

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu elemen penting dalam kemajuan bangsa. Kualitas Pendidikan sangat bergantung pada peran penting guru sebagai ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru yang baik secara signifikan berdampak pada tujuan Pendidikan. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Transformasi dan adaptasi dari lembaga pendidikan menjadi keharusan di era teknologi dan pengetahuan saat ini dimana terdapat berbagai perubahan dan tantangan yang kompleks. Globalisasi telah membawa tantangan tersendiri bagi pendidikan dalam mengelola kinerja guru untuk mencapai tujuan. Kinerja Guru yang optimal hanya dapat terjadi jika para pemimpin dalam satuan Pendidikan mampu mengelola sumber daya manusianya menjadi sumber daya manusia yang handal (Mosadeghrad, 2013).

Dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia yang hendak dibangun, satuan Pendidikan harus mempunyai strategi manajemen yang handal untuk bisa beradaptasi dengan kompetisi global yang berlangsung dengan cara memperhatikan faktor pendukung untuk mewujudkan kinerja guru yang baik. Konsep merdeka belajar yang dicanangkan oleh pemerintah menjadi fasilitator peningkatan kapasitas kelembagaan dan kinerja guru (Hamalik, 2007)

Guru adalah elemen penting dalam Pendidikan. Akan tetapi seperti apa dan bagaimana bangsa Indonesia di masa depan sangat bergantung pada kualitas guru. Karena begitu pentingnya peran dan tanggung jawab guru, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan guru sebagai agen pembelajaran yang harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa, pembelajaran dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Dalam setiap studi tentang mutu pendidikan di Indonesia, permasalahan mengenai kinerja guru menjadi salah satu pokok bahasan yang mendapat tempat tersendiri di tengah-tengah ilmu pendidikan dan kependidikan yang begitu luas dan

kompleks. Kualitas pendidikan dan kompetensi guru di Indonesia masih berada di bawah standar yang diharapkan. Berdasarkan hasil survei, Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidikan melaporkan bahwa selama tiga tahun terakhir, hasil uji kompetensi guru belum menunjukkan perbaikan yang signifikan. Selain itu, rendahnya hasil ujian siswa di beberapa provinsi juga menjadi indikator utama yang mencerminkan kurangnya kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru di sekolah-sekolah. Sebagai contoh, di beberapa daerah, masih terdapat keluhan dari guru mengenai kurangnya dukungan kepala sekolah dalam pengembangan profesional guru, sehingga mengakibatkan kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas (Murwaningsih, 2022). Secara konseptual, hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru masih perlu diteliti lebih lanjut. Kepemimpinan transformasional, melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan cara mengembangkan visi bersama, memberikan dukungan emosional, dan mendorong inovasi. Namun, belum banyak penelitian di Indonesia yang secara mendalam membahas pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional ini terhadap kinerja guru, terutama dalam konteks pendidikan dasar dan menengah. Lebih jauh lagi, kepuasan kerja guru sering kali dianggap sebagai hasil dari kondisi lingkungan kerja yang positif, namun perlu diteliti bagaimana kepuasan tersebut secara langsung berpengaruh pada kinerja. Motivasi kerja juga dipandang sebagai variabel penting yang dapat meningkatkan kinerja, namun sering kali kurang diperhatikan oleh pihak manajemen sekolah.

Selain itu, survei yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengungkapkan bahwa hanya sekitar 50% dari guru merasa puas dengan sistem kerja dan lingkungan kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka dalam mengajar. Permasalahan Guru di Indonesia yang bekerja dengan giat dan berprestasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja guru dan kualitas Pendidikan di satuan Pendidikan.

Kinerja guru, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, kedisiplinan, dan motivasi, menjadi indikator kunci dalam

evaluasi efektivitas sistem pendidikan. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi termasuk organisasi pendidikan. Di zaman yang terus mengalami perubahan dan perkembangan seperti sekarang ini, kepemimpinan yang peka terhadap perubahan dan perkembangan akan diperlukan dalam memberdayakan semua potensi yang dimiliki organisasi tersebut. Kepemimpinan yang demikian diperlukan dalam mendorong organisasi untuk terus belajar dan tanggap terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi serta semakin berusaha dalam meningkatkan performa organisasinya. Demikianlah perkembangan ilmu dan teknologi semakin membutuhkan kepemimpinan yang dapat menjawab tantangan, pembaharuan dan aspirasi terhadap perubahan yang terjadi (Komariyah, 2006). Kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru dan efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan. Kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan tidak hanya memastikan keberlangsungan organisasi, tetapi juga mendorong inovasi dan adaptasi, yang sangat penting di era teknologi dan globalisasi. Ini menggambarkan betapa krusialnya peran pemimpin yang mampu menginspirasi dan menggerakkan seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan bersama di tengah perubahan yang dinamis.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu motivasi dan kemampuan, yang berperan penting dalam keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Silas et al., 2019).

Menurut (Azis & Suwatno, 2017) Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Karena itu untuk dapat menilai kinerja guru dapat dilakukan melalui indikator dan aspek kinerja yang meliputi : (1) Kualitas kerja, indikatornya yaitu membuat perencanaan program pengajaran yang cepat, menguasai bahan pelajaran dan menilai kemampuan belajar mengajar. (2)

Kecepatan/ketepatan kerja, indikatornya yaitu menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik. Dan (3) Inisiatif dalam kerja, indikatornya yaitu menggunakan media dalam pembelajaran dan menggunakan metode yang bervariasi dalam pembelajaran.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dari (Aji, 2020) menjelaskan bahwa (1) pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dilakukan membangun komitmen guru terhadap tugas yang diberikan, melakukan supervisi dan monitoring pembelajaran guru secara berkala, menjadi teladan yang baik dan melibatkan seluruh warga sekolah dalam merencanakan program sekolah serta komitmen dengan program tersebut. (2) motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan komunikasi yang menginspirasi, memberi dorongan bahwa tugas guru dalam mengamalkan ilmu tidak hanya untuk urusan dunia tapi juga untuk bekal diakhirat, memberikan teladan yang baik, memberikan saran dan kiat dengan berbagi pengalaman (3) stimulus intelektual kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan sikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahan dan melibatkan seluruh warga sekolah untuk pengambilan kebijakan (4) kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan memperhatikan dan peduli terhadap kebutuhan guru, menampung aspirasi, keluh kesah dan mencari solusi serta memberikan penghargaan maupun reward bagi guru yang berprestasi.

Hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan spss versi 24.00 for windows dari (Adzkiya, 2020) menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan transformasional sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim sekolah di mts ma'arif nu kabupaten banyumas. 2) gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional guru mts ma'arif nu di kabupaten banyumas. 3) iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru mts ma'arif nu di kabupaten banyumas. 4) komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru mts ma'arif nu di kabupaten banyumas. 5) gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di mts ma'arif nu

kabupaten banyumas. implikasi dari kesimpulan diatas adalah dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan sebagai masukan bagi para guru khususnya di mts ma'arif nu kabupaten banyumas untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, sehingga kinerja guru menjadi lebih baik dan komitmen guru. dalam mengajar lebih professional.

Menurut (Andriani et al., 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Indonesia. Studi ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi intrinsik dalam meningkatkan produktivitas guru.

Menurut (Amaliyyah, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja guru, disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi kerja serta disiplin kerja Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Swadhipa Natur.

Studi kasus oleh (Ekowati et al., 2013) mengungkapkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong perilaku sukarela karyawan.

(Maryati et al., 2019) dalam penelitian studi kasusnya mengungkapkan bahwa kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya nilai-nilai dan makna dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian dari (Suharto et al., 2019) menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja kerja. Temuan ini menekankan pentingnya membangun loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian oleh (Widayati et al., 2020) menunjukkan bahwa struktur organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah swasta. Studi ini menekankan pentingnya desain organisasi dan pendekatan kepemimpinan yang tepat. (Hakim & Hadipapo, 2015)

dalam studi kasusnya mengonfirmasikan bahwa peran penting kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nilai-nilai organisasi yang kuat.

Hasil dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui berbagai upaya, mulai dari pengembangan kepemimpinan, peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja, hingga peningkatan kompetensi guru. Kinerja guru bukan hanya ditentukan oleh bakat bawaan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal. Dengan melakukan berbagai upaya seperti pengembangan kepemimpinan, peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan kompetensi, kinerja guru dapat ditingkatkan secara signifikan dimana guru yang berkinerja baik akan memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan menyenangkan bagi siswa.

Kabupaten Muaro Jambi dengan Ibukota Sengeti merupakan Kabupaten pemekaran dari Kabupaten Batanghari dengan luas wilayah 5.246 km² terdiri dari 11 Kecamatan, 5 Kelurahan, dan 150 Desa. Kecamatan yang ada di Kabupaten Muaro Jambi memiliki jarak yang bervariasi dari ibukota Kabupaten Sengeti. Begitupun sebaliknya dengan jarak ke ibukota Provinsi Jambi yang kebanyakan guru mengajar di SMP Negeri yang ada di Kabupaten Muaro Jambi berasal dan tinggal di Kota Jambi. Perjalanan mereka menuju sekolah hanya bisa dilalui menggunakan kendaraan pribadi dikarenakan belum maksimalnya operasionalisasi angkutan umum di setiap kecamatan, sehingga jarak tempuh ke sekolah memakan waktu. Tempat tinggal dengan jarak yang jauh dari sekolah, dan sarana prasarana yang belum sepenuhnya memadai juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun semua ini hanya berupa data awal yang masih belum bisa dibuktikan secara empiris. Oleh karena itu peneliti ingin mendalami pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Hasil studi pendahuluan melalui wawancara awal dengan Bapak Suirman, S.Pd selaku Sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi pada tanggal 12 Agustus 2024 juga di dapat informasi bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Muaro Jambi masih perlu ditingkatkan karena kinerja guru

merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan ditengah adanya perubahan pendidikan yang terjadi saat ini seperti implementasi kurikulum baru. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru dan membutuhkan penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi dampaknya.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional, kepuasan dan motivasi kerja guru saling berpengaruh pada kinerja guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi. Dengan memahami dinamika kompleks antara keempat variabel ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan strategi manajemen sekolah yang lebih efektif dan berkelanjutan. Disamping itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem pendidikan di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi, khususnya terkait kinerja guru.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut serta fenomena yang terjadi diatas, maka mendorong peneliti untuk melakukan pengamatan di sekolah-sekolah dan hasil penelitian terdahulu yang menjadi objek pendukung dalam penelitian karena masih banyak yang perlu peneliti amati mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hal tersebut juga yang menjadi latar belakang peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang yang menjadi dasar dari penelitian yang akan dilakukan ini, maka beberapa pertanyaan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi?

2. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi?
4. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menentukan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi.
2. Untuk menentukan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi.
3. Untuk menentukan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi.
4. Untuk menentukan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi.
5. Untuk menentukan Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi.

1.4 Batasan Penelitian

Kegiatan penelitian ini dibatasi untuk dapat menghindari adanya penyimpangan atau pelebaran pokok masalah agar penelitian yang akan dilakukan ini lebih terarah dan memudahkan peneliti dalam pembahasannya sehingga tujuan dari penelitian ini dapat tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini dilihat dari empat indikator yaitu: kharisma, rangsangan intelektual, inspirasi, dan perhatian individual.
2. Kepuasan Kerja Guru dalam penelitian ini dilihat dari lima indikator yaitu: pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja.
3. Mptivasi Kerja Guru dalam penelitian ini dilihat dari tiga indikator yaitu: perilaku guru, usaha guru, dan kegigihan guru.
4. Kinerja Guru dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yaitu: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, maka manfaat penelitian ini antara lain:

1. Secara Teoretis
 - a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu kependidikan terutama sekolah tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lainnya dalam mengembangkan kedisiplinan ilmu pendidikan khususnya yang berkaitan dengan keilmuan manajemen pendidikan.
2. Secara Praktis
 - a. Untuk SMP Negeri di Kabupaten Muaro Jambi
Diharap mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui informasi tentang kinerja guru pada SMP Negeri se-Kabupaten Muaro Jambi yang mengacu pada sudut pandang kepemimpinan transformasional, kepuasan dan motivasi kerja guru.
 - b. Untuk Guru

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat kepada guru, dan dapat menjadi acuan bagi guru dalam menumpuhkan kepuasan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

c. Terhadap peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti untuk mengetahui sejauh mana kinerja guru di pengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kepuasan dan motivasi kerja guru. Serta bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

1.6 Definisi Operasional

Beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh dalam Bahasa Inggris yaitu *influence*, *effect* yang maknanya adalah daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu (orang, benda, peristiwa, ide, dll.) yang dapat membentuk, mengubah, atau mempengaruhi hal lain, baik itu pikiran, perasaan, perilaku, atau tindakan seseorang atau kelompok.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan perubahan positif dalam organisasi atau institusi.

3. Kepuasan kerja

(Wilandari, 2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang mencerminkan sikap positif atau negative seseorang terhadap pekerjaannya.

4. Motivasi kerja

(Ardiana, 2017) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

5. Kinerja Guru

(Muspawi, 2021) kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah selama proses pembelajaran.