

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, di mana guru sebagai tenaga pendidik memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari inovasi, dedikasi, dan adaptasi terhadap perubahan. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja guru di banyak institusi pendidikan, termasuk di Indonesia, masih menghadapi tantangan seperti rendahnya motivasi, kurangnya dukungan lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang kurang efektif, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal ini menjadi masalah krusial karena rendahnya kinerja guru dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan nasional, seperti peningkatan kompetensi murid dan daya saing global.

Menurut Yuliana *et al.* (2025), Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan guru dalam mengemban tanggung jawabnya, seperti mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik. Ini berfokus pada perilaku dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Baehaki & Faisal (2020), Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja seorang pegawai, yang dapat diukur secara

kuantitas dan kualitas, berdasarkan tanggung jawab yang diemban. Dalam konteks guru, ini mencakup hasil kerja mereka dalam melaksanakan fungsi profesionalnya.

Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (2025) mengeluarkan Surat Keputusan tentang Indikator Rapor Pendidikan untuk Satuan Pendidikan dan Pemerintah Daerah 2025 yaitu menyampaikan bahwa Rapor Pendidikan menekankan indikator kinerja guru yang mencakup keteraturan suasana kelas, penerapan disiplin positif, umpan balik konstruktif, instruksi yang adaptif dan interaktif, serta penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang, keberlanjutan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja optimal para guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan inovasi pada kinerja guru. Mulai dari guru Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar sampai Guru Sekolah Menengah Pertama.

Di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang terdapat permasalahan penting terkait dengan kinerja sekolah yang tercermin pada ketercapaian program sekolah pada peningkatan prestasi. Berdasarkan data prestasi anak-anak dan sekolah yang masih kurang optimal dari tahun ke tahun sebagaimana data berikut:

Tabel 1.1
Persentase Capaian Prestasi Sekolah 2022-2025

Unit Sekolah	Tahun Ajaran		
	2022-2023	2023-2024	2024-2025
TK	75%	60%	60%
SD	70%	70%	70%
SMP	60%	55%	55%

Sumber: Data Program Kerja Tahunan Sekolah Islam Al Azhar 56 (2024)

Pada tahun Ajaran 2022-2023 tertulis data bahwa pencapaian prestasi di tahun ajaran tersebut 75%. Sumber dari sekolah KB TK Islam Al Azhar 56 Malang menyampaikan bahwa perolehan tersebut belum optimal dari pencapaian yang seharusnya 100%. Pencapaian prestasi Tingkat kota maupun Tingkat Nasional. Berikut ini pencapaian tahun berikutnya yaitu:

Tahun Ajaran 2023-2024 menyebutkan bahwa ada penurunan pencapaian prestasi yaitu dari tahun sebelumnya 75% menjadi 60%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi sekolah berkaitan dengan kinerja guru di sekolah. Berikut data menunjukkan prestasi sekolah yang diraih ada penurunan.

Dari data prestasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru masih kurang optimal mengingat kinerja guru itu berdampak pada kinerja sekolah dan juga berdampak pada kepuasan orang tua serta dalam rangka meningkatkan branding sekolah, maka dipandang penting oleh penulis untuk mengkaji aspek manajemen, lingkungan kerja serta motivasi kerja yang dapat berdampak pada kinerja guru di sekolah Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang.

Selain itu, sebagai lembaga pendidikan Islam, Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang memiliki standar kinerja yang tidak hanya berorientasi pada capaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter melalui penerapan 8 Adab Al Azhar, yaitu: Adab kepada Allah, Adab kepada Al-Qur'an, Adab kepada Rasulullah, Adab kepada Islam, Adab kepada diri sendiri, Adab kepada sesama, Adab kepada lingkungan, dan Adab keseharian.

Delapan adab ini menjadi pedoman perilaku, etos kerja, serta kualitas interaksi guru dengan peserta didik dan sesama warga sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru di lingkungan Sekolah Islam Al Azhar tidak hanya dinilai dari aspek pedagogik dan profesional, tetapi juga dari ketercapaian pembiasaan nilai-nilai 8 Adab Al Azhar dalam proses pembelajaran maupun keteladanan sehari-hari. Ketidaktercapaian pembiasaan adab ini juga berkorelasi dengan rendahnya disiplin kelas, kurangnya keteladanan, dan melemahnya motivasi belajar siswa.

Berbagai faktor diketahui memengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan iklim kerja dalam lembaga pendidikan tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya. Menurut penelitian oleh Kurniawati (2023), Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, karena mampu meningkatkan semangat kerja, rasa percaya diri, serta loyalitas guru terhadap Lembaga. Sebagai pemimpin melakukan perubahan dengan memotivasi anggota organisasi untuk berusaha mencapai visi. merupakan hal utama dalam dunia pendidikan. Melalui pendekatan ini kepala sekolah dapat menanamkan visi dan misi sekolah yang kuat, membangun budaya kolaboratif, serta mendorong inovasi dan pengembangan profesional di kalangan guru (Zaeni *et al.*, 2025). Studi lain tentang gaya kepemimpinan diakui sebagai salah satu faktor determinan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja individu dalam suatu organisasi (Abadiyah, 2021). Berdasarkan kepemimpinan transformasional mengajak guru agar bertindak benar, dan memotivasi mereka

untuk mencapai tujuan bersama, sehingga dengan kepemimpinan transformasional para guru akan termotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil maksimal. Kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik dengan maksud untuk memotivasi dan menggerakkan para guru tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti dan mentaati segala peraturan yang dibuat kepala sekolah demi tujuan Bersama (Mustotiah *et al.*, 2025).

Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja guru. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, inovasi dalam mengajar, serta ketekunan dalam menghadapi tantangan pembelajaran (Sitanggang *et al.*, 2025). Motivasi kerja adalah keinginan, kekuatan yang datang dari dirinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan/kegiatan, sesuai dengan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin kuat motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, maka semakin tinggi juga hasil kerja dan prestasi kerja yang dicapai akan semakin meningkat juga. Dengan demikian motivasi kerja akan senantiasa bisa membangkitkan dan mengarahkan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga mereka tahu tentang tujuan dalam melaksanakan pekerjaan itu, sehingga akan nyambung dengan apa yang menjadi tujuan organisasi (Yunitasari *et al.*, 2024).

Selanjutnya, iklim kerja dalam lingkungan sekolah juga menjadi faktor pendukung utama. Iklim kerja yang kondusif, ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik, dukungan dari manajemen, serta adanya kejelasan peran

dan tugas, akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memotivasi guru untuk bekerja secara optimal (Susilo *et al.*, 2023). Sebaliknya, iklim kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tingkat stres kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan iklim kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis hubungan ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau masukan bagi pengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Kebaruan dari penelitian ini adalah fokus pada guru Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar sampai Guru Sekolah Menengah Pertama. Kedua adalah dengan iklim yang berbeda yaitu religius yaitu 8 Adab Al Azhar (Adab kepada Allah, Adab Kepada Al Quran, Adab Pada Rasulullah, Adab kepada Islam, Adab kepada Diri Sendiri, Adab kepada Sesama, Adab kepada Lingkungan, Adab Keseharian).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang?

2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang?
5. Apakah iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang?
6. Apakah iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah Islam Al Azhar 56 Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang.

4. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi peran motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang.
5. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang
6. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Al Azhar 56 Malang
7. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi peran motivasi kerja memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah Islam Al Azhar 56 Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang pendidikan, khususnya mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja guru di lingkungan pendidikan Sekolah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi Guru, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya motivasi kerja dan peran iklim kerja dalam mendukung kinerja optimal.
- c. Bagi Lembaga Sekolah, hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi Lembaga pendidikan Al Azhar Malang sebagai dasar untuk mengembangkan strategi manajerial yang lebih baik guna menciptakan iklim kerja yang positif.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini menjadi referensi dan landasan untuk penelitian lanjutan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah untuk dipahami maka penelitian ini ditulis menggunakan sistematika penulisan yang terbagi dalam beberapa sub-sub bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang rancangan penelitian, Batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, populasi sampel, teknik mengenai pengambilan sampel, instrument penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji Validitas dan Reliabilitas, serta teknik Analisis Data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data, baik statistik deskriptif maupun inferensial, serta interpretasi terhadap temuan penelitian. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan hasil yang diperoleh dengan teori dan temuan sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian, implikasi teoretis dan praktis, keterbatasan penelitian, serta saran-saran untuk penelitian selanjutnya maupun kebijakan yang relevan.