

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 . Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam usaha mencerdaskan kehidupan masyarakat serta mengembangkan secara optimal potensi sumber daya manusia. Oleh sebab itu, setiap orang yang tergabung dan ikut serta dalam dunia pendidikan diharapkan berpartisipasi secara optimal dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Menurut Haris (2013), mutu pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk memperkokoh persaingan global, sehingga pengelolaan komponen pendidikan harus mendapatkan perhatian yang serius. Manusia sebagai bagian dari unsur instrumental menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan dimaksud.

Menurut Sudradjad (2005:17), pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan dengan keterampilan atau kompetensi, baik akademik maupun profesional, berlandaskan pada kompetensi kepribadian dan sosial serta nilai-nilai akhlak mulia yang kesemuanya itu merupakan kecakapan hidup, pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (*holistic personality of man*) atau manusia yang berkepribadian kokoh (*integrated personality*), yang mampu menyatukan iman, ilmu dan amal.

Salah satu permasalahan serius di bidang pendidikan dewasa ini adalah rendahnya mutu pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan dimaksud dapat teramati pada beragam jenis dan jenjang pendidikan. Sebagaimana yang dialami Madrasah

Aliyah Negeri Kota Kupang saat ini. Lulusan Madrasah Aliyah Negeri Kota Kupang beberapa tahun terakhir ini kurang menggembirakan. Persaingan kemampuan akademik lulusan masih rendah. Hal ini ditunjukkan oleh data siswa yang diterima diperguruan tinggi negeri masih dibawah 50 %. Semua ini patut diduga akibat rendahnya kinerja guru.

Menurut Dethan, (2023), kinerja atau *performance* dapat didefenisikan sebagai hasil kerja atau tingkat keberhasilan kerja seseorang secara total selama kurung waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama.

Upaya untuk mencapai kinerja guru yang maksimal tidaklah mudah, banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Yamin (2010 : 129-130), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain : (1) faktor personal/individu meliputi aspek pengetahuan, kemampuan, keterampilan, motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen guru, (2) faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer (pimpinan) dalam memberikan arahan, semangat, dorongan, dan dukungan kerja guru. (3) faktor tim, meliputi kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, keeratan, dan kekompakan anggota tim. (4) faktor sistem, meliputi sistem kerja, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah. (5) faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kepala sekolah memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja guru sehingga tugas keguruannya efisien, efektif dalam mengatur proses pendidikan di sekolah. Manajemen sekolah yang efektif dapat menumbuhkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan mutu dan mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Menurut Purwanto, (2019), “Ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dengan efektivitas pembelajaran di sekolah secara keseluruhan”. Artinya guru yang berkualitas tidak terlepas dari pengaruh cara atau gaya kepemimpinan yang diterapkan Gaya kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari pengelolaan organisasi yang nyaman, mengembirakan dan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Sare (2023) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Selanjutnya Sutrisno (2011, 242-245), mengemukakan ada beberapa gaya kepemimpinan : gaya persuasif, gaya represif, gaya partisipatif, gaya inovatif, gaya investigatif, gaya inspektif, gaya motivatif, gaya naratif, gaya edukatif, dan gaya retrogesif.

Selain itu, iklim sekolah atau lingkungan sekolah juga diduga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Menurut Sedarmayanti (2011 : 21) “ lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang ditemui di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, mempengaruhi cara kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok”. Kinerja guru akan baik jika didukung oleh suasana sekolah yang nyaman, kondusif dan kompetitif.

Keadaan seperti itu mendorong guru untuk lebih bersemangat, disiplin dan memberikan hasil yang baik dalam mengajar. Jika suasana sekolah tidak menggembirakan, misalnya gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak mempedulikan guru yang rajin dan malas, maka guru sering mangkir atau datang terlambat sehingga hasil belajar siswa menjadi rendah, mempengaruhi hasil kerja atau kinerja guru juga menurun. Hal ini diungkapkan oleh Robbins (2001:1) “...pegawai tidak loyal, pegawai lalai, seperti tidak hadir atau terlambat, yang mengurangi kualitas dan kuantitas pekerjaan serta banyaknya kesalahan pekerjaan, yang pada akhirnya berujung pada penurunan kualitas dan produktifitas. Agar menghindari hal tersebut, kepala sekolah harus menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat membentuk sikap guru yang baik, disiplin mengajar dan meningkatkan hasil kerja guru. Penciptaan ini terwujud ketika gaya kepemimpinan kepala sekolah diterapkan secara tepat dan sesuai dengan iklim sekolah.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Madrasah Aliyah Negeri Kota Kupang pada hari Senin tanggal 4 bulan Desember tahun 2023, memberikan gambaran kuat bahwa : 1. Masih banyak guru yang datang presensi pagi lalu pulang, 2. Nilai ujian akhir semester baik semester ganjil maupun semester genap sebagai ukuran tercapainya kinerja guru mengalami fluktuasi. Peneliti juga memperoleh data dari wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum maksimal melaksanakan tugas sesuai indikator kinerja guru, bahkan ada indikator kinerja guru dibawah 50 %, seperti kemampuan evaluasi, menganalisis hasil evaluasi dan remedial serta

pengayaan masih rendah dan masih jarang dilakukan oleh guru.

Selanjutnya peneliti menyajikan presentase guru yang melaksanakan indikator kinerja guru di MAN Kota Kupang, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Porsentase Guru yang Melaksanakan Indikator Kinerja
Pada MAN Kota Kupang Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Guru	Jumlah guru yang melaksanakan	%	Jumlah guru yang tidak melaksanakan	%
1.	Kemampuan merencanakan persiapan belajar mengajar (RPP)	50	83,3%	10	16,7%
2.	Penguasaan materi yang akan diajarkan	40	66,7%	20	33,3%
3.	Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar	40	66,7%	20	33,3%
4.	Penguasaan metode dan strategi mengajar	40	66,7%	20	33,3%
5.	Kemampuan mengelola kelas	40	66,7%	20	33,3%
6.	Kemampuan membangun hubungan antar pribadi	34	56,7%	26	43,3%
7.	Kemampuan evaluasi	28	46,7%	32	53,3%
8.	Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik	39	65%	21	35%
9.	Kemampuan menganalisis hasil evaluasi	23	38,3%	37	61,7%
10.	Kemampuan melaksanakan remedial dan pengayaan	22	36,7%	38	63,3%

(Sumber Data : Usman, dalam Syamsudin)

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat tiga indikator kinerja guru yang capaiannya dibawah 50 %, yaitu indikator kemampuan evaluasi yang hanya mencapai 46,7 %, indikator kemampuan menganalisis hasil evaluasi yang hanya mencapai 38,3 %, dan indikator kemampuan melaksanakan remedial dan pengayaan yang hanya mencapai 36,7 %. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru untuk tiga indikator tersebut masih rendah, hal ini diduga karena gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja masih rendah.

Fenomena ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardana (2019) bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dongoran (2019), dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) iklim sekolah terhadap kinerja guru; (3) motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja dan sisanya ditentukan variabel lain.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada

kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryato. Haryanto menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nurdin dan kawan-kawan (2016), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah (2009), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2019), bahwa disiplin kerja pegawai tidak ada hubungan dengan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan temuan penelitian terdahulu yang dipaparkan diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Kupang”.

1.2 . Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru pada MAN Kota Kupang?
2. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN Kota Kupang?

3. Apakah iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN Kota Kupang?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN Kota Kupang?
5. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru MAN Kota Kupang?
6. Apakah iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru MAN Kota Kupang?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru MAN Kota Kupang?
8. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN Kota Kupang?
9. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN Kota Kupang?

1.3 . Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru MAN Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN Kota Kupang.

3. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MAN Kota Kupang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Kota Kupang.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru MAN Kota Kupang.
6. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja guru MAN Kota Kupang.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru MAN Kota Kupang.
8. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN Kota Kupang.
9. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN Kota Kupang.

1.4 . Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian ini, yaitu :

- a. Secara teori, bermanfaat untuk :
 1. Menjadi bahan informasi bagi para pendidik terutama kepala sekolah dan guru
 2. Bahan kajian lebih lanjut bagi para peneliti sejenis.

- b. Secara praktek, berguna untuk :
1. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen pendidikan.
 2. Meneliti secara mendalam tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Kupang.
 3. Memotivasi khususnya terhadap diri sendiri dan umumnya kepada para pendidik di Kota Kupang.