BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era Revolusi Industri 4.0 dunia ditandai dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan informasi teknologi yang semakin pesat dan cepat di semua bidang kegiatan, begitu juga di dalam dunia pendidikan. Era Revolusi Industri 4.0 ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berintegritas. Sumber daya manusia di era revolusi Industri 4.0 harus mampu menyelesaikan masalah yang dilakukan dengan cepat sebagai solusi yang paling cocok untuk memenuhi kebutuhan individu¹.

Pemerintah Indonesia dalam upaya untuk meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan, terobosan, inovasi dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukan 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

¹ Yusnidah & M. Imam H. Revolusi pendidikan tinggi di era industry 4.0 (Jogjakarta: CV. Budi Utama.2020) hlm 216

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 menjadikan kenyataan tujuan nasional yang dimaksud, pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan.

Selanjutnya, 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 dapat meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) 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.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan

berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berintegritas merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal dan berintegritas sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam menampilkan performansi sebagai lembaga yang bermutu dan berdaya saing sudah ditentukan oleh unsur manusia sebagai salah satu *Key Factor*. Hal ini berarti bahwa sustainabilitas dan pengembangan lembaga pendidikan yang kompetitif sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia (SDM), baik secara kualitas maupun kuantitasnya².

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul dan berintegritas. Dunia pendidikan yang utama adalah Madrasah. Madrasah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Madrasah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan

² Mukminin Amirul dkk. *Manajemen sumberdaya manusia dalam pendidikan*: (Yogyakarta, UNY Press, 2019) hlm. 4

fungsinya madrasah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Madrasah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah peserta didik, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala madrasah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga madrasah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana madrasah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang

merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di madrasah. Kinerja guru di madrasah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan madrasah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh peserta didik atau orang tua peserta didik. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Madrasah Aliyah di Kabupaten Probolinggo terdiri dari 2 Madrasah Aliyah Negeri dan 86 madrasah swasta. Salah satu indikator suatu madrasah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Akhir Madrasah Berstandar Nasional dan Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Madrasah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Padahal belum tentu keberhasilan peserta didik merupakan hasil kinerja guru. Seperti di Madrasah Aliyah Zainul Hasan 04 yang terletak di Jalan Kertonegoro 912 Pakuniran

Kabupaten Probolinggo, berikut dapat kita lihat hasil rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) dan prosentasi kelulusan dalam empat tahun terakhir.

Tabel 1.1. Rata-rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan

No	Mata Pelajaran	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1	B. Indonesia	56,16	56,63	50,80	52,39
2	B Inggris	43,05	32,93	30,45	37,17
3	Matematika	39,22	39,33	30,82	30,09
4	Ekonomi	47,70	46,25	41,25	42,50
5	Sosiologi	43,62	47,21	43,60	43,72
6	Geografi	42,86	47,33	44,77	43,00
7	Biologi				43,73
	Rata-rata	45,44	44,94	40,28	41,80
	% Lulusan	100%	100%	100%	100%

Sumber : Dokumen MA. Zainul Hasan 04

Pada tabel rata-rata nilai UN dan kelulusan di atas terlihat peningkatan prestasi peserta didik belum optimal walaupun pada rata-rata nilai UN terakhir ada sedikit peningkatan. Apakah keberhasilan peserta didik merupakan prestasi kinerja guru? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut.

Keberhasilan prestasi madrasah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala madrasah. kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.³

³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2003), 2-3

kepemimpinan kepala madrasah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar peserta didik. Menurut Mulyasa Kepala madrasah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM)⁴.

Kepala madrasah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan⁵.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala madrasah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifatnya. Sifat sifat ini menurut Yuki yaitu: (a) dapat beradaptasi dengan segala situasi; (b) peduli dengan lingkungan sosial; (c) ambisius dan berorientasi pada prestasi; (d) asertif; (e) kooperatif; (f) mampu membuat

⁴ Priansa dan Somad, *Manajemen supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 53

⁵ Wahjosumijo. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002). hlm 10

keputusan; (g) memiliki ketergantungan; (h) dominan (mempunyai hasrat untuk memengaruhi orang lain); (i) energik; (j) penyabar; (k) percaya diri; (l) toleran terhadap tekanan dan (m) mau bertanggung jawab.⁶

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala madrasah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijakan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan peserta didik, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala madrasah yang begitu banyak, maka seorang kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola madrasah dan suasana madrasah menjadi tidak kondusif.

Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim madrasah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala madrasah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

⁶ Mukminin Amirul dkk. *Manajemen sumberdaya manusia dalam pendidikan*: Yogyakarta, UNY Press, 2019) hlm. 4

Kepala madrasah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala madrasah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Kepemimpinan kepala madrasah di MA.Zainul Hasan 04 Pakuniran dipandang sudah dilaksanakan dengan baik. Dugaan tersebut didukung oleh data jadwal pembinaan/pengarahan dan supervisi yang dilaksanakan secara intensif seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Kepala Madrasah

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Rapat dinas pembinaan Guru dan tenaga kependidikan	Setiap bulan sekali	
2.	Rapat evaluasi program dan kegiatan KBM	Setiap Semester	
3.	Rapat tim pengembang Madrasah Religius	Setiap triwulan	Lihat situasi kondisi
4.	Pemeriksaan administrasi guru	Setiap awal semester	
5.	Supervisi kelas	Setiap semester	Sudah terjadwal untuk setiap guru
6.	Pembinaan peserta didik melalui istigotzah	Setiap Pagi Sebelum KBM	

Sumber : Dokumen MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran

Jika dilihat dari tabel jadwal pembinaan dan pengawasan di atas, kemajuan kinerja guru seharusnya meningkat lebih baik. Untuk mengetahui hal tersebut tentunya memerlukan penelitian yang lebih mendalam.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya

terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat ,energik dan tuntas, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian Mc Cleland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2005), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja.⁷ Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran, berikut dapat kita lihat tabel prestasi guru dalam empat tahun terakhir:

Tabel 1.3 Prestasi Guru dalam Perlombaan

No	Jenis Lomba	Perolehan 1 s/d 3 dlm	Kejuaraan 3 th terakhir
		Tingkat	Jumlah Guru
1.	Lomba PTK	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
2.	Lomba karya tulis inovasi Pembelajaran	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
3.	Lomba guru berprestasi	Nasional	-
		Provinsi	-

⁷ Mangkunegara. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.(Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,2005).hlm

		Kota/Kab	-
4	Lomba keberhasilan guru dalam mengajar	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
5	Lomba lainnya	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-

Sumber : Dokumen MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran.

Terlihat dari tabel di atas bahwa masih belum ada hasil prestasi kerja guru MA.Zainul Hasan 04 Pakuniran dalam satu lomb apapun. Hal ini diduga salah satu faktornya adalah rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi.

Keith Davis menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja⁸. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala madrasah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala madrasah dituntut untuk mampu

⁸ Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2003). hlm 129

memimpin atau mengelola madrasah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya disintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di madrasah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam kasus pada MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo yang sedang berusaha mencapai status Madrasah pilihan masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kedisiplinan, motivasi kerja, sampai gaya kepemimpinan kepala madrasah. Fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan guru di MA.Zainul Hasan 04 Pakuniran masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidakhadiran) dari guru. Tabel berikut ini data ketidakhadiran guru MA.Zainul Hasan 04 dalam kurun waktu semester terakhir.

Tabel 1.4 Prosentasi Ketidakhadiran Guru Pada Tahun 2019

No	Ket	Bulan						Rata-Rata
		Juli	Agust	Sept	Okt	Nop	Des	
1	Hari kerja Efektif	15	25	18	26	24	6	
2	Jumlah guru tidak hadir	2,0%	1,8%	1,7%	3,7%	2,1%	5,57%	2,81%

Sumber : Sie Kurikulum MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran.

Jika kita memperhatikan tabel di atas, ketidakhadiran dalam setiap bulannya hanya di bawah 10 % sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, peserta didik jadi terlantar karena gurunya

absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di madrasah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para peserta didik tidak mendapat ilmu secara optimal.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala madrasah diperlukan. Kepala madrasah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam madrasah memberikan pelayanan yang optimal kepada para peserta didik.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo “.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.

4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja kinerja guru di MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data, mengolah dan menginterpretasikan untuk dijadikan sebagai karya tulis berupa tesis, sebagai syarat memperoleh gelar Megister Manajemen Pendidikan (MPd) di Institut Pesantren KH Abdul Chalim Pacet Mojokerto.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan disiplin kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Zainul Hasan 04

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru di MA.Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data-data yang dihimpun⁹.

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktik* Cet 15, (Jakarta Rineka Cipta,2013), hlm 110

4. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MA. Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan penjabaran kerangka pemikiran secara teoritis diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha: Ada hubungan yang positif antara Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru” Dengan artian semakin Berpengaruh Pemimpin, Semakin Tinggi Motivasi Kerja Guru, Makin Disiplin Kerja Guru, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru.

Ho: Tidak ada hubungan yang positif antara Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru” Dengan artian semakin Rendah pengaruh Pemimpin, Semakin rendah Motivasi Kerja Guru, semakin rendah Disiplin Kerja Guru, maka semakin rendah pula hasil Kinerja Guru.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian pada penelitian ini mencakup:

1. Pengaruh kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan pemimpin, yaitu sebagai berikut:

- a) Kecerdasan
- b) Kedewasaan dan Kekuasaan Hubungan Sosial
- c) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi
- d) Sikap Hubungan Kemanusiaan

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan

3. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada peserta didik.

G. Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian

Tabel 1.5. Penelitian Terdahulu dan Orisinal Penelitian

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sutopo Slamet, Pasca Unsud, (Tesis, 2007), Analisis Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi, Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru	Kepemimpinan, kecerdasan emosi, kedisiplinan, dan kompetensi secara bersama mempunyai pengaruh secara

	SMPN 8 Purworejo	positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 86,7 %
2.	Rijanto, Pasca Unsud (tesis 2008), Pengaruh Komitmen, Motivasi Kerja dan Infrastruktur terhadap Kinerja Petugas Sistem Informasi Manajemen Puskesmas	Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIM Pus. Hal ini dibuktikan bahwa nilai t hitung variabel tsb lebih besardari t tabel ($4,085 > 2,03$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel yang paling dominan adalah motivasi dengan nilai β terbesar ($\beta = 0,620$) diantara variabel lainnya.
3.	Fylan Ulga, Pasca Airlangga (tesis, 2005), Pengaruh Faktor Kepuasan yang berupa Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT Telkom Kantor Cabang Telekomunikasi	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memberikan kontribusi sebesar 45,3 %
4.	Dede Hasan Kurniadi, Pasca UPI Bandung (tesis, 2002), Kemampuan Manajerial dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan dengan Produktivitas Kerjanya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap produktivitas kerja sebesar 22,70 % dan mendisiplinkan karyawan sebesar 37,40 %
5.	Romlah, Pascasarjana STIE Pasundan Bandung (tesis, 2010), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Margahayu Kabupaten Bandung	Kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 79,4 %.

H. Definisi Operasional

Pada definisi operasional variabel penelitian oleh peneliti akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1)

Pengaruh Kepemimpinan adalah Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar

mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan pemimpin, yaitu sebagai berikut: 1) Kecerdasan 2) Kedewasaan dan Kekuasaan Hubungan Sosial 3) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi 4) Sikap Hubungan Kemanusiaan. Variabel pengaruh kepemimpinan pada penelitian ini ditujukan kepada kepala madrasah yang dinilai oleh bapak/ibu guru di Madrasah Aliyah Zainul Hasan 04 Desa Pakuniran Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo dan diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian yang berisi pernyataan-pernyataan yang selanjutnya diukur dengan menggunakan skala likert dengan skor pembobotan nilai 5 untuk penilaian Sangat Setuju (SS), nilai 4 untuk Setuju (S), nilai 3 untuk Cukup setuju (CS), nilai 2 untuk Tidak setuju (TS), dan nilai 1 untuk Sangat tidak setuju (STS), untuk lebih jelasnya akan dijabarkan pada table 1.6 dibawah ini!

Tabel 1.6. Bobot Penskoran Kuesioner Pengaruh Kepemimpinan

No	Pilihan Jawaban	Skor Penilaian
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

2. Motivasi kerja Guru (X2)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan, motivasi kerja muncul dari kesadaran individu, motivasi terjadi dengan tujuan sebagai berikut: 1) mendorong kesadaran diri untuk bekerja dengan baik 2) memunculkan semangat dan kemauan untuk bekerja lebih berprestasi 3) mendorong kesadaran diri untuk bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang menjadi tugasnya 4) dapat meningkatkan kualitas kerja 5) mengembangkan inovasi kerja 6) bekerja untuk mencapai tujuan 7) mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif dan positif. Tujuan-tujuan motivasi yang dijabarkan diatas merupakan bagian dari pengertian motivasi yang sesungguhnya. Dalam organisasi pendidikan motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan administrasi yang tertib dan berjalannya roda pendidikan dengan baik. Motivasi kerja biasanya akan tinggi apabila ada reward dari pimpinan. Variable motivasi kerja guru pada penelitian ini ditujukan kepada bapak/ibu guru di Madrasah Aliyah Zainul Hasan 04 Pakuniran Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo dan diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian yang berisi pernyataan-pernyataan yang selanjutnya diukur dengan menggunakan skala likert dengan skor pembobotan nilai 5 untuk penilaian Sangat Setuju (SS), nilai 4 untuk

Setuju (S), nilai 3 untuk Cukup setuju (CS), nilai 2 untuk Tidak setuju (TS), dan nilai 1 untuk Sangat tidak setuju (STS), untuk lebih jelasnya akan dijabarkan pada table 1.7 dibawah ini!

Tabel 1.7. Bobot Penskoran Kuesioner Pengaruh Kepemimpinan

No	Pilihan Jawaban	Skor Penilaian
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3. Disiplin kerja Guru (X3)

Disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja, karena disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari setiap individu, disiplin kerja dalam dunia pendidikan maupun perkantoran sangat dibutuhkan karena disiplin kerja sangat berdampak positif pada hasil kinerja, disiplin kerja individu akan tercerman seperti hal-hal berikut: 1) Munculnya kesadaran yang tinggi 2) tingginya semangat dan etos kerja yang baik dan penuh inisiatif dan inspiratif 3) bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya 4) munculnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi 5) meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Variabel disiplin kinerja pada penelitian ini ditujukan kepada bapak/ibu guru dimadrasah Aliyah Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo yang penilaiannya dilakukan sendiri oleh yang bersangkutan dan diukur dengan menggunakan kuesioner

penelitian yang berisi pernyataan-pernyataan yang selanjutnya diukur dengan menggunakan skala likert dengan skor pembobotan nilai 5 untuk penilaian Sangat Setuju (SS), nilai 4 untuk Setuju (S), nilai 3 untuk Cukup setuju (CS), nilai 2 untuk Tidak setuju (TS), dan nilai 1 untuk Sangat tidak setuju (STS), untuk lebih jelasnya akan dijabarkan pada table 1.8 dibawah ini!

Tabel 1.8. Bobot Penskoran Kuesioner Pengaruh Kepemimpinan

No	Pilihan Jawaban	Skor Penilaian
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

4. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan prestasi tugas yang telah dibebankan. Terdapat delapan kriteria dalam mengukur kinerja guru, yaitu : 1) *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu 2) *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan 3) *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kerjadan informasi teknis tentang pekerjaan 4) *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan

dalam pekerjaan 5) *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan 6) *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain 7) *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan 8) *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan. Variabel Kinerja Guru pada penelitian ini ditujukan kepada bapak/ibu guru dimadrasah Aliyah Zainul Hasan 04 Pakuniran Kabupaten Probolinggo yang penilaiannya dilakukan sendiri oleh yang bersangkutan dan diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian yang berisi pernyataan-pernyataan yang selanjutnya diukur dengan menggunakan skala likert dengan skor pembobotan nilai 5 untuk penilaian Sangat Setuju (SS), nilai 4 untuk Setuju (S), nilai 3 untuk Cukup setuju (CS), nilai 2 untuk Tidak setuju (TS), dan nilai 1 untuk Sangat tidak setuju (STS), untuk lebih jelasnya akan dijabarkan pada table 1.9 dibawah ini!

Tabel 1.9. Bobot Penskoran Kuesioner Pengaruh Kepemimpinan

No	Pilihan Jawaban	Skor Penilaian
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1