dan Putro (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto (2018), Purwanto (2020) dan Siregar dan Lubis (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berlawanan dengan penelitian Suamah dkk (2018) yang menyatakan gaya kepemimpinan otokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja (Parahsakti dkk, 2020). Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh So., *et all* (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Parahsakti., *et all* (2020), Hajali., *et all* (2022) dan Norawati., *et all* (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berlawanan dengan penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Triastuti, 2018). Menurut Nitisemito (2018;97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2018:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2018), Kasman dkk (2019) dan Susanti dkk (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berlawanan dengan penelitian Safira (2020) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, guru SMP 4 Kuta Utara menyatakan kinerja yang belum konsisten ini disebabkan karena adanya masalah gaya kepemimpinan otokratis yang ada di sekolah dimana kepala sekolah dianggap kurang mampu bersikap adil dalam bekerja karena akan bersikap sangat baik dengan guru yang mempunyai kedekatan secara pribadi namun tidak untuk guru yang tidak mempunyai kedekatan dengan kepala sekolah. Hal ini membuat adanya perselisihan antar guru dalam bekerja dan sering kali membuat kinerja guru menjadi kurang maksimal.

Selain masalah tersebut, beberapa guru juga menyatakan adanya masalah motivasi kerja kurangnya penghargaan yang diberikan oleh sekolah kepada guru saat guru yang bersangkutan sudah mampu mencapai tujuannya dan beranggapan bahwa apa yang sudah dicapai seorang guru merupakan hal yang biasa saja.

Beberapa guru juga menyatakan adanya masalah lingkungan kerja yaitu suhu udaranya yang tinggi di siang hari mengingat posisi sekolah yang berada di dekat pantai dan ditambah lagi masih kurangnya pendingin ruangan pada ruang kerja yang membuat guru kurang nyaman dalam bekerja. Selain itu terjadi juga kebisingan yang cukup mengganggu karena adanya aktivitas industri pariwisata yang ada disekitar sekolah.

Tabel 1.1
Permasalahan Lingkungan Kerja di SMP Negeri 4 Kuta Utara

NO	INDIKATOR	KETERANGAN
1	Penerangan	Dari segi penerangan dapat dikatakan kurang karena masih banyak ruangan kerja yang terlihat gelap
2	Sirkulasi Udara	Sirkulasi udara yang tersedia sudah dikatakan cukup dengan berfungsingnya semua jendela yang ada diruangan kerja. Namun pada siang hari akan terasa sangat panas karena mengingat sekolah ini dekat dengan area pantai dan kurangnya fasilitas pendingin ruangan.
3	Kebisingan	Dilingkungan sekolah tingkat kebisingan sangat tinggi mengingat sekolah berada dalam daerah pariwisata.
4	Dekorasi	Dekorasi atau perlengkapan kerja masih dikatakan minim karena ini merupakan sekolah baru masih banyak yang kurang dalam hal ini.

Sumber : data SMP Negeri 4 Kuta Utara

SMP 4 Kuta Utara merupakan salah satu sekolah yang ada di Wilayah Kabupaten Kuta. Dalam operasionalnya, pihak sekolah selalu berusaha memaksimalkan kinerja guru untuk mampu menghasilkan anak didik yang berkualitas dan mampu bersaing dalam dunia industri saat ini. Namun dalam

kenyataannya, masih terjadi masalah kinerja guru yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi penilaian kinerja guru SMP 4 Kuta Utara selama dua tahun terakhir. Berikut penilaian kinerja guru SMP 4 Kuta Utara selama dua tahun terakhir.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Guru Smp N 4 Kuta Utara

No.	Tahun.	Nilai
1	2020	87,75
2	2021	83,30
3	2022	81,20
Rata-rata		

Sumber : SMP Negeri 4 Kuta Utara

Tabel 1.2 menunjukkan adanya fluktuasi kinerja guru SMP 4 Kuta Utara di mana penilaian kinerja guru pada tahun 2020 terlihat baik namun pada tahun 2021 dan 2022 mengalami penurunan pada beberapa penilaian guru. Nilai hasil penilaian kinerja guru yang menurun di tahun 2022 di lihat dari kualitas kerja guru dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas hasil kerja guru menurun disebabkan oleh banyaknya guru yang menjalankan tugas dan tanggungjawab kurang sempurna dikarenakan adanya faktor dari lingkungan kerja serta fasilitas yang kurang mendukung. Selain itu guru kurang mendapatkan motivasi bekerja dari gaya dan cara kepala sekolah sebagai pimpinan yang mempunyai kedekatan yang berbeda dengan bawahannya. Hal ini menunjukkan kinerja guru yang belum konsisten dan perlu mendapat perhatian dari pihak sekolah.

Berdasarkan identifikasi dan pemaparan tentang gaya kepemimpinan, motivasi guru serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya para guru yang telah dikemukakan di atas, maka penulis termotivasi untuk melakukan

penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kuta Utara Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kuta Utara Kabupaten Badung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kuta Utara Kabupaten Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kuta Utara Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kuta Utara Kabupaten Badung
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kuta Utara Kabupaten Badung
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kuta Utara Kabupaten Badung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja guru di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
2. Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kepuasan kerja serta menjadi kajian lebih lanjut

1.4.2 Manfaat praktis :

1. Bagi mahasiswa
 - a. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.
 - b. Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

2. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh SMP Negeri 4 Kuta Utara Kabupaten

Badung dalam menentukan kebijakan gaya kepemimpinan otokratis, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2018). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge*.

Goal setting theory menekankan pentingnya hubungan antara tujuan signifikan yang ditentukan dan kinerja yang dihasilkan. Perilaku kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kemampuannya memahami harapan organisasi terhadap tujuannya. Teori penetapan tujuan mengidentifikasi bahwa seseorang berdedikasi pada suatu tujuan. Dengan menggunakan pendekatan *goal-setting theory*, keberhasilan karyawan yang dalam hal ini adalah guru akan mampu meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan otokratis, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan mencapai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2018:9) kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Hamali (2019:126) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang guru berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan

berimbang kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang guru maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja guru dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbang kepada sebuah perusahaan.

2. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai individual. Pentingnya penilaian kinerja menurut Hariandja (2019) sebagai berikut

- a. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
- b. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c. Keputusan untuk peneempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.

- d. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- e. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- f. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasi.
- g. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu untuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- h. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
- i. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek sehingga atasan dapat membantu menyelesaikan.
- j. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya untuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini

akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik

3. Indikator Kinerja

Menurut Bintoro (2019:107) kinerja guru dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi guru terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan guru.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya,

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang guru yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana guru mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab guru terhadap kantor.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Otokratis

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otokratis

Robbins (2019) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Griffin (2019) mengatakan pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Robbins, 2019). Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan Davis dan Newstorm. Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan

pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan

Secara konseptual dijelaskan pemimpin otokratik adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dan suatu sumber (misalnya karena posisinya), pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum (Umam, 2019). Kepemimpinan otokratik yang berhaluan keras menuntut kepatuhan. Kalau tidak, ada sanksi tertentu yang diterapkan. Gaya otokratik dikenal sangat keras dalam mengarahkan para bawahan untuk menjalankan pekerjaan. Prinsip ini pada akhirnya membuat pemimpin otoriter meyakini bahwa setiap pemikiran yang dihasilkannya adalah yang paling tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak untuk diterapkan agar tujuan organisasi tercapai.

2. Kelebihan Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis mempunyai beberapa kelebihan (Mangkunegara, 2019) diantaranya :

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- b. Keputusan akan dapat diambil dengan cepat karena mutlak hak pemimpin.
- c. Mudah dilakukan pengawasan.
- d. Tujuan lebih mudah dicapai, karena hanya mengadopsi kepentingan satu orang.

- e. Dengan alasan yang sama, tidak pernah terjadi konflik kepentingan dalam organisasi.

3. Kekurangan Gaya Kepemimpinan Otokratis

Adapun kekurangan gaya kepemimpinan otokratis menurut Mangkunegara (2019) diantaranya :

- a. Anggota organisasi tidak bisa berinovasi, minim kreasi.
- b. Anggota organisasi tidak bisa menyampaikan pendapatnya dan tidak memiliki posisi tawar dalam pengambilan keputusan.
- c. Pemimpin terlalu berkuasa, sehingga biasanya sering terjadi abuse of power

4. Indikator Gaya Kepemimpinan Otokratis

Menurut Kartono (2019:34) adapun indikator gaya kepemimpinan otokratis adalah sebagai berikut :

- a. Sifat

Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan, tanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul pimpinan dan pimpinan tidak mau menerima saran dari bawahan.

- b. Kebiasaan

Keputusan dibuat oleh pimpinan dengan komunikasi yang berlangsung satu arah dan pengawasan atas tingkahlaku bawahan dilakukan dengan sangat ketat.

c. Watak

Pemberian sanksi dilakukan dengan tegas dan peraturan yang diterapkan harus ditaati oleh semua bawahan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

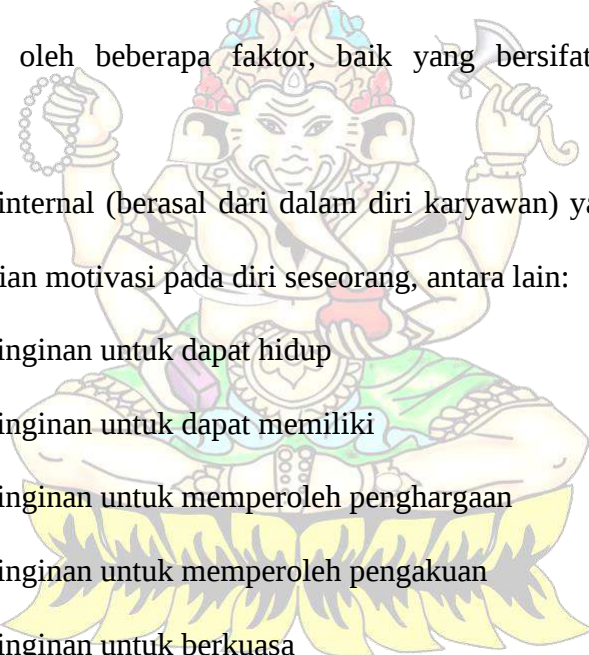
Menurut Pratiwi (2019) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Didiukung dengan pendapatan Uno (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat

diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Rofi (2021) motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

- 
- a. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
- 1) Keinginan untuk dapat hidup
 - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
 - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - 5) Keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan

- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018)

sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018;97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2018:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Sedarmayanti (2018:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pendapat para ahli, dapat diartikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal

2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Simamora (2018;6) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua:

- a. Lingkungan fisik atau tempat kerja: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan.
- b. Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima: tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:56) indikator dari lingkungan kerja adalah:

a. Suasana kerja

Suasana kerja yaitu dimana suasana nyaman dan aman bagi karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja dengan rekan kerja yaitu dimana menjalin hubungan baik secara horizontal atau dengan sesama rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan bawahan dengan pimpinan yaitu adanya komunikasi yang baik secara vertikal atau antara bawahan dan pimpinan.

d. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Tersedianya peralatan yang cukup memadai dalam membantu pekerjaan karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

1. Penelitian Apriyanto (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Apriyanto, Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Persamaannya yaitu ada pada analisis data yang digunakan.

2. Penelitian Triastuti (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya. Penelitian ini mengambil 15 orang karyawan sebagai responden. Di mana semua populasi dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan adalah data internal dan eksternal. Metode pengumpulan data adalah metode wawancara dan observasi. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan data kuantitatif. Hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.
3. Penelitian Suamah dkk (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Jumlah responden diambil sebanyak 35 responden.

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Sebaiknya PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sampel jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.

4. Penelitian So., *et al* (2018) dengan judul *Effect of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 300 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sampel jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.
5. Penelitian oleh Kasman dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil

pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh (*sensus*) termasuk salah satu bagian teknik sampling non probability sampling (*nonprobability sampling*). Teknik sampling jenuh (*sensus*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini semua anggota populasi 40 orang anggota kepolisian pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi, kepemimpinan, penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.

6. Penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 81 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada

penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Bharata dan Putro (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen kampus yang di bawah Bani Saleh yang jumlahnya 144 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, analisa yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.
8. Penelitian oleh Susanti dkk (2020) dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Executive Village Southlinks Country Club. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.

9. Penelitian oleh Safira (2020) dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *analysis path*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.

11. Penelitian Parahsakti., *et all* (2020) dengan judul *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 135 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.
12. Penelitian Purwanto (2020) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Makanan Kemasan*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 200 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan otokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.
13. Penelitian Hajali., *et all* (2022) dengan judul *Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 125 responden.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.

14. Penelitian Norawati., *et all* (2022) dengan judul *The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 137 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.
15. Penelitian Siregar dan Lubis (2022) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah sample yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan 70 orang guru dan menggunakan sample jenuh. Dan mempunyai persamaan pada metode analisis data.

