

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Gaya kepemimpinan seseorang kepala sekolah dalam memimpin sekolah memiliki peran yang penting bagi kinerja yang di hasilkan oleh guru. Sebagaimana pemimpin didefinisikan sebagai seseorang yang bertanggungjawab atas segala sesuatu yang dipimpinnya. Karena itulah seorang pemimpin harus memiliki keterampilan sebagaimana dipersyaratkan, setidaknya mampu mengelola sumber daya yang berada dalam kendalinya. Diutarakan oleh Riyani bahwa seorang pemimpin harus memiliki gaya memimpin yang baik sehingga para guru memiliki perspektif yang positif, dengan begitu maka budaya kerja pun menjadi lebih kondusif. Apabila kedua komponen tersebut telah optimal maka akan memberikan implikasi terhadap disiplin kerja setiap anggota masyarakat sekolah (Riyani, 2019).

Hasil temuan atau capaian dari penelitian yang telah dilakukan, pada dasarnya turut menegaskan tentang capaian penelitian sebelumnya. Dinyatakan oleh Abdullah bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja yang diselenggarakan oleh masyarakat sekolah, terutama bagi guru yang bertugas dan menjadi tanggung jawabnya (Abdullah, 2019). Sedangkan Ahmad berpendapat bahwa kepala Madrasah merupakan seorang pemimpin pendidikan yang mempunyai kewenangan untuk mengelola madrasah yang di pimpinnya,

kepala madrasah juga berperan untuk memajukan kualitas madrasahny dalam mengelola dan mengawasi proses pembelajaran agar berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan yang di cita-citakan (Ahmad, 2019).

Untuk itulah, kajian ini penting untuk dilakukan sebagai upaya kontrol mengenai hal-hal yang terjadi dan diharapkan mampu memberikan solusi melalui hasil pengujian yang dilakukan, terutama rekomendasi dari tinjauan teoritis dan praktis. Agar penelitian ini berjalan sebagaimana mestinya, maka terdapat juga kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Gumilar & Munzir mengutarakan tentang gaya kepemimpinan mampu memberikan dampak terhadap kinerja guru (Gumilar & Munzir, 2018). Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono & Rahayu bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karier (Priyono & Rahayu, 2016). Jika merujuk pada hasil penelitian sebelumnya, bahwa gaya kepemimpinan yang tepat mampu memberikan dampak positif terhadap banyak hal maka diyakini juga mampu mendisiplinkan elemen yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh Petronela Wattimena bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang hal ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah agar lebih meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah dapat menerapkan fungsi dan peranya untuk mendorong dan memotivasi warga sekolah (terlebih guru) sehingga guru dapat mengembangkan diri menjadi guru yang kreatif dan inovatif (Petronela Wattimena, 2022). Sedangkan Danial, dkk mengemukakan melalui

hasil penelitiannya bahwa peningkatan motivasi kerja guru perlu di perhatikan oleh kepala madrasah dengan memberikan dorongan kepada guru melalui berbagai cara agar motivasi yang ada dalam dirinya dapat menajadi kuat sehingga memiliki keinginan yang kuat pula dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai dan menghasilkan kinerja yang optimal (Danial dkk, 2019). hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik yang di miliki oleh guru tidak dapat berfungsi secara optimal jika tidak di barengi dengan motivasi ekstrinsik. oleh karena itu, kedua motivasi tersebut sangat di butuhkan oleh guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Para pegawai (guru) memiliki motivasi yang tinggi agar bekerja dengan sungguh-sungguh hal tersebut tidak terlepas dari peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada para guru untuk meningkatkan dan menumbuhkan kinerja para guru (Ardiana, 2017). Urgensi motivasi kerja harus di pahami untuk meningkatkan performansi kerja guru sehingga urgensinya dapat di sadari oleh guru tersebut (Putra & winkasari, 2017). esensi motivasi nonfinansial yaitu pemberian pujian yang memicu dorongan dalam bekerja, pemberian penghargaan, pendekatan dengan manusiawi dan lain sebagainya.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan, mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal serta penilaian hasil belajar atau evaluasi dan bertanggung jawab atas peserta didik dan bimbinganya dengan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Zainuddin, dkk 2020).

sedangkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Emilia Febriyanti, dkk terdapat hubungan dan pengaruh secara bersama-sama dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone, hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara stimultan terhadap kinerja guru (Emilia Febriyanti, dkk 2022). hasil penelitian ini juga di dukung oleh pernyataan Syafrida mengemukakan bahwa keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahanya untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya yakni dengan memberikan contoh teladan dan memberikan bimbingan dan motivasi kepada guru agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya yakni dengan memberikan contoh teladan dan memberikan bimbingan dan motivasi kepa guru agar dapat melasanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Syafrida,2015).selain itu, Handayani & Rasyid kualitas kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari sifat ataupun gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri.Teori kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja telah terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamamatan Cenrana Kabupaten Bone. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja perlu di tingkatkan agar semakin berkontribusi positif terhadap kinerja guru (Handayani & Rasyid, 2015).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 29 Mei 2023 di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kendari peneliti mendapati dalam kegiatan kinerja kepala madrasah secara keseluruhan sudah bagus untuk membawahi mutu kualitas sekolah hanya tidak ada konsep kepemimpinan yang di gunakan kepala

sekolah dalam artian gaya kepemimpinan yang di pakai sama dengan sekolah-sekolah lainnya

belajar mengajar berdasarkan observasi yang di lakukan di ruangan kelas masih terdapat guru yang memakai kurikulum yang lama dan tidak sedikit juga guru di MTs N 1 Kendari yang sudah memakai kurikulum merdeka dengan pendekatan terbuka ada ekstrakurikuler dan pembelajaran secara mandiri, untuk pembelajaran sehari-hari guru di tekankan untuk melaksanakan sesuai program-program yang telah di khususkan seperti membuat perencanaan pembelajaran untuk, siswa selanjutnya dalam menjalankan tugas sehari-hari dikelas terdapat pula guru yang menggunakan metode yang sama dalam mengajar dan ada pula guru yang kurang mentaati program-program yang yang di khususkan untuknya dalam mengajar sehingga ini diduga akan menghambat kinerja seorang guru sebagai seorang pendidik.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa partisipan yaitu kepala madrasah dan beberapa guru senior. Mereka mengatakan tanggapan yang positif dan kurang positif bahwa kepemimpinan kepala madrasah saat ini memang memahami konsep kepemimpinan yang efektif dan berusaha menerapkan apa yang dia pahami tapi belum dapat memberikan motivasi yang positif untuk guru-gurunya misalnya dengan memberikan arahan yang baik dan membina guru-guru yang ada di MTs N 1 Kendari hal ini masih belum optimal kemudian selalu berusaha berhubungan baik dengan guru-guru sebaik mungkin.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti bermaksud untuk mengetahui lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam

membangun motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan di MTs N 1 Kendari dengan mengangkat judul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kendari”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Memahami dari permasalahan yang dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempunyai hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sebagai berikut:

1. Kemampuan kepala madrasah dalam mempengaruhi kinerja guru perlu di tingkatkan
2. Kepala madrasah belum dapat memberikan motivasi dan kinerja kepada guru.
3. Kinerja guru di MTs N 1 Kendari masih belum optimal dan kesadaran diri akan tugas masih rendah.
4. Motivasi kerja masih rendah
5. Kinerja guru belum optimal
6. Perlu peningkatan kinerja guru
7. Perlu menerapkan motivasi yang positif untuk seluruh guru yang ada di MTs N 1 Kendari

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas dan memberi arah yang tepat dalam pembatasan penelitian ini, penulis membatasi masalah sesuai dengan judul:

1. Kepemimpinan, kepala madrasah adalah upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan tujuan pendidikan secara efektif, produktif, dan akuntabel.
2. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya,
3. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam bekerja

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kendari?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di MTs N 1 Kendari?
3. Apakah kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di MTs N 1 Kendari?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan pokok dari penelitian ini adalah ingin mengetahui dan mendapatkan gambaran yang jelas dan analisis yang mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Kendari. Secara terperinci tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kendari
2. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kendari
3. Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kendari

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana pembanding bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentang kinerja guru sekolah MTs N 1 Kendari yang di pengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi pemerintah setempat dan para praktisi pendidikan di harapkan dapat mengetahui perkembangan terkini tentang kinerja guru sekolah MTs N 1 Kendari.
- b. Memberikan masukan bagi jajaran pemimpin sekolah MTs N 1 Kendari tentang kualitas layanan kinerja guru, kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja di sekolah MTs N 1 Kendari.

## 1.7 Definisi Operasional

### 1) Definisi konseptual

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan dari seorang kepala madrasah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan bagi guru untuk melakukan aktivitas atau kegiatan bekerja guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang telah ditentukan.

### 2) Definisi Operasional

Secara operasional yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini adalah, kemampuan yang dimiliki seorang manajerial untuk mengatur, menggerakkan dan mempengaruhi bawahan. guna tercapainya tujuan sekolah.

Adapun indikator kepemimpinan kepala madrasah adalah:

(1) *charisma*, Kepala madrasah merupakan panutan bagi bawahannya dan dapat dipercaya (2) *idealized influence*, mempengaruhi disertai penekan nilai dan moral (3) *inspiration or motivation*, Memotivasi atau menginspirasi (4) *intellectual stimulation*, mengasah kreatifitas bawahan (5) *individual consideration*, menghargai dan memperhatikan kinerja guru,

Secara operasional yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah, dorongan yang didapat oleh guru untuk melakukan aktivitas kerja yang penuh antusias dan memiliki target guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator motivasi kerja guru adalah:

(1) kebutuhan untuk berprestasi (*need of achievement*), (2) kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need of affiliation*), dan (3) kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need of power*), (4) Kebanggaan Terhadap Pekerjaan Sendiri (5) gaji yang di terima (6) kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik ,

Secara operasional yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah, hasil kerja guru yang didapat dari aktivitas mengajar guru dalam melaksanakan pembelajaran yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang telah ditentukan.

Adapun indikator kerja guru adalah:

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, tindak lanjut dan hasil penilaian.

**Tabel 1.2:** Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah

Teori	Indikator	Nomor item	Jumlah item
Kepemimpinan Kepala Sekolah	( <i>Atribut kharisma</i> ), memiliki visi, dan melakukan tindakan	1,2,3,4,5,6	6

(X <sub>1</sub> ) Purwanto	mendahulukan kepentingan bersama		
	<i>(Idealized influence)</i> mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral	7,8,9,10,11,12,13,	7
	<i>(inspirational motivation)</i> memotivasi dan menginspirasi	14,15,16,17,18	5
	<i>(Stimulation)</i> mengasah kreatifitas bawahan	19,20,21,22,23,24	6
	<i>(individualized consideration)</i> menghargai dan memperhatikan	25,26,27,28,29,30	6
Jumlah			30

**Tabel 1.3:** Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru

Teori	Indikator	Nomor item	Jumlah item
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) Renata, Andriani, dan Faria Mc Clelland	Kebutuhan Akan Berprestasi	1,2,3,4,5	5
	Memperluas Pergaulan	6,7,8,9,10	5
	Kebanggaan Terhadap Pekerjaan Sendiri	11,12,13,14,15	5
	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu	16,17,18,19,20	5
	Gaji Yang di Terima	21,22,23,24,25	5
	Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Yang Baik	26,27,28,29,30	5
Jumlah			30

**Tabel 1.4:** Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Teori	Indikator	Nomor item	Jumlah item
Kinerja guru (Y) Suryadi dan	Merencanakan program pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7 ,8 ,9,10	10

Mulyasa			
	Mengelola dan melaksanakan proses belajar mengajar	11,12,13,14, 15,16,17,18, 19,20,21,22	12
	Melakukan evaluasi hasil proses belajar mengajar	23,24,26,26, 27,28,29,30	12
Jumlah			30

### 1.7.1 Uji pakar/ahli (expert judgement)

Uji pakar ahli dilakukan oleh pakar materi, dan para pakar media untuk memberikan masukan dan menilai draft instrument penelitian awal yang telah dibuat. selain itu uji pakar dilakukan untuk memvalidasi Instrumen non tes sebelum dilakukan uji coba di lapangan.