

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan nasional merupakan proses yang paling strategis untuk mewujudkan manusia Indonesia yang cakap, mampu mengendalikan diri, memiliki kekuatan spiritual keagamaan, berkepribadian baik, memiliki kecerdasan, berakhlak mulia, dan memiliki keterampilan lingkungan hidup, serta pembangunan bangsa dan Negara Pradiptya Dkk., (2022). Peningkatan mutu pendidikan dapat ditentukan dengan keterlibatan sumber daya manusia dalam proses pendidikan. Guru dan pendidikan merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan Ma'arif dkk., (2022). Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peran guru dan kepala sekolah (Susanto, 2020; Panjaitan, 2016). Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah, tanpa guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan dimaksud Susanto, (2020). Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya, yang tersedia di sekolah. Secara umum, metode pembelajaran yang berpusat pada siswa (*student centered*) lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa Presilawati, (2016).

Menurut (Armstrong, 2022), kinerja adalah hasil kerja yang terukur dan mengacu pada jangka waktu ketentuan yang telah disepakati dan ditetapkan sebelumnya. . Kinerja dalam menentukan kualitas kerja seseorang merupakan hal yang esensial, termasuk guru. Faktor eksternal dan internal dapat mempengaruhi baik buruknya pekerjaan seorang guru, sehingga manajemen madrasah harus mempertimbangkan keduanya Sari dkk., (2021). Peningkatan

kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau lembaga 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 perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya Albashori dan Subandi, (2022). Oleh karena itu kinerja guru akan menjadi kunci keberhasilan pengelolaan pendidikan di sekolah. Kinerja guru harus secara rutin dimonitor dan dievaluasi, sebagai salah satu proses dalam manajemen pendidikan, sehingga peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi penting untuk menjamin guru mencapai kinerja yang diharapkan (Hurduzeu, 2015)

Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu menerapkan etos kerja. Kata etos merupakan bahasa Yunani yang mempunyai makna dasar adat istiadat atau kebiasaan. Istilah etos kemudian mengalami evolusi makna yang dalam kamus Webster disebutkan sebagai *guiding beliefs of a person, group or institution*. Mendasarkan pada definisi tersebut makna esensi dari kata etos adalah kepribadian, karakter dan perilaku seseorang dalam bekerja menurut Bakir dan Setiawan, (2020). Perilaku etis dan sistem hubungan kerja yang berlaku di setiap organisasi kerja sangat penting untuk pembangunan umum, produksi barang dan jasa, baik untuk konsumsi domestik maupun perdagangan atau pertukaran internasional, penciptaan kekayaan nasional, pencapaian stabilitas politik, dan manfaat inklusif dari pembangunan manusia yang berkelanjutan Nurudeen dkk., (2021).

Selain itu, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Untuk memenuhi harapan para anggotanya khususnya masyarakat kepala sekolah harus menggunakan segala potensi dan kemampuan yang ada, dengan segala potensi dan kecerdasannya dalam memanfaatkan lingkungan yang ada Pradiptya dkk., (2022). Lebih lanjut Zuryati dan Natsir, (2015) menjelaskan bahwa perubahan lingkungan organisasi sekolah memerlukan sikap kepala yang tanggap, kritis, tanggap, Gaya kepala dalam

memimpin tidak semuanya sama pasti berbeda antara kepala sekolah yang satu dengan kepala sekolah yang lain disesuaikan dengan kondisi bawahan.

Gaya kepemimpinan edukatif adalah cara seseorang yang memimpin sebuah sekolah dalam mengatur, menyegarkan, dan membimbing semua bawahan agar dapat bekerja dengan baik. Agar kepemimpinan kepala sekolah lebih efektif, seorang pemimpin dewan sekolah harus belajar dari kesalahan yang terjadi baik di masa lalu dan berusaha untuk memperbaikinya Pradiptya dkk., (2022). Begitu pula dengan kepemimpinan dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin harus memberikan contoh kepada bawahannya. Hal itu dapat mempengaruhi bukti kinerja karyawan perusahaan dan kemajuan suatu perusahaan. Tingginya tuntutan untuk mencapai target, membuat pimpinan dan karyawan harus terus bekerja di bawah tekanan Prabasari dan Netra, (2013).

Peningkatan kerja guru dapat dilakukan melalui motivasi. Guru yang termotivasi akan proaktif dalam pekerjaannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja karena memenuhi kebutuhan guru akan membantunya meningkatkan kinerjanya. Motivasi perlu dipelihara dan dibina agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Harapannya adalah melalui inspirasi para guru, guru akan terus tumbuh, berkembang dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal Manik dan Siahaan, (2021). Begitu pula dengan motivasi kerja akan menambah warna kinerja seorang guru. Motivasi kerja merupakan pencerminan dari keinginan, harapan, dan cita-cita untuk mencapai hasil yang berhubungan dengan pekerjaan melalui sarana untuk mencapai hasil yang terbaik. Berdasarkan alasan yang diidentifikasi, penelitian ini dilakukan di sini untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru, dimediasi oleh keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi guru Manik dan Siahaan, (2021).

Guru dengan motivasi kerja yang tinggi, akan melakukan yang terbaik untuk kemajuan suatu organisasi. Peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan

kinerja pegawai, dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai Widodo, (2017). Motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti dengan kinerja guru yang baik Wahyuni dkk., (2014).

Namun dalam beberapa penelitian sebelumnya terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya *research gap*, pada penelitian sebelumnya antara lain Desky, (2014), salah satunya yang meneliti tentang etos kerja islami, menunjukkan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Dapu, (2015); Penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan Desky, (2014), salah satunya yang meneliti tentang etos kerja islami, menunjukkan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Dapu, (2015); Penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Elqadri dkk., (2015); (Chandra, 2016) dengan hasil pengujian hipotesis berupa hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukwadi, (2014) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan adapula penelitian yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja islami berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap motivasi kerja islami Rahmah dkk., (2020) serta motivasi memberikan pengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja guru Rahmah dkk., (2020). Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lainnya serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah kurikulum, bahan ajar, siswa sebagai peserta didik, guru sebagai tenaga pendidik, kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta tenaga kependidikan lainnya (Presilawati, 2016).

Dalam studi ini ada beberapa kasus kinerja karyawan pada guru di NTT dalam hal ini dapat di lihat dari beberapa data banyaknya guru yang masih belum sertifikasi.

Tabel 1.1 Data Guru Sertifikasi NTT

NO	KABUPATEN/KOTA	SUDAH SERTIFIKASI	BELUM SERTIFIKASI	JUMLAH
1	Kupang	7	20	27
2	Timor Tengah Selatan	11	28	39
3	Timor Tengah Utara	4	7	11
4	Belu	3	7	10
5	Alor	29	120	149
6	Flores Timur	39	134	173
7	Sikka	17	48	65
8	Ende	49	89	138
9	Ngada	6	41	47
10	Manggarai	22	34	56
11	Sumba Barat	12	10	22
12	Sumba Timur	9	14	23
13	Lembata	25	101	126
14	Rote Ndao	1	6	7
15	Manggarai Barat	17	122	139
16	Nagekeo	18	59	77
17	Sumba Tengah	0	18	18
18	Sumba Barat Daya	0	35	35
19	Manggarai Timur	23	71	94
20	Sabu Raijua	0	0	0
21	Malaka	0	5	5
22	Kota Kupang	23	40	63
	<b>Jumlah</b>	<b>315</b>	<b>1009</b>	<b>1324</b>
	<b>Persentase</b>	<b>23,79%</b>	<b>76,21%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Kantor wilayah NTT Kemenag Th 2022

Dapat di lihat dari data di atas maka guru yang belum sertifikasi mencapai 76.21% sedangkan yang sudah sertifikasi 23,79% dari data diatas kabupaten yang paling banyak sudah sertifikasi dari kabupaten Ende dan yang paling banyak belum sertifikasi dari Flores Timur.

Dari fenomena di atas maka dapat dilihat adanya penurunan atau belum tercapainya kinerja karyawan yang baik sehingga banyaknya guru yang belum sertifikasi. Tugas yang berat dari seorang guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang baik dan optimal Kristiawan, (2016).

Berdasarkan data permasalahan diatas serta adanya *research gap* dapat diketahui bahwa masih belum tercapainya kinerja karyawan yang baik, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja yaitu etos kerja islam dan gaya kepemimpinan serta motivasi sebagai peran mediasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas dapat diidentifikasi sebuah masalah, masalah penelitian sehingga dapat menyimpulkan sebuah pertanyaan penelitian berikut ialah masalah, masalah penelitian, dan pertanyaan penelitian dalam penelitian ini.

Masalah pada penelitian ini belum tercapainya kinerja yang baik pada MTs di NTT yang dimediasi oleh Motivasi, dan masih terjadi ketidakkonsistenan hasil dari penelitian terdahulu, maka dari itu masalah penelitian yang bisa di ambil ialah belum tercapainya kinerja karyawan yang baik atau optimal pada variabel kinerja karywan dengan faktor etos kerja islami dan gaya kepemimpinan dan mengapa terjadi ketidakkonsistenan hasil.

### 1.3 Pertanyaan penelitian :

1. Apakah etos kerja islam berpengaruh terhadap motivasi pada guru MTs di NTT?
2. Apakah etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada guru MTs di NTT?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada guru MTs di NTT?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru MTs di NTT?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada guru MTs di NTT?
6. Apakah etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada guru MTs di NTT melalui motivasi?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada guru MTs di NTT melalui motivasi?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah dengan menyajikan kerangka kerja yang lebih komprehensif dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Untuk menguji pengaruh etos kerja islam terhadap motivasi
2. Untuk menguji pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
5. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja
6. Untuk menguji pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada guru MTs di NTT melalui motivasi
7. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada guru MTs di NTT melalui motivasi.

Selain itu, penelitian ini mengisi dalam kesenjangan penelitian temuan yang tidak konsisten tentang hubungan antara etos kerja islam dan gaya kepemimpinan pada guru MTs di NTT.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Kegunaan teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan muncul teori baru ataupun memperkuat teori sebelumnya yang sudah ada berkaitan dengan variabel yang ada dalam penelitian ini, khususnya terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori sebelumnya Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya pada guru MTs di NTT.

