

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah

organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Madrasah Aliyah Negeri Ketapang adalah sekolah berbasis pendidikan Islam. sekolah tersebut merupakan sekolah percontohan di Kab. Ketapang. Penelitian ini memfokuskan pada tenaga pengajar Madrasah Aliyah Negeri Ketapang. Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh komite sekolah tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas dan kemajuan sekolah secara keseluruhan akan meningkat sehingga sekolah akan dapat bertahan dalam persaingan global dan menjadi percontohan Nasional. Guru dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan Guru dapat diukur melalui kepuasan dan minat belajar siswa, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal pada hasil belajar siswa dan prestasi sekolah

Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negara Ketapang juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan

peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Madrasah Aliyah Negeri Ketapang berorientasi pada faham serta pembelajaran Islam namun didalamnya tetap diberikan pendidikan serta mata pelajaran umum yang sesuai dengan sistem yang berlaku di Indonesia saat ini. Agar diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang permasalahan yang akan diteliti, maka akan disajikan mengenai jumlah Tenaga Pengajar pada Kantor Madrasah Aliyah Negeri Ketapang. Adapun sumber daya aparatur adalah sebagai berikut

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Guru
Madrasah Aliyah Negeri Ketapang 2011 - 2014

Tahun	Jumlah Guru
2011	42
2012	40
2013	42
2014	43

Sumber: Kantor Madrasah Aliyah Negeri Pontianak 2014

Berdasarkan pada Tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2012 terjadi penurunan jumlah guru sebanyak 2 orang dari tahun 2011. Namun, pada tahun 2013 jumlah menjadi sama kembali dengan tahun 2011. Kemudian pada tahun 2014 kembali mengalami perubahan menjadi 43 orang terjadi penambahan sebanyak 1 orang. Hal ini terjadi disebabkan oleh berbagai hal seperti guru yang pensiun serta perpindahan rotasi.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Menurut Bagian dan Status Kepegawaian
Periode 2014

No	Bagian/unit Kerja	Status Pegawai		Jumlah
		PNS	Honoror	
1	Kepala Sekolah	1	-	1
2	Bagian Tata Usaha	1	-	1
3	Bidang Kebendaharaan	1	-	1
4	Tenaga Pengajar	29	14	43
5	Staf Pelaksana	10	-	10
Jumlah		42	14	56

Sumber: Kantor Madrasah Aliyah Negeri Pontianak 2014

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah guru pada Madrasah Aliyah Negeri Ketapang berdasarkan Status Kepegawaian Tetap sebanyak 29 orang dan Honoror sebanyak 14 orang.

Jadi jumlah keseluruhan guru yaitu sebanyak 43 orang dan menjadi bagian terbanyak dalam jumlah pada Kantor Madrasah Aliyah Negeri Ketapang.

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Tetap Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
Periode April 2014

No	Bagian/unit kerja	Status Pegawai					Jumlah
		S2	S1	D3	SLTA	SLTP	
1.	Kepala Sekolah	-	1	-	-	-	1
2.	Bagian Tata Usaha	-	-	-	1	-	1
3.	Bidang Kebendaharaan	-	-	-	1	-	1
4.	Tenaga Pengajar	-	42	1	-	-	43
5.	Staf Pelaksana	-	-	2	8	-	10
Jumlah		-	43	3	10	-	56

Sumber: Kantor Madrasah Aliyah Negeri Ketapang 2014

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah pegawai tetap pada Kantor Madrasah Aliyah Negeri Ketapang berdasarkan pendidikan sebanyak 56 orang yaitu terdiri dari pendidikan SLTA, D3,

dan S1. Jumlah pegawai terbanyak terdapat pada tingkat pendidikan SLTA yaitu 10 orang dan S1 sebanyak 43 orang. Setiap instansi menyadari bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kualitas pegawai. Dalam prakteknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sangat mempengaruhi hasil kerja mereka, dan terkadang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi cenderung menghargai dan menjunjung tinggi kebijakan perusahaan/organisasi. Namun hal itu tidak cenderung dan serta merta bahwa yang memiliki tingkat pendidikan rendah tidak memiliki presentase hasil kerja yang baik. Pada Kantor Madrasah Aliyah Negeri Ketapang pegawai yang berpendidikan SLTA saat ini telah menjabat sebagai Kepala di Bidang Tata Usaha dan Kebendaharaan dikarenakan prestasi kerja yang baik, lulus sertifikasi serta dinilai dapat mengatur bidangnya dengan baik.

Sebagian dari pegawai Madrasah Aliyah Negeri Ketapang yang berpendidikan D3 dan S1 mengisi formasi staf pelaksana dan tenaga pengajar.

Demi kelancaran dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya, tingkat kehadiran pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Tingkat kehadiran atau absensi dapat menjadi tolak ukur kedisiplinan pegawai dalam memanfaatkan waktu dalam bekerja. Tabel dibawah ini merupakan tingkat kehadiran pegawai pada Kantor Madrasah Aliyah Negeri Pontianak tahun 2014.

Tabel 1.4
Tingkat Absensi Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Ketapang
Tahun 2010 – 2013

TH	Hari kerja / tahun	Jumlah pegawai (orang)	Hari Kerja Normal (hari)	ABSEN			Jumlah Absen (Orang) / Hari	Rata-rata absen / orang			Jumlah Absen (Orang) / Hari	Tingkat Absensi (%)
				Alpa	Sakit	Ijin		Alpa	Sakit	Ijin		
2010	298	52	15496	-	16	5	21	-	0,53	0,02	0.55	0.14
2011	297	50	14850	-	18	4	22	-	0,06	0,01	0.07	0.15
2012	304	52	15808	-	11	-	11	-	0,04	-	0.04	0.07
2013	295	56	16520	-	8	-	8	-	0,03	-	0.03	0.05

Sumber : Data Sekunder TATA USAHA MADRASAH ALIYAH NEGERI KETAPANG 2014

Hari kerja normal = Hari kerja x jumlah pegawai

Rata-rata per orang = Absensi (hari) / jumlah pegawai

Absensi (orang) = Absensi (hari) / hari kerja

Tingkat absensi = Jumlah absensi (hari) / hari kerja normal
x 100%

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat absensi (%) tiap tahunnya yakni 0,14% pada tahun 2010, 0,15% pada tahun 2011, 0,07% pada tahun 2012 dan 0,05% pada tahun 2013. Tingkat absensi di atas mungkin bisa dijadikan asumsi jika karyawan dengan sangat bertanggung jawab untuk terus masuk kerja dengan tingkat sakit dan ijin yang minim, membuktikan jika staff dan karyawan disekolah tersebut memiliki minat tinggi dalam bekerja dan berhubungan baik dengan pimpinan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak

adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku

untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

Robbins (2006) mendefinisikan motifasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh

masyarakat, organisasi atau perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Ketapang”.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja pegawai, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan diatas maka dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menguji dan mengalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.
2. Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru.
3. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi sekolah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi sekolah dan komite dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.