

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada komponen sistem pendukungnya seperti; peserta didik, guru, kurikulum, sarana/prasarana, media/bahan ajar, manajemen, biaya dan lingkungan pembelajaran. Untuk mencapai kualitas proses dan hasil pendidikan jika mendapat dukungan penuh dari setiap komponen pendukung. Mutu pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, melalui tiga syarat utama yang harus diperhatikan ialah: pertama sarana gedung, kedua guru dan tenaga kependidikan yang profesional, dan ketiga buku yang memadai dan berkualitas (Mulyasa, 2012).

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah pada dasarnya terjadi jika peningkatan kinerja guru terjadi secara optimal, kualitas guru akan tercermin dalam proses belajar mengajar yang terlaksana sesuai dengan tuntutan kurikulum. Undang- undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1 mengamanatkan bahwa tugas utama guru yang dimaksud adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan baik itu formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru diatas, masih banyak kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani oleh guru sesuai harapan undang-undang dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Kondisi guru yang tetap terabaikan dalam keberdayaannya (Naim, 2009), mengakibatkan rendahnya kinerja guru, pada prinsipnya setiap guru merupakan pribadi yang berkembang serta memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya, namun potensi ini tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar akibat adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal pada guru.

Salah satu faktor eksternal yang mampu mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Adanya keterkaitan atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya (Burns dalam Dewi, 2012:15) adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin

sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Pentingnya gaya transformasional juga dikemukakan Bass dalam (Yukl, 2010) bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan transaksional. Dengan kepemimpinan ini, menurut Bass dalam (Yukl, 2010) menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja banyak menarik minat peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Tucunan, Supartha, & Riana, 2014) didapatkan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Kala'Lembang, Soetjipto, & Sutrisno, 2015) diperoleh hasil yang sama di mana kinerja karyawan meningkat karena adanya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional. Namun hasil yang tidak konsisten didapati pada penelitian (Cahyono, Maafif, & Suharjono., 2014) didapati bahwa kepemimpinan transformasional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah adalah motivasi. Motivasi dapat berasal dari luar dan dari dalam individu. Menurut teori Herzberg dalam Luthan (2011) motivasi yang mampu mendorong seseorang untuk berprestasi adalah motivasi intrinsik. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja

karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini, seorang guru dituntut memiliki motivasi intrinsik sehingga mereka dapat menampilkan kemampuan seperti menguasai bahan yang akan diajarkan, mempunyai bahan ajar memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, sehingga peserta didik cenderung tertarik untuk belajar dengan sungguh-sungguh sehingga membawa peningkatan pada kinerja guru.

Penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik pada penelitian yang dilakukan oleh (Suwarno, 2014) didapati bahwa motivasi intrinsik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang konsisten didapati pada penelitian (Prahiawan et al., 2014) di mana terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Intimas Lestari Nusantara.

Beberapa penelitian yang telah diuraikan di atas menunjukkan hasil yang bervariasi dengan adanya *research gap* maka peneliti menambah kreativitas sebagai variabel intervening karena dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kreativitas merupakan salah satu potensi manusiawi yang ada pada diri individu dengan derajat yang bervariasi satu sama lainnya. Banyak masalah yang dihadapi seorang guru dalam mengajar yang menuntut ketepatan, waktu, dan hasil dari pekerjaan yang diwujudkan pada tujuan pembelajaran. Dalam hal ini seseorang dituntut memiliki kreativitas yang menghasilkan karya yang baru sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya

dengan baik (Nashori & Mucharam, 2002: 33). Guru yang kreatif akan lebih berupaya dan bekerja keras dalam pencarian metode atau cara yang tepat dalam kegiatan pembelajaran, sehingga merangsang peserta didik yang diajarnya untuk dapat belajar lebih giat.

Penelitian sebelumnya oleh (Dama. dan Ogi, 2018) yang berjudul “Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado” didapati bahwa Kreatifitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kanwil Manado, hasil penelitian lainnya terdapat hasil yang sama di mana dalam penelitian (Bayu dan Kartib, 2017) didapati hasil kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Studio Desain di Bandung)

Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Model Kinerja Guru Berbasis Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap perbedaan penelitian antara penelitian satu dengan penelitian lainya dan fenomena gap yang menunjukkan kinerja guru yang kurang optimal, maka rumusan masalah pada Studi penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja guru. kemudian *Question Riset* yang muncul adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru ?

3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas guru ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas guru ?
5. Bagaimana pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
2. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas guru.
4. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas guru.
5. Menganalisis pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru.

1.4. Manfaat Penelitian

1. **Aspek Teoritis** : Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengembangkan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kreativitas
2. **Aspek Praktis** : Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan atau kebijakan bagi guru.