

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru (Depdiknas, 2008: 1).

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan

kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Berdasarkan pendapat Davis Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Wirawan (2014: 352) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis. Kepemimpinan seseorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikut, situasi dan budaya sistem sosialnya. Seseorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam memengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan merupakan persepsi para pengikut mengenai pola perilaku pemimpin ketika mencoba memengaruhi para pengikut. Sedangkan menurut (Afandi, 2018:103) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:93) Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan komunikasi. Apabila pegawai-pegawai merasa nyaman dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai komunikasi yang baik dengan atasannya. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Menurut Mangkunegara (2013: 68) pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih

mudah. Oleh karena itu motif berprestasi dalam diri perlu dikembangkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja yang maksimal dalam hal ini lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tahap awal fenomena yang terjadi di Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin Ogan Komering Ulu mengenai kepemimpinan yaitu kepala sekolah kurang memberikan perhatian kepada guru baik dalam memberikan wawasan ataupun arahan kerja, bahkan Kepala Sekolah juga jarang sekali bertatap muka dengan guru, sehingga hal ini dapat menyebabkan kinerja akan menurun, karena bagi guru sosok seorang pemimpin dalam hal ini Kepala sekolah bukan hanya sebagai atasan atau panutan tetapi juga sebagai pemberi arahan dan pemberi motivasi bagi guru ketika kinerja mereka menurun. Untuk lebih jelasnya fenomena yang terjadi dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Fenomena hasil yang berkaitan dengan Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	F	%
1	Pemimpin dapat mengambil inisiatif dalam setiap mengambil keputusan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	1	4,2
		Ragu-ragu (RR)	1	4,2
		Setuju (S)	17	70,8
		Sangat Setuju (SS)	5	20
		Jumlah	24	100
2	Pemimpin tidak memiliki keyakinan untuk menyampaikan kesalahan gurunya.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	1	4,2
		Ragu-ragu (RR)	4	16,7
		Setuju (S)	10	41,7
		Sangat Setuju (SS)	9	37,5
		Jumlah	24	100
3	Keputusan yang diambil adalah keputusan pemimpin	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	0	0

	Ragu-ragu (RR)	4	16,7
	Setuju (S)	16	66,7
	Sangat Setuju (SS)	4	16,7
	Jumlah	24	100

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin kurang memberikan perhatian kepada pegawai baik dalam memberikan wawasan ataupun arahan kerja, apalagi untuk memberikan motivasi agar membuat guru semangat dalam bekerja dan melakukan apapun untuk sekolah, karena bagi guru sosok seorang pemimpin bukan hanya sebagai atasan atau panutan didalam sekolah tetapi juga sebagai pemberi arahan dan pemberi motivasi bagi guru ketika kinerja mereka menurun dengan demikian bahwa kepemimpinan di Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin Ogan Komerling Ulu masih harus di perhatikan agar guru merasa menjadi bagian dari sekolah. Hal ini dibuktikan dari penyebaran kuesioner awal dapat dijelaskan bahwa Pada item pernyataan pertama tentang kepemimpinan dari 24 responden yang menjawab pernyataan pertama “Pemimpin dapat mengambil inisiatif dalam setiap mengambil keputusan” didapatkan responden lebih banyak memilih setuju sebanyak 17 orang (70,8%). Dari pernyataan kedua “Pemimpin tidak memiliki keyakinan untuk menyampaikan kesalahan gurunya.” didapatkan responden lebih banyak memilih setuju sebanyak 10 orang (41,7%), Dari pernyataan ketiga “Keputusan yang diambil adalah keputusan pemimpin.” Didapatkan responden lebih banyak memilih setuju sebanyak 16 orang (66,7%).

**Tabel 1.2**  
**Fenomena hasil yang berkaitan dengan Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	F	%
1	Guru termotivasi karena gaji bulanan yang menjamin	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	1	4,2
		Ragu-ragu (RR)	2	8,3
		Setuju (S)	7	29,2
		Sangat Setuju (SS)	14	58,3
		Jumlah	24	100

2	Guru menghayati pekerjaannya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	1	4,2
		Ragu-ragu (RR)	1	4,2
		Setuju (S)	11	45,8
		Sangat Setuju (SS)	11	45,8
		Jumlah	24	100
3	Guru bekerja sungguh-sungguh karena untuk mencari nafkah keluarganya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	0	0
		Ragu-ragu (RR)	1	4,2
		Setuju (S)	14	58,3
		Sangat Setuju (SS)	9	37,5
		Jumlah	24	100

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi dari guru untuk mengajar, mereka hanya mengejar gaji, mencari nafkah keluarganya sehingga mereka tidak fokus untuk mengajar. Seharusnya Guru di sekolah bukan hanya berfungsi sebagai pendidik, tetapi juga sebagai motivator bagi siswanya. Peran guru dalam memotivasi siswa sangatlah penting, khususnya bagi siswa yang malas untuk belajar, dan siswa yang bermasalah. Sedikit banyaknya motivasi yang diberikan pasti akan tersirat di dalam hati para siswa. Namun sebaliknya beberapa guru di Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin Ogan Komering Ulu kurang termotivasi dalam bekerja hal ini dapat dilihat dari kuesioner awal dapat dijelaskan bahwa Pada item pernyataan pertama tentang kepemimpinan dari 24 responden yang menjawab pernyataan pertama “Guru termotivasi karna gaji bulanan yang menjamin” didapatkan responden lebih banyak memilih sangat setuju sebanyak 14 orang (58,3%). Dari pernyataan kedua “Guru menghayati pekerjaannya.” didapatkan responden lebih banyak memilih sangat setuju dan setuju sebanyak 11 orang (45,8%). Dari pernyataan ketiga “Guru bekerja sungguh-sungguh karna untuk mencari nafkah keluarganya” didapatkan responden lebih banyak memilih setuju sebanyak 14 orang (58,3%).

**Tabel 1.3**  
**Fenomena hasil yang berkaitan dengan Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	F	%
1	Pimpinan harus memberikan sanksi hukum bagi guru yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	3	12,5
		Ragu-ragu (RR)	1	4,2
		Setuju (S)	13	54,2
		Sangat Setuju (SS)	7	29,2
		Jumlah	24	100
2	Pimpinan harus tegas dalam setiap pengambilan keputusan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	3	12,5
		Ragu-ragu (RR)	1	4,2
		Setuju (S)	14	58,3
		Sangat Setuju (SS)	6	25,0
		Jumlah	24	100
3	Pimpinan harus menciptakan suasana harmonis bersama para guru	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	1	4,2
		Ragu-ragu (RR)	3	12,5
		Setuju (S)	15	62,5
		Sangat Setuju (SS)	5	20,8
		Jumlah	24	100

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang kurang mendukung atas upaya pihak manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis khususnya antar guru. Sikap antar guru yang kurang baik tersebut dengan ditunjukkan adanya persaingan antar guru dalam merebut simpati dari pimpinan, dengan menggunakan berbagai cara dengan harapan pimpinan selalu memperhatikan keberadaan seorang guru tersebut, bagi guru sosok seorang pemimpin bukan hanya sebagai atasan atau panutan didalam sekolah tetapi juga sebagai pemberi arahan bagi guru ketika disiplin mereka menurun, hal ini dapat dilihat dari kuesioner awal Pada item pernyataan pertama tentang kepemimpinan dari 24 responden yang menjawab pernyataan pertama “Pimpinan harus memberikan sanksi hukum bagi guru yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan” didapatkan responden lebih banyak

memilih setuju sebanyak 13 orang (54,2%). Dari pernyataan kedua “Pimpinan harus tegas dalam setiap pengambilan keputusan” didapatkan responden lebih banyak memilih setuju sebanyak 14 orang (58,3%), Dari pernyataan ketiga “Pimpinan harus menciptakan suasana harmonis bersama para guru” didapatkan responden lebih banyak memilih setuju sebanyak 15 orang (62,5%).

**Tabel 1.4**  
**Fenomena hasil yang berkaitan dengan Kinerja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	F	%
1	Madrasah lebih mementingkan kualitas yang baik dari pada kuantitas yang banyak di Madrasah.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	1	4,2
		Ragu-ragu (RR)	0	0
		Setuju (S)	10	41,7
		Sangat Setuju (SS)	13	54,2
		Jumlah	24	100
2	Madrasah selalu mengapresiasi kinerja dari gurunya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	1	4,2
		Ragu-ragu (RR)	2	8,3
		Setuju (S)	11	45,8
		Sangat Setuju (SS)	10	41,7
		Jumlah	24	100
3	Jika pengawasan dilakukan setiap hari akan mengurangi guru yang datang terlambat	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
		Tidak Setuju (TS)	2	8,3
		Ragu-ragu (RR)	1	4,2
		Setuju (S)	9	37,5
		Sangat Setuju (SS)	12	50
		Jumlah	24	100

Berdasarkan tabel 1.4, hasil penyebaran kuesioner awal yang dilakukan di Madrasah Aliyah Nahdhotul Muslimin Ogan Komerang Ulu, sekolah tersebut mengalami masalah kinerja. Hal ini dapat dilihat seperti masih adanya guru yang terlambat masuk sekolah, terlambat masuk kelas dan memberikan tugas tanpa kehadiran guru, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa guru bahwa sering terjadinya keterlambatan pengerjaan tugas, salah satunya pembuatan rencana pembelajaran yang tidak tepat waktu



dilihat pada waktu pengerjaannya bahkan dalam pembuatan rencana pembelajaran guru terkesan tidak sesuai arahan. Guru sebagai pendidik yang menjadi contoh teladan bagi siswanya terutama dalam menegakkan disiplin untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini dibuktikan dari banyaknya jawaban responden memilih sangat setuju dengan pernyataan bahwa Jika pengawasan dilakukan setiap hari akan mengurangi guru yang datang terlambat (50%) dari 12 responden.

Sedangkan untuk pernyataan tentang Madrasah lebih mementingkan kualitas yang baik dari pada kuantitas yang banyak di Madrasah dan Madrasah selalu mengapresiasi kinerja dari gurunya sudah cukup baik

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin Ogan Komering Ulu masih harus di perhatikan karena masih ada guru yang bekerja selalu dengan arahan pimpinan. Hal ini berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh sekolah.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin Ogan Komering Ulu”**.

## **1.2. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerjadan disiplin kerja terhadap kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin Ogan Komering Ulu?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin Ogan Komerling Ulu.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna :

#### **a. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

#### **b. Bagi penulis**

Hasil penulisan ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerjaserta merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan praktek manajemen sebenarnya.

#### **c. Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah refrensi perpustakaan dan untuk bahan refrensi penelitian selanjutnya.