

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar. Yaitu menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Sutrisno, 2009).

Apapun bentuk dan kegiatan organisasi, manusia selalu memainkan peranan didalamnya, padahal setiap manusia mempunyai tujuan atau kepentingan individual yang berbeda. Tujuan individual inilah yang akan dipersatukan menjadi tujuan bersama dalam berorganisasi. Dalam mewujudkan kemampuan berorganisasi dibutuhkan seorang pemimpin. Munawwir (2011) mengemukakan pendapatnya yaitu “ kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruh guna mendorong dan menggiring orang lain (karyawan, anggota, bawahan) sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, diinginkan”. karena merekalah yang memiliki kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua komponen yang ada dalam suatu organisasi. Penjelasan teori kepemimpinan ini melahirkan suatu tinjauan bahwa untuk memimpin seseorang harus memiliki gaya kepemimpinan. gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004)

Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi (Swasto, 2011: 71). Menurut Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. banyak faktor yang mendukung seseorang termotivasi untuk bekerja. faktor-faktor tersebut ditanyakan sebagai kebutuhan, keinginan, atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang.

lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan (Ahyari,1999:12). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito,2012: 112) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi empat, terdiri dari hubungan antar karyawan dengan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, kondisi kerja dan fasilitas kantor.

Siswanto (2000:35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Gary Desler (dalam Nitisemito, 2000:12) menjelaskan bahwa pada intinya model kepemimpinan yang berorientasi kepada pegawai akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Dari pendapat ini disimpulkan bahwa tumbuhnya semangat kerja yang tinggi tergantung apakah pimpinan memenuhi persyaratan sebagai pemimpin yang baik atau tidak.

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi. Menurut Uno (2008:71), motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan semangat seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi pada semangat seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin.

Menurut Alex S Nitisemito (2006:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Semangat kerja merupakan bagian yang penting yang harus diperhatikan karena didalamnya menyangkut masalah kejiwaan bawahan untuk bersedia bekerja sama

dengan baik dan mempunyai keyakinan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu semangat kerja bawahan memang tidak dapat diabaikan begitu saja karena bawahan merupakan faktor yang sangat penting untuk kemajuan organisasi.

Bunyi pasal 8 Tentang Peraturan presiden nomor 131 tahun 2015 tentang penetapan daerah tertinggal tahun 2015-2019. Kabupaten Bondowoso ditetapkan sebagai salah satu kategori daerah tertinggal. Kabupaten bondowoso dihadapkan kepada berbagai masalah yang perlu segera ditangani secara serius, terencana dan berkelanjutan. Isu kemiskinan, rendahnya kualitas pendidikan, rendahnya kesehatan, tingginya angka pengangguran, serta rendahnya produktivitas dan kualitas produksi, merupakan masalah-masalah yang perlu memperoleh perhatian segera. Kondisi pendidikan di bondowoso rata-rata masih memperhatikan dan berada dibawah Standart Pelayanan Minimal (SPM) Departemen Pendidikan Nasional. Rendahnya kualitas pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh semangat guru. Komponen yang sangat penting dalam pendidikan adalah adalah Guru. Karena Guru merupakan komponen pengajar yang memegang peranan penting dan utama. Oleh Karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada lembaga pendidikan yang berada pada salah satu kecamatan di kabupaten Bondowoso.

SMPN 1 Tapen adalah salah satu dari dua SMP Negeri yang berada dikecamatan Tapen kabupaten Bondowoso. Yang mempunyai visi berprestasi, berdaya saing, dan berwawasan lingkungan serta berbudi luhur berdasarkan iman dan takwa. SMP Negeri 1 Tapen sering mendapatkan Juara dibidang non akademik seperti karate, PMR, Bulu tangkis dan Pramuka se Kabupaten Bondowoso tetapi kurang berprestasi dalam bidang akademik.

Tabel 1.1 status kepegawaian SMP Negeri 1 Tapen

No	Status Kepegawaian	Jumlah SDM
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	33
2	Guru Tidak Tetap (GTT)	9
Jumlah		42

Sumber : Data Sekolah SMP Negeri 1 Tapen

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 33 orang, Guru Tidak Tetap (GTT) berjumlah 9 orang Sehingga total jumlah guru yang ada di SMPN 1 Tapen berjumlah 42 orang. Menurut Nitisemito dan Tohardi (2002) Semangat kerja guru dapat diukur dengan Tingkat absensi yang naik/tinggi, dan *Labor trun over* (tingkat perpindahan) yang tinggi. Berdasarkan hasil data yang diperoleh diketahui bahwa semangat pegawai di SMP Negeri 1 Tapen Guru masih belum maksimal seperti yang dijelaskan pada tabel 1.2 dibawah ini

Tabel 1.2 Presensi Guru SMP Negeri 1 Tapen Bulan Juli 2015- Desember 2015

No	Bulan	Jumlah Guru	Keterangan					Jumlah Tidak Masuk	Prosentase (%)
			S	I	C	A	DL		
1.	Juli	42	-	-	-	21	-	21	33,8 %
2.	Agustus	42	-	-	-	5	-	5	8,06 %
3.	September	42	-	-	-	7	-	7	11,2 %
4.	Oktober	42	-	-	-	5	-	5	8,06 %
5.	November	42	3	-	-	7	5	15	24,1 %
6.	Desember	42	-	-	-	9	-	9	14,5 %
Jumlah								62	

Sumber : Data Sekolah SMP Negeri 1 Tapen

Keterangan : S = Sakit C = Cuti DL = Dinas Luar
I = Ijin A = Alpha

Diketahui bahwa sejak bulan Juli 2015 sampai Desember 2015 jumlah kehadiran Guru SMPN 1 Tapen tidak stabil. Banyak Guru yang tidak masuk tanpa keterangan (Absen). Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya semangat kerja

Guru SMPN 1 Tapen. Jika kita memperhatikan tabel di atas, ketidakhadiran dalam setiap bulannya sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Selain Absensi, indikasi turunnya Semangat kerja guru juga dikarenakan *Labor Trun Over* (tingkat perpindahan guru). Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3 Tabel 1.3 Labor Trun Over Guru pada Tahun 2013-2015

Tahun	Labor Trun Over	
	Keluar	Masuk
2013	-	1
2014	2	3
2015	4	2

Sumber : Data Sekolah SMP Negeri 1 Tapen

Diketahui pada tahun 2013 sampai 2015 Labor Trun Over meningkat hal ini menunjukkan bahwa ketidak senangan guru bekerja di SMP Negeri 1 Tapen. Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap semangat kerja Guru Untuk meningkatkan semangat kerja yang baik maka perlu adanya motivasi yang baik pula. Cara memberikan motivasi kerja yaitu dengan memenuhi kebutuhan secara fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan. jika kebutuhan-kebutuhan diatas tidak terpenuhi maka otomatis semangat kerja Guru SMP Negeri 1 Tapen akan menurun. Aspek lain yang mempengaruhi semangat kerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan sekali terhadap semangat kerja Guru di SMP Negeri 1 Tapen karena hubungan antar sesama karyawan kondisi kerja(kondisi dilingkungan kerja seperti suhu udara(Pemasangan air conditioning (AC)), penerangan, keamanan kerja, pewarnaan, dan kebersihan), dan fasilitas kantor akan meningkatkan semangat kerja Guru.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 TAPEN BONDOWOSO”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso?

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Dalam melakukan pengamatan dan penelitiannya, ruang lingkup penulis hanya pada pengkajian mengenai Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja untuk peningkatan semangat kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1. Tujuan penelitian

tujuan dari peneliti dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, terhadap semangat kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja , dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso.

1.4.2. Kegunaan penelitian

penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi obyek yang diteliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja Guru Pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso

- b. Bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia dan bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau rangsangan untuk penelitian lebih lanjut.

- c. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang didapat dari bangku kuliah, untuk diterapkan dilingkungan kerja yang sesungguhnya.