

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas pembelajaran terutama ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja mengacu pada perilaku kerja yang dapat diamati yang menunjukkan fleksibilitas dalam gerakan, ritme, dan kepatuhan terhadap proses, sehingga menghasilkan pencapaian standar kualitas, kecepatan, dan kuantitas yang diinginkan. Menurut Smith (2003:292), Kinerja merupakan hasil dari suatu prosedur sistematis, terlepas apakah prosedur tersebut dilakukan oleh manusia atau entitas lain. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses.

Mengevaluasi efektivitas pendidikan di sekolah sangat bergantung pada analisis kinerja guru, Guru yang menunjukkan kinerja luar biasa cenderung lebih unggul dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai pendidik. Namun, dalam praktiknya, sering kali ditemukan bahwa kinerja guru kurang optimal, sehingga memerlukan modifikasi dan penambahan (Indriawati dkk., 2022). Kinerja instruktur yang kurang optimal dapat dikaitkan dengan terbatasnya keterlibatan mereka dalam tugas rutin, kurangnya daya cipta, guru kurang semangat dalam menjalankan tugasnya, antara lain menyusun materi pembelajaran, menerapkan strategi pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Hal ini secara signifikan menghambat pencapaian tujuan yang dimaksudkan.

Fakta masih rendahnya kinerja guru yang ada di Indonesia diantaranya yaitu, ketidak sesuaian antara disiplin ilmu dengan bidang ajar yang mengalami kekurangan jumlah pengajar, sehingga banyaknya guru yang beralih untuk mengisi studi tersebut, kualifikasi guru yang belum setara sarjana akan berdampak pada menurunnya standar keilmuan yang berlaku, sehingga program peningkatan keprofesian berkelanjutan guru yang rendah dan masih ada guru yang malas untuk mengembangkan diri, untuk menambah pengetahuan, rekrutmen guru yang tidak efektif. Selaras dengan permasalahan ini peningkatan kualitas belajar belum maksimal, jumlah dan distribusi guru perlu ditata secara lebih baik, kualitas kompetensi dan profesionalisme guru masih harus ditingkatkan, pemenuhan guru

dan tenaga kependidikan yang profesional belum optimal (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019).

Kemudian dampak apabila kinerja guru memburuk akan mempengaruhi kualitas peserta didik di sekolah. Peserta didik akan hilang semangat belajar, dan akan mempengaruhi nilai yang diperoleh peserta didik. Kinerja guru yang menurun akan sangat merugikan pihak sekolah terutama para peserta didik yang diajarkan. Profesi gurunya tidak digunakan semaksimal mungkin. Tidak efektif dalam pengajaran, sehingga tujuan sekolah tidak akan tercapai secara maksimal (Fahma 2020).

Karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kinerja guru. Oleh karena itu, guru harus berusaha untuk berfungsi pada tingkat efisiensi maksimal untuk meningkatkan hasil sekolah. Namun kenyataannya, masih banyak pendidik yang menunjukkan kinerja di bawah standar dalam hal persiapan, sehingga menimbulkan kekhawatiran akan menurunnya kualitas pendidikan dibandingkan perbaikannya.

Mathis & Jackson (2006:65) mendefinisikan kinerja sebagai tindakan atau kurangnya tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan. Manajemen kinerja mencakup semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, yang mencakup kinerja karyawan individu dan kelompok kerja dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:68), efektivitas guru dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti bakat, dorongan, bantuan yang diterima, karakteristik pekerjaan, dan koneksi organisasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh Karwanto (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Kemajuan seorang guru dapat dilihat dari komitmennya yang teguh dalam menyebarkan ilmu pengetahuan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Mahrum dkk. (2021), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam mencapai suatu tujuan dibutuhkan seorang figur pemimpin yang mengerti keadaan gurunya. Dimana dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pemimpin, hendaknya mampu mengayomi bagaimana harus bertindak dan apa yang harus di perbuat. Kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan guru akan

mendorong kinerja guru (Nena et al., 2021). Tujuan institusi dapat dicapai dengan kinerja guru yang tinggi, karena dengan demikian akan mendorong guru untuk saling terpacu berprestasi. Kesalahan dalam kepemimpinan akan mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan institusi.

Kepemimpinan transformasional mengacu pada gaya kepala sekolah yang menekankan pada penciptaan peluang dan menumbuhkan budaya peluang. Pemimpin ini mendorong semua anggota komunitas sekolah, termasuk siswa, guru, dan staf, untuk beroperasi dalam sistem nilai yang kuat dan etis. Tujuannya adalah untuk membangkitkan partisipasi sukarela dan antusias dari seluruh individu, tanpa mengandalkan paksaan, agar visi, tujuan, dan sasaran sekolah dapat terlaksana dengan baik. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan kemampuan seluruh anggotanya, termasuk instruktur, dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang krusial dalam peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan karena dianggap sebagai konsep dasar yang mampu mengatasi masalah kinerja guru dan stagnasi kelembagaan secara efektif (Yanuarti, 2021). Kepemimpinan transformasional dianggap memiliki kemampuan untuk mengelola dan menyelaraskan berbagai perspektif serta introspeksi secara efektif dalam konteks globalisasi.

Kepemimpinan transformasional sangat penting karena secara konseptual dipandang sebagai elemen kunci yang memberi energi, memobilisasi, memandu, dan menyelaraskan berbagai variabel dalam bisnis. Pemimpin transformasional adalah seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pengembangan organisasi dan prinsip-prinsip kinerja manusia. Mereka berusaha untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka dengan memotivasi karyawan dan menekankan bahwa tujuan yang ingin dicapai melampaui kepentingan individu.

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana didefinisikan oleh Bass & Riggio (2006), mengacu pada seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh terhadap bawahan dengan cara tertentu. Melalui penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasakan rasa percaya, penghargaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pemimpinnya. Bass

sependapat dengan perspektif bahwa kepemimpinan pada dasarnya berarti melaksanakan keinginan pemimpin. Dirujuk dalam bukunya *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership*, (Bass, 1990). Seorang pemimpin adalah seseorang yang berfungsi sebagai katalisator perubahan, memberikan dampak yang lebih besar pada orang lain daripada dampak yang mereka berikan terhadap dirinya. Kepemimpinan adalah tindakan salah satu anggota kelompok mempengaruhi dan meningkatkan motivasi atau kompetensi individu lain dalam kelompok.

Bass menyarankan bahwa untuk melampaui batas-batas kinerja pengikut, kepemimpinan harus bersifat transformasional. Kepemimpinan transformasional mengacu pada kinerja kepemimpinan yang luar biasa. Fenomena ini muncul ketika pemimpin secara efektif memperluas dan memperkaya keprihatinan bawahannya, ketika mereka memupuk pemahaman dan dukungan terhadap tujuan dan sasaran kolektif, dan ketika mereka membimbing karyawannya untuk melampaui kepentingan individu demi kepentingan kelompok.

Penelitian yang dilakukan Kustiah dkk. (2023) Menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Studi ini sejalan dengan temuan Alzoraiki et al. (2018), yang menunjukkan dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas guru.

Selain persoalan kepemimpinan transformasional, kemampuan kerja juga memberikan dampak besar terhadap kinerja guru. Kemampuan kerja mengacu pada kapasitas individu untuk melakukan tugas-tugas fisik atau mental, yang melekat sejak lahir dan dikembangkan lebih lanjut melalui pembelajaran dan pengalaman (Soehardi, 2003). Kemampuan kerja mengacu pada bakat individu untuk secara efektif melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2000), kemampuan yang dimiliki manusia dapat dibagi menjadi dua kategori utama: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Davis dkk. (2002), kemampuan merupakan hasil pengetahuan seseorang yang dipadukan dengan keterampilan yang dikuasainya.

Kemampuan kerja mengacu pada kapasitas individu untuk secara efektif memanfaatkan pengetahuan dan kemampuannya, bersama dengan sumber daya

yang tersedia, agar berhasil menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diperlukan. Motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kemampuan kerja pegawai. Robbins (2006:52) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai kemampuan individu untuk melakukan serangkaian tugas dalam suatu pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja merupakan wujud bakat dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Kemampuan mengacu pada kapasitas fisik dan mental yang dimiliki individu untuk melakukan tugas. Kurangnya unsur-unsur tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian Dewi dan Rizaldi (2022) diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, setelah faktor kemampuan, motivasi menjadi faktor penentu yang menentukan kinerja guru. Kebutuhan yang mendorong kearah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan motif atau pemberian motif, menjadikan motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Moulina, 2022). Motivasi juga menjadi faktor penentu yang menentukan kinerja guru. Motivasi kerja merupakan salah satu penentu penting kinerja seseorang. Penelitian Uno (2016:71) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru hanyalah sebuah prosedur yang dilaksanakan untuk menginspirasi guru harus memfokuskan tindakan mereka dan menggunakan upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, Anogara (2009:35) menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penentu yang menumbuhkan semangat atau dorongan untuk melakukan pekerjaan. Motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, intensitasnya bisa berbeda-beda. Hal ini berfungsi sebagai kekuatan penuntun bagi guru, memungkinkan mereka untuk secara efektif memenuhi tanggung jawab mereka dan mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan penuh kesadaran dan akuntabilitas.

Siagian (2012:138) mengartikan motivasi sebagai dorongan yang memaksa seorang individu dalam suatu organisasi untuk dengan sukarela dan aktif memanfaatkan keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan memenuhi tanggung jawabnya. Motivasi ini diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Menurut

(Robbins & Judge, 2009:166) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses kognitif yang menjelaskan intensitas, orientasi, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah proses merangsang semangat dan komitmen seseorang dalam bekerja, sehingga menghasilkan kesiapan bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mensinergikan upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins & Judge (2009: 167), ada tiga kebutuhan mendasar manusia: Kebutuhan akan prestasi mengacu pada keinginan untuk mengambil tanggung jawab dalam memperbaiki masalah. Kebutuhan akan afiliasi mengacu pada keinginan bawaan untuk terhubung dan bersosialisasi dengan orang lain, mendorong interaksi positif tanpa menimbulkan kerugian pada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan mengacu pada keinginan bawaan untuk memiliki otoritas dan melakukan kendali atas orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Sakinah et al. (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan temuan pendahuluan yang dilakukan peneliti di Madrasah Aliyah Negeri Langkat, terkait dengan kinerja guru menunjukkan kurangnya kepuasan kerja dan kinerja di bawah standar dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai pendidik, Tugas yang tercakup dalam peran ini meliputi merancang program pengajaran, melaksanakan kegiatan pendidikan, mengevaluasi kinerja siswa, menyediakan ujian rutin, dan mengembangkan serta menerapkan inisiatif pendidikan. Meningkatkan dan memajukan domain pendidikan di wilayah hukumnya. Beberapa guru tetap memberikan pengajaran secara monoton dan tanpa persiapan apa pun. Para guru terus menggunakan metode persiapan pengajaran yang belum sempurna, yang gagal menunjukkan kemampuan mereka dalam mengelola siswa secara efektif.

Kepala madrasah kurang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dalam menggerakkan, memotivasi guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan menyesuaikan pendekatan pengajaran mereka dengan skenario dan lingkungan saat ini. Selain itu, guru saat ini menunjukkan kekurangan dalam pekerjaannya,

kurangnya inisiatif, kesulitan dalam menguasai materi pelajaran, kurang kreatif dalam memanfaatkan media pembelajaran, dan terbatasnya kemampuan dalam menggunakan teknologi untuk memudahkan tanggung jawabnya dan menumbuhkan lingkungan belajar yang optimal.

Motivasi guru masih kurang optimal karena masih terdapat kasus guru datang terlambat, pulang sebelum waktu yang ditentukan, meninggalkan jam mengajar tanpa penjelasan, dan tidak masuk kelas tanpa memberikan alasan. Persoalan menurunnya motivasi guru masih memprihatinkan, hal ini terlihat dari kurangnya semangat dan kurangnya pemenuhan tanggung jawab di kalangan guru tertentu. Guru jarang sekali membuat RPP karena hanya dilakukan ketika ada keperluan untuk supervisi. Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk memprioritaskan dan mengawal masalah motivasi guru, dengan tujuan untuk menumbuhkan pendekatan yang lebih disiplin terhadap beban kerja dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan informasi yang diberikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat”**

B. Kebaruan Penelitian

Konsep kebaruan secara teoritis ditetapkan berdasarkan teori dan kajian yang relevan. Karakteristik yang diteliti dalam penelitian ini antara lain kepemimpinan transformasional, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru yang diteliti dalam bidang pendidikan. Temuan ini nantinya akan melihat dari ketiga variabel mana yang lebih berkontribusi pada kinerja guru, selain itu kebaruan juga dilihat dari indikator -indikator. Penggunaan aplikasi *SMART PLS* memungkinkan penelitian ini menemukan kebaruan indikator -indikator mana yang lebih berkontribusi.

Dalam penelitian ini juga di kembangkan dari segi cakupan responden dan perluasan wilayah penelitian. Adapun dalam penelitian ini dilakukan pada 3 Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Langkat. Berdasarkan latar belakang dan research gap yang dijabarkan, penelitian ingin meneliti kembali mengenai

kepemimpinan transformasional, kemampuan dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat.

C. Identifikasi Masalah

Dengan mempertimbangkan konteks permasalahan tersebut di atas, dapat diketahui isu-isu yang dibahas dalam penelitian ini, serta unsur-unsur yang memengaruhi kinerja guru. Kualitas-kualitas ini mencakup kepemimpinan transformasional, serta kemampuan dan motivasi untuk meningkatkan efektivitas guru. Penelitian ini akan mengkaji konsep kepemimpinan transformatif, kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Karena dalam proses pembelajaran agar tercapainya tujuan pembelajaran dapat dilihat diantaranya dari kinerja guru itu sendiri.

D. Pembatas Masalah

Persoalan kinerja guru merupakan suatu hal yang rumit dan dipengaruhi oleh berbagai aspek yang diyakini berkaitan dengan kepuasan kerja guru. Namun penelitian ini hanya khusus fokus pada kepemimpinan transformasional, kemampuan kerja, motivasi, dan kinerja guru. Seluruh partisipan dalam penelitian ini merupakan seluruh guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat.

E. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap motivasi guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat ?
4. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat ?
5. Apakah motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat ?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap motivasi guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap motivasi guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat

G. Kegunaan Penelitian

Mengingat konteks masalah yang dijelaskan sebelumnya, manfaat penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diperkirakan bernilai teoritis karena akan memberikan kontribusi terhadap pemahaman kepemimpinan transformasional, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru. Selain itu, temuan ini dapat menjadi dasar untuk penelitian di masa depan.

2. Bagi Praktisi

1. Bagi Guru

- 1) Masukan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan taraf pendidikan.
- 2) Dalam mengkaji hubungan antara kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka perlu diperhatikan masukan sebagai berikut.