

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah salah satu aspek penting dalam pembangunan masyarakat dan negara. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru, dan oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Pendidikan memainkan peran penting dalam pembangunan masyarakat dan negara. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru, dan oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Menurut berbagai sumber, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk pengawasan dalam proses pengajaran, tingkat pendidikan guru, keadaan lingkungan yang tidak mendukung, kurikulum yang diterapkan, fasilitas sekolah, kesejahteraan mental guru, dan berbagai elemen lain yang terkait dengan konteks sekolah dan pendidikan.¹

Meskipun pendidikan memegang peran penting dalam pembangunan masyarakat dan negara, pada praktiknya, masih banyak terdapat masalah dan tantangan di Indonesia. Salah satu masalah paling nyata adalah kesenjangan antara pendidikan di kota dan pendidikan di daerah. Perbedaan ini menimbulkan kesulitan akses dan kualitas pendidikan yang tidak merata. Meskipun pemerintah telah berupaya meningkatkan pendidikan di daerah, namun belum dapat memenuhi

¹ Didi Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2018), hal-6-8.

kebutuhan dan jangkauan akses pendidikan untuk seluruh masyarakat. Indonesia merupakan negara *multicultural*, tentunya menekankan pada filosofi pluralisme budaya ke dalam sistem pendidikan yang didasarkan pada prinsip-prinsip persamaan (*equality*).²

Lembaga pendidikan merupakan tempat yang sangat tepat untuk menyemai moderasi beragama. Mengingat beberapa tahun terakhir ini dunia pendidikan tercemar oleh paham radikalisme dan terorisme. Bom di Sarinah Thamrin Jakarta, tragedi bom Mariot dan Solo yang beberapa pelakunya masih aktif sebagai siswa di salah satu sekolah menjadi bukti bahwa sekolah merupakan ruang terbuka bagi penyebaran apa saja termasuk paham-paham yang mengarah pada radikal.³

Dalam jurnal Edy Sutrisno menunjukkan bahwa siswa maupun mahasiswa memiliki kecenderungan sikap intoleran dan radikal yang cukup mengkhawatirkan. Gejala intoleransi dan radikalisme cenderung lebih besar pada persoalan agama dari pada persoalan etnisitas. Oleh karenanya, pengerusutan moderasi beragama perlu dilakukan dalam lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan menjadi sarana tepat guna dalam menyebarkan sensitivitas siswa pada ragam perbedaan. Lembaga pendidikan sejatinya dapat menjadi lahan tersemainya gagasan kebangsaan, menanamkan nilai-nilai multikultural, menebarkan cinta dan kasih pada manusia, serta membawa pesan agama dengan damai.⁴

²Musthofa, *Memperkuat Moderasi Islam di Indonesia*, Tahun 2019, diakses pada 19 Februari 2023, <http://jateng.kemenag.go.id>.

³Iskandar Agung dan Amrazi Zako, *Menangkal Penyebaran Radikalisme di Sekolah*, (Bogor: IPB Press, 2018), h. 159.

⁴Edy Sutrisno, *Aktualisasi Moderasi Beragama di Lembaga Pendidikan*, h. 343.

Pemerintah juga mengatur tentang kerukunan dalam beragama yang tertuang pada Peraturan Menteri Agama dan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 dan 9 Tahun 2006 Pasal 2 menyebutkan bahwa pemeliharaan kerukunan umat beragama menjadi tanggung jawab bersama umat beragama, yakni pemerintahan daerah dan Pemerintah Pusat.⁵

Uraian di atas tidak terlepas dari peran suatu lembaga pendidikan yang di dalamnya dipimpin oleh kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas layanan akademik. Kualitas kepala sekolah sebagai manajer sangat dipengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial yang dimiliki dalam upaya memberdayakan guru, sehingga terwujud guru profesional yang selalu ingin mengaktualisasikan dalam bentuk peningkatan mutu pendidikan karena kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang termanifestasi dalam perilaku-perilaku dan interaksi-interaksi antara pimpinan dan bawahan.⁶

Kompleksitas sekolah sebagai satuan sistem pendidikan menuntut adanya kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Sebagai manajer kepala sekolah mengorganisasikan, mengimplementasikan dan mengendalikan pelaksanaan berbagai program sekolah.⁷ Pemimpin yang berkualitas memiliki ciri kepemimpinan yang baik

⁵Peraturan Menteri Agama dan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 dan 9 Tahun 2006 Pasal 2 tentang *Kerukunan Beragama*.

⁶Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformasional*, (Yogyakarta: LKIS, 2010), h. 109.

⁷Muhammad Rifa'i, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2007), h. 223.

tercermin dari sifat-sifat atau watak, yaitu: cerdas, bijak, semangat, tanggung jawab, dan dapat dipercaya. Kepemimpinan pendidikan merupakan suatu proses memengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan.⁸

Selain Kepala Sekolah, pihak yang juga sangat penting dalam dunia pendidikan adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar, yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Karena itu, kesiapan guru dalam melakukan proses belajar mengajar, dedikasi dan loyalitas pengabdian mereka memiliki pengaruh yang positif bagi peningkatan kualitas pendidikan.⁹

Dengan kata lain, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh *performance* (kinerja) itu sendiri. *Performance* mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. *Performance* merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan,

⁸Muhammad Rifa'i, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 223.

⁹Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.

yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. *Performance* sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang.¹⁰

Usaha-usaha untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan termasuk dalam *performance*, meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesional dan tugas pengembangan pribadi. Tugas profesional mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan.¹¹

Dalam sebuah organisasi, *performance* memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. *Performance* dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.¹²

Komitmen organisasional merupakan suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Jadi komitmen organisasional ini menggambarkan hubungan di antara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan

¹⁰Sudarwan Danim Suparno, *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 77.

¹¹Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 187.

¹²Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 9.

mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.¹³

Karakteristik sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin menunjukkan adanya tuntutan yang lebih kompleks dibandingkan sekolah umum. Guru tidak hanya bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran sesuai standar kompetensi nasional, tetapi juga dituntut menjadi teladan dalam mengimplementasikan nilai-nilai keagamaan, membina karakter peserta didik, serta membangun budaya sekolah yang religius.

Demikian pula kepala sekolah dituntut tidak hanya memiliki kemampuan manajerial dan administratif, tetapi juga kemampuan kepemimpinan yang mampu menggerakkan seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi keagamaan dan tujuan pendidikan secara berkelanjutan.

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting karena model kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun visi bersama, memberikan inspirasi, memberdayakan anggota organisasi, dan menciptakan perubahan yang positif. Pada saat yang sama, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah berbasis agama juga sangat ditentukan oleh motivasi kerja guru.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, komitmen, dan tanggung jawab profesional yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pengkajian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja

¹³Sopiah, *Perilaku Organisasional*, h. 10.

guru pada sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin menjadi penting dilakukan sebagai upaya memperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan pengamatan penulis, keadaan yang ada di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berbasis agama pada SD Islam Sabilal Muhtadin, SD Islam Terpadu Ukhuwah, SD Muhammadiyah 9 dan SD Islam Terpadu Nurul Fikri berjalan dengan optimal. Namun kinerja para gurunya masih kurang seperti kurangnya guru dalam menggunakan berbagai metode pada pembelajaran, banyaknya guru yang masih menggunakan metode konvensional atau konvensional (itu-itu saja), kurangnya guru dalam hal menyampaikan pembelajaran dengan baik, sehingga tidak ada respon baik dari siswa dan kurangnya guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, serta dapat juga dilihat dari komunikasinya, yakni kurangnya kemampuan guru dalam memahami dan menyelenggarakan administrasi guru, seperti dalam menyusun rencana pembelajaran, masih banyaknya guru yang tidak membawa rencana pembelajaran saat sedang melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan bahkan tidak sedikit guru yang belum menyelesaikan rencana pembelajaran saat KBM berlangsung.

Dari pengamatan penulis di atas, maka penulis berkesimpulan bahwa guru dapat mengarahkan sasaran pendidikan dan membangun generasi muda menjadi suatu generasi yang menjadi harapan. Oleh karena itu, guru harus mendesain program pembelajaran, melaksanakan proses belajar, dan menilai hasil belajar, dan dalam mewujudkan hal tersebut, guru sangat membutuhkan peran

kepemimpinan dan motivasi kerja, karena kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja seseorang. Baik buruknya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dilihat dari tergantung seberapa banyak intensitas atau kemampuan kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan.

Pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan tujuan, memberi motivasi-motivasi dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahannya. Adapun motivasi adalah proses melakukan kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan telah berkelanjutan. Sedangkan kinerja guru adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangkai tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepemimpinan harus dapat mendorong atau memotivasi kinerja guru dengan menunjukkan rasa sahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, karena perilaku kepemimpinan yang baik dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi misi sekolah.

Dari uraian tersebut membuat penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dan penulis tuangkan dalam judul tesis ini, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah dasar berbasis agama di Kota Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah dasar berbasis agama di Kota Banjarmasin?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah dasar berbasis agama di Kota Banjarmasin?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah dasar berbasis agama di kota Banjarmasin?
4. Bagaimana kolerasi dari kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja di sekolah dasar berbasis agama di kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis agama di kota Banjarmasin.
3. Untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan Motivasi kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja guru pada sekolah dasar berbasis agama di Kota Banjarmasin.
4. Untuk menjelaskan korelasi kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja di sekolah dasar berbasis agama di kota Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengkajian masalah tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan kajian kepemimpinan pendidikan dan perilaku organisasi dalam lembaga pendidikan berbasis agama. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan:

1. Memperkaya khazanah keilmuan Manajemen Pendidikan Islam mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru.
2. Mengembangkan pemahaman konseptual mengenai implementasi teori kepemimpinan transformasional pada konteks sekolah berbasis agama yang memiliki karakteristik budaya organisasi religius.
3. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam lingkungan pendidikan yang mengintegrasikan aspek akademik dan spiritual.
4. Menjadi dasar konseptual bagi pengembangan model peningkatan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan transformasional dan penguatan motivasi kerja.

5. Menambah referensi akademik dan literatur ilmiah yang dapat dijadikan rujukan dalam penelitian bidang manajemen pendidikan, khususnya penelitian kuantitatif yang mengkaji hubungan antarvariabel organisasi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dan pihak-pihak yang terkait tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis agama di kota Banjarmasin.

a. Bagi Pengawas Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pembinaan dan supervisi pendidikan, terutama dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan penguatan motivasi kerja guru di sekolah berbasis agama.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan refleksi bagi kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yang efektif sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja guru, dan mendorong terciptanya budaya organisasi yang produktif.

c. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran guru mengenai pentingnya motivasi kerja, tanggung jawab profesional, dan komitmen dalam melaksanakan tugas pendidikan sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan pendidikan.

d. Bagi Yayasan atau Pengelola Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia, sistem pembinaan karier, dan strategi peningkatan mutu pendidikan di sekolah berbasis agama.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi empiris dan konseptual dalam mengembangkan penelitian sejenis dengan variabel, pendekatan, maupun lokasi penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

E. Definisi Operasional

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penelitian ini, ditegaskan definisi beberapa istilah yang terkandung didalamnya, yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah pemimpin yang mempunyai wawasan jauh ke depan dan mampu membuat bawahannya berubah menjadi lebih baik dalam memandang dan menjalankan pekerjaan mereka. Indikator kepemimpinan mencakup perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya dari orang yang dipimpinnya (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), rangsangan individual (*stimulation individualized*), dan perhatian individu (*individualized consideration*).¹⁴

¹⁴AT. Soegito, *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*, (Semarang: Unnes Press, 2010), h. 98.

Kepemimpinan Transformasional (*transformational leadership*) merupakan gaya seorang pemimpin yang fokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi orang yang dipimpin, serta memberikan penghargaan baik positif maupun negatif terhadap hasil kinerja orang yang dipimpinnya.¹⁵

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan, dimana ia selaku pemimpin mengatur suatu lembaga pendidikan yang dipimpinnya agar bisa bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya, serta bisa menyesuaikan lembaga pendidikan yang dipimpinnya dengan keadaan perkembangan zaman yang semakin maju.¹⁶

Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional kepala sekolah diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi, menginspirasi, menggerakkan, dan memberdayakan guru melalui keteladanan, pemberian motivasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan.

Kepemimpinan transformasional tidak hanya dipahami sebagai kemampuan memerintah atau mengendalikan bawahan, melainkan sebagai proses membangun kesadaran bersama, menumbuhkan komitmen, serta mendorong perubahan positif yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Variabel ini diukur melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

¹⁵M. Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 7.

¹⁶Engkoswara Komariah dan Aan, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 34.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada hakikatnya merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, mempertahankan perilaku, serta mengarahkan segala kemampuan yang dimilikinya guna mencapai tujuan tertentu. Dalam perspektif organisasi pendidikan, motivasi kerja menjadi faktor penting karena menentukan tingkat kesungguhan, komitmen, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya sebagai pendidik.

Maslow menjelaskan bahwa motivasi manusia muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Sementara itu, McClelland menegaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk memperoleh pengaruh atau penghargaan (*need for power*). Dalam konteks pendidikan, berbagai kebutuhan tersebut mendorong guru untuk menunjukkan dedikasi dan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi kerja guru tidak hanya diartikan sebagai keinginan untuk memperoleh imbalan material, melainkan juga sebagai dorongan untuk mengembangkan kompetensi, memperoleh pengakuan profesional, memberikan pelayanan pendidikan terbaik kepada peserta didik, serta mewujudkan tanggung jawab moral dan spiritual sebagai seorang pendidik. Pada sekolah berbasis agama, motivasi kerja guru memiliki dimensi yang lebih luas karena pelaksanaan tugas

pendidikan tidak hanya dipandang sebagai pekerjaan formal, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian, amanah, dan ibadah yang bernilai spiritual.

Dengan demikian, motivasi kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai keseluruhan dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat, kesediaan, dan komitmen guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional secara optimal demi mencapai tujuan pendidikan pada sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin.

Motivasi kerja guru diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (1) kebutuhan untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas pendidikan; (2) kebutuhan memperoleh penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang dicapai; (3) kebutuhan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan sesama warga sekolah; (4) semangat untuk mengembangkan kemampuan dan profesionalisme secara berkelanjutan; serta (5) tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan fungsi profesionalnya sebagai pendidik sesuai dengan standar kompetensi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja guru tidak hanya dipandang sebagai hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas proses, kemampuan melaksanakan tugas, tingkat tanggung jawab, komitmen profesional, serta kontribusi guru terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan profesional, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi sekolah. Guru yang memiliki kinerja tinggi ditandai oleh kemampuannya dalam merencanakan pembelajaran secara sistematis, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan inovatif, melakukan penilaian hasil belajar secara objektif, memberikan bimbingan kepada peserta didik, serta melaksanakan tugas-tugas kelembagaan dengan penuh tanggung jawab.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga dari keseluruhan pelaksanaan fungsi profesional guru sebagai agen pembelajaran dan pembentuk karakter peserta didik.

Dalam konteks sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin, kinerja guru memiliki karakteristik yang lebih komprehensif karena guru tidak hanya dituntut untuk mencapai target akademik, tetapi juga berperan dalam menginternalisasikan nilai-nilai religius, membangun budaya sekolah yang islami, serta menjadi teladan dalam pembentukan akhlak peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru pada sekolah berbasis agama merupakan integrasi antara kompetensi profesional, tanggung jawab moral, dan komitmen spiritual dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja guru dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan seluruh tugas profesionalnya secara efektif dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan pada sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin. Variabel kinerja guru diukur melalui indikator: (1) kemampuan merencanakan pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan proses pembelajaran; (3) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar; (4) kemampuan membimbing dan mengarahkan peserta didik; (5) kemampuan melaksanakan tugas tambahan dan tanggung jawab kelembagaan; serta (6) kemampuan mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh B. Maftuhah Rahmi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur)” pada tahun 2018, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan variabel penentu dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional guru tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur. Oleh sebab itu para kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin satuan pendidikannya agar *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional para guru dapat

ditingkatkan. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh B. Maftuhah Rahmi dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan secara umum. Sedangkan perbedaannya terletak pada rumusan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dalifah Yunus tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kinerja Guru IPA Terhadap Kualitas Pembelajaran IPA SMP di Kabupaten Belitung Timur”. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran IPA SMP di Kabupaten Belitung Timur. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu unit pada kinerja guru akan diikuti oleh perubahan pada variable kualitas pembelajaran. Dengan demikian diperlukan perhatian yang serius terhadap kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran IPA SMP di Kabupaten Belitung Timur. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Dalifah Yunus dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan secara umum. Sedangkan perbedaannya terletak pada rumusan masalah yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Gde Bayu Surya Parwita pada tahun 2017 tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar)”. Dari hasil analisis penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi, berkorelasi positif memiliki arti bahwa semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada Universitas Mahasaraswati. Penelitian tersebut juga

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan disiplin kerja, semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Dari penelitian tersebut juga ditemukan komitmen organisasi berkorelasi positif dengan disiplin kerja, jadi apabila dosen berkomitmen pada Universitas Mahasaraswati, maka mereka akan lebih disiplin. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Gde Bayu Surya Parwita dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan secara umum. Sedangkan perbedaannya terletak pada rumusan masalah yang diteliti.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Rawidha Yanti pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kota Jambi Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Kota Jambi pada 25 September-02 Oktober 2020 dengan jumlah populasi 64 responden. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan angket kepada guru. Setelah angket diisi dan dikembalikan kepada peneliti, selanjutnya data dianalisis dengan statistik deskriptif dan dengan teknik analisis datanya regresi linier sederhana. Sebelum dilakukan uji analisis, maka dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov dan uji linieritas. Pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi 14%. Diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan pada model summary diperoleh angka R square adalah sebesar 0,140 atau 14%. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 14%, sedangkan sisanya ($100\% - 14\% = 86\%$)

dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Rawidha Yanti dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan secara umum. Sedangkan perbedaannya terletak pada rumusan masalah yang diteliti.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Sumarno (2019) Program studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes”. Dalam penelitian tersebut. Secara deskriptif hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Paguyangan termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 58,8028, profesionalisme guru dalam kategori professional 58,0915, kinerja guru masuk dalam kategori baik dengan rata-rata 61,4155. Dengan analisis regresi sederhana diketahui: terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4%. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan dengan koefisien determinasi sebesar 43,8 %. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sumarno dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan secara umum. Sedangkan perbedaannya terletak pada rumusan masalah yang diteliti.

Penelitian yang dilaksanakan Atik Novitasari (2022) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-kabupaten Kendal. Dan kontribusi parsial dari kepemimpinan kepala sekolah sebesar 23,91 %, lingkungan kerja sebesar 10,82 %, pendidikan sebesar 11,90%, dan pelatihan sebesar 9,18 %. Berdasarkan penelitian ini disarankan perlu meningkatkan kinerja pelatihan yang menunjang kinerjanya dan kepala sekolah diharapkan lebih memperhatikan pelatihan yang menunjang kinerja guru. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Atik Novitasari dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan secara umum. Sedangkan perbedaannya terletak pada rumusan masalah yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Diana Tri Astuti (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Sikap Guru dalam Proses Pembelajaran (Studi Kasus di SMA Negeri 4 Surakarta)”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan data untuk kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap sikap guru dalam proses pembelajaran (Y), diperoleh hasil thitung 7,220 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap sikap (Y) pada SMA Negeri 4 Surakarta. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi

sebesar 50,5% terhadap sikap guru dalam proses pembelajaran, sedangkan sisanya yaitu 49,5% dipengaruhi faktor lain di luar model. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Diana Tri Astuti dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan secara umum. Sedangkan perbedaannya terletak pada rumusan masalah yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Enni dari FKIP Unla Bandar Lampung dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan analisis statistik antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,697 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,486. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja guru dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 48,6%. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada disiplin kerja akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan analisis statistik antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,878 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,771. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 77,1%. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh Enni dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan secara umum. Sedangkan perbedaannya terletak pada rumusan masalah yang diteliti.

Secara empiris, masih ditemukan adanya perbedaan tingkat kinerja guru pada sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin. Sebagian guru menunjukkan dedikasi

dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas profesional, sementara sebagian lainnya masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya semangat kerja, kurang optimalnya inovasi pembelajaran, dan belum maksimalnya pelaksanaan administrasi pendidikan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak terlepas dari faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang dimiliki guru.

Secara normatif, guru sebagai tenaga profesional dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selain itu, kepala sekolah dituntut mampu melaksanakan fungsi kepemimpinan yang efektif dalam membina, mengarahkan, dan memberdayakan guru agar mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, kondisi ideal yang diharapkan adalah terciptanya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu meningkatkan motivasi kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, penelitian ini menguji secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sedangkan sebagian penelitian terdahulu hanya mengkaji salah satu variabel secara parsial. Kedua, penelitian dilakukan pada konteks sekolah berbasis agama yang memiliki karakteristik budaya organisasi religius, integrasi nilai-nilai spiritual, dan orientasi pembentukan karakter yang berbeda dengan sekolah umum. Ketiga, penelitian ini berupaya mengembangkan perspektif Manajemen Pendidikan Islam dengan menempatkan kepemimpinan

transformatif dan motivasi kerja sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja guru pada lembaga pendidikan berbasis agama.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap berbagai aspek organisasi pendidikan, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih menyisakan ruang penelitian karena belum banyak yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformatif kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan dalam konteks sekolah berbasis agama. Padahal, sekolah berbasis agama memiliki karakteristik budaya organisasi yang berbeda, yaitu adanya integrasi antara pencapaian akademik dan internalisasi nilai-nilai religius. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana kepemimpinan transformatif kepala sekolah dan motivasi kerja memengaruhi kinerja guru pada sekolah berbasis agama di Kota Banjarmasin.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, kajian teori dan kerangka berpikir, maka perlu adanya hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian dan akan dibuktikan lebih lanjut melalui data yang terkumpul. Hipotesis tersebut dapat dirincikan sebagai berikut.

1. Variabel kepemimpinan transformatif (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y)

Rumusan yang diajukan untuk mengetahui jawaban dan gambaran sementara adalah sebagai berikut.

Ha: kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis Agama di kota Banjarmasin.

Ho: kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis Agama di kota Banjarmasin.

2. Variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y)

Rumusan yang diajukan untuk mengetahui jawaban dan gambaran sementara adalah sebagai berikut.

Ha: motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis Agama di kota Banjarmasin.

Ho: motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis Agama di kota Banjarmasin.

3. Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

Rumusan yang diajukan untuk mengetahui jawaban dan gambaran sementara adalah sebagai berikut.

Ha: kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis Agama di kota Banjarmasin.

Ho: kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis Agama di kota Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari 5 bab sebagai pokok bahasan. Setiap bab memiliki sub babnya masing-masing. Untuk lebih jelasnya, berikut paparan penjelasan tentang masing-masing bab secara umum.

- a. Bab I adalah bab Pendahuluan, dimana pada bab ini membahas tentang:
 - 1) latar belakang masalah,
 - 2) rumusan masalah,
 - 3) tujuan penelitian,
 - 4) signifikansi penelitian,
 - 5) hipotesis penelitian,
 - 6) definisi operasional,
 - 7) penelitian terdahulu, dan
 - 8) sistematika penulisan.
- b. Bab II adalah bab Kajian Teori dan Kerangka Pikir, dimana pada bab ini membahas tentang:
 - 1) kajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu teori tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja guru, dan
 - 2) kerangka pikir penelitian.
- c. Bab III adalah bab Metode Penelitian, dimana bab ini membahas tentang:
 - 1) jenis dan pendekatan penelitian,
 - 2) populasi dan sampel,
 - 3) data dan sumber data,

- 4) teknik pengumpulan data,
 - 5) desain pengukuran, dan
 - 6) teknik analisis data.
- d. Bab IV adalah bab Hasil Penelitian, dimana bab ini akan membahas tentang:
- 1) hasil penelitian, dan
 - 2) pembahasan.
- e. Bab V adalah bab Penutup, dimana bab ini adalah bagian akhir dari penelitian yang membahas tentang:
- 1) simpulan dari hasil penelitian, dan
 - 2) rekomendasi untuk penelitian berikutnya.