

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan termasuk hal penting untuk manusia sebab melalui pendidikan maka suatu negara bisa membentuk sumber daya manusia yang unggul dan juga berkualitas. Oleh karena hal tersebut, pendidikan menjadi fokus utama dari masing-masing negara. Kaitannya dalam lingkup sekolah, peran guru juga sangat krusial bagi keberhasilan siswa. Seberapa berhasil proses belajar mengajar sangat dipengaruhi kesiapan guru untuk menyiapkan siswa dalam pembelajaran. Suatu proses pendidikan yang memadai sangat dibutuhkan dalam rangka mendukung tercapainya harapan yang mulia ini.

Guru sebagai unsur penunjang dan komponen pendukung dalam kelancaran pembelajaran di sekolah yang berhubungan pihak yang terlibat dalam lembaga tersebut baik langsung ataupun tidak diharuskan agar bisa menunjukkan kinerja terbaik mereka. Walaupun sudah ada guru atau tenaga pengajar yang handal dalam suatu lembaga pendidikan, tetapi jika tidak ditunjang oleh pemimpin, karyawan, dan fasilitas yang baik, maka tetap akan menjadi kendala dalam bagi keberhasilan lembaga tersebut.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai indikator penting yang menentukan kualitas pendidikan di sebuah lembaga sekolah. Kinerja guru sering kali diukur melalui kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesional, manajemen kelas, interaksi dengan siswa, dan pencapaian hasil pembelajaran. Menurut Rivai (2018:14) Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan atau hasil yang seorang individu capai secara penuh selama suatu periode dalam

bertugas dibandingkan berbagai kemungkinan seperti kriteria atau sasaran atau target atau standar hasil kerja yang sudah lebih dulu ditetapkan dan disepakati. Terdapat empat indikator dalam kinerja guru berdasarkan penjelasan dari Mangkunegara (2013) yakni kuantitas kerja, kehandalan kerja, kualitas kerja, dan sifat kerja.

Sahrul et al. (2022) menjelaskan ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru, yaitu fasilitas sekolah yang memadai, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Motivasi kerja juga menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja guru, di mana guru dengan motivasi tinggi lebih cenderung bersemangat melaksanakan tugasnya. Penelitian lain oleh Wahyuni et al. (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan kepala sekolah berkontribusi langsung pada perbaikan kinerja guru. Dengan demikian, keberadaan faktor motivasional dan fasilitas yang mendukung menjadi elemen kunci dalam optimalisasi kinerja seorang guru.

Mengacu pada pemaparan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi berbagai faktor di antaranya iklim organisasi, motivasi guru, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan organisasi, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja, beban kerja, serta lainnya. Berdasarkan seluruh faktor tersebut, fokus peneliti lebih kepada tiga faktor yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, serta fasilitas kerja. Karena menurut dugaan sementara faktor-faktor tersebut berpengaruh lebih besar pada kinerja guru. Karena dari kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, serta fasilitas kerja yang kurang baik, maka akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Purnomo (2016) dalam (Rian Aji, 2021:12) Kepemimpinan transformasional yaitu proses mentransformasikan dan mengubah seseorang sehingga mereka bersedia untuk berubah dan memperbaiki diri, yang melibatkan motif dan penghargaan bawahan serta pemenuhan kebutuhan. Adapun empat indikator dalam kepemimpinan transformasional menurut Kharis (2015) meliputi *inspiration, charisma, individualized consideration* dan *intellectual stimulation*.

Motivasi kerja juga menjadi factor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru. Motivasi pada umumnya disebut kebutuhan yang dapat mendorong tindakan menuju suatu tujuan. Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menciptakan dorongan kerja atau antusiasme (Bashori, 2017). Uno (2017) memberikan definisi komprehensif dari motivasi sebagai kekuatan serta dorongan dalam diri individu guna melaksanakan suatu tujuan. Motivasi kerja berdasarkan penjelasan dari Hamzah (2011) memiliki lima indikator yakni terdapatnya lingkungan dan kegiatan yang menarik, penghargaan dan rasa hormat terhadap diri sendiri, terdapatnya harapan dan cita-cita, terdapatnya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, dan adanya gairan dan keinginan untuk melakukan kegiatan.

(Barnawi dan Arifin 2018: 49) dinyatakan bahwa sarana dan prasarana sekolah identik dengan fasilitas pendidikan. Sarana pendidikan yaitu peralatan, perangkat, perabot, dan bahan yang dipergunakan langsung dalam pendidikan di sekolah. Sementara prasarana pendidikan yaitu seluruh perlengkapan pokok yang secara tidak langsung dapat mendorong terlaksananya pendidikan di sekolah. Terdapat empat indikator dalam fasilitas kerja menurut Murtiningsih

(2012) yaitu adanya toilet bersih dan memadai, adanya mushola yang bersih, adanya area parkir yang luas, serta setiap karyawan mendapatkan meja dan kursi yang nyaman.

Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang sebagai tempat penelitian, karena sebelumnya sudah melakukan pra survey secara langsung di lokasi tersebut. Dari hasil pra survey dengan beberapa guru di Madrasan Aliyah Negeri 7 Jombang masih ditemukan gejala-gejala yang menyebabkan rendahnya kinerja guru diantaranya: (1) pemimpin yang selalu memaksakan pendapatnya dan tidak terbuka terhadap ide-ide baru; (2) Kurangnya komitmen guru secara total dalam melaksanakan kegiatan di sekolah, disebabkan oleh gaji tambahan yang tidak sesuai pikiran dan tenaga yang dikeluarkan; dan (3) kondisi lingkungan yang tidak kondusif.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka peneliti berupaya untuk melakukan pengkajian secara lebih dalam dengan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 7 Jombang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 7 Jombang?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 7 Jombang?

4. Apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru MAN 7 Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru MAN 7 Jombang.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 7 Jombang.
3. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru MAN 7 Jombang
4. Mengetahui kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru MAN 7 Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu sumber daya manusia serta bisa dijadikan acuan bagi penelitian oleh mahasiswa maupun akademisi lain yang meneliti terkait topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bisa menambah ilmu pengetahuan serta mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di perkuliahan.

b. Bagi MAN 7 Jombang

Digunakan sebagai bahan pertimbangan yang menyangkut upaya sebagai landasan untuk peningkatan MAN 7 Jombang

c. Bagi Akademik

Bisa menjadi referensi yang bisa digunakan mahasiswa lainnya di Universitas Darul Ulum Jombang

