

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah adalah tempat di mana orang belajar secara formal dan di mana guru dan siswa bertemu. Sekolah adalah lembaga pendidikan resmi yang disahkan oleh pemerintah yang berfungsi sebagai tempat di mana siswa belajar untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Kesuksesan sekolah dipengaruhi oleh pekerjaan semua orang di dalamnya, termasuk pemimpin, guru, siswa, dan karyawan lainnya. Perlengkapan pembelajaran dan fasilitas adalah sumber daya lain yang sangat penting untuk kesuksesan sekolah. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan institusi pendidikan di atas, peran guru sebagai pendidik adalah elemen yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru selalu diminta untuk meningkatkan kemampuan, bakat, dan kompetensi profesional mereka melalui pelatihan keahlian atau diklat pengembangan.

Salah satu permasalahan yang dihadapi dalam institusi pendidikan saat ini adalah bagaimana guru dapat melakukan tugas profesionalnya dalam hal mendidik dan mengajar sesuai dengan kriteria keberhasilan kerja yang sudah ditetapkan pemerintah dan lembaga pendidikan setempat. Terkhususnya SMA Negeri 4 Kota Langsa sebagaimana yang kita ketahui sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan. Menurut peraturan Menteri pendidikan dan kebudayaan RI No. 23 tahun 2017 Pasal 1 menjelaskan bahwa sekolah merupakan bentuk

layanan yang melaksanakan pendidikan Tingkat dasar, menengah, atas dan perguruan tinggi.

SMA Negeri 4 Kota Langsa adalah sebuah lembaga pendidikan yang berada di Kota Langsa yang memiliki visi menjadi sekolah unggul dalam prestasi, kompetitif, berkarakter dan berjiwa kewirausahaan. Penelitian ini sebagai suatu survei yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, terhadap kinerja guru dengan motivasi instrinsik pada SMA Negeri 4 Kota Langsa. Sekolah sebagai organisasi publik yang bergerak dibidang jasa harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan guru untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Penelitian difokuskan untuk para guru SMA Negeri 4 Kota Langsa. Kemajuan suatu institusi pendidikan seperti sekolah sangat ditentukan dari kinerja guru dan keefektifan para guru dalam menjalankan tugas. Setiap institusi pendidikan pada umumnya mengharapkan para gurunya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar institusi pendidikan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari kemampuan mereka sendiri dan kompetensi pribadi mereka.

Empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru: kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Guru dan Kompetensi Guru mengatur

kompetensi dasar guru. Sebagai sumber daya manusia penggerak lembaga pendidikan, guru bertanggung jawab atas kinerja siswa.

Keberhasilan guru dalam mendidik ditentukan oleh kinerja mereka, jadi kinerja guru sangat penting dan layak untuk diteliti. Menurut (Dewi dan Mashar, 2019), hasil kinerja guru berfungsi sebagai indikator kesuksesan atau kegagalan guru dalam menyelesaikan tanggung jawab profesionalnya dalam pengajaran. Kesuksesan seorang guru ke arah yang lebih baik dapat diukur melalui penilaian kinerja. Selain itu, penilaian kinerja guru mencakup evaluasi kemampuan psikomotor dan keterampilan seorang guru di tempat kerja.

Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Guru yang berperan mentransformasi ilmu pengetahuan walau diakui di era yang semakin canggih, guru bukan satu-satunya sumber ilmu. Karena kemampuan mengintegrasikan pengetahuan dapat melalui sumber rujukan penelitian yang dipublikasikan, sumber belajar online dan lain-lain (Arlita *et al*, 2020). Menurut (Lamatenggo, 2021) dalam (Sarino, 2018) terdapat 5 indikator kinerja guru, yaitu: Kualitas Kerja, Kecepatan/ Ketepatan Kerja, Inisiatif dalam Kerja, Inisiatif dalam Kerja dan Komunikasi.

Kinerja guru ialah prestasi kerja yang dicapai guru selama melaksanakan tugas profesionalnya dalam mendidik dan mengajar. Kinerja guru membuktikan bahwa mereka telah berhasil melaksanakan tugas utama mereka sebagai pendidik. Kinerja yang baik atau lebih baik dari sebelumnya juga menunjukkan

kualitas diri sebagai pendidik. Jika seorang guru tidak dapat mencapai standar kinerja yang sudah ditentukan, maka guru tersebut belum berhasil melaksanakan tugas pendidiknya.

Dalam hal ini, pemimpin sekolah sangat penting untuk memastikan bahwa guru puas dengan pekerjaan mereka. Pemimpin sekolah biasanya adalah orang yang bertanggung jawab penuh untuk menggerakkan aktivitas dan memotivasi para pendidik untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong pekerja untuk bekerja dengan baik, dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan keterampilan khusus yang tidak semua orang memiliki.

kepemimpinan transformasional adalah pola dan sistem kepemimpinan yang dapat membawa dan membuat perubahan-perubahan tertentu dalam suatu organisasi baik kepada prosedur organisasi maupun kepada pelaku yang terlibat dalam organisasi tersebut (Azyanti, 2018). Perubahan tersebut tetap dilandaskan sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku namun dapat membawa dampak positif yang signifikan dalam sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja seperti Adnan, Herman, F., Hadi, A., & Aiyub, A. (2023) yang menyatakan dimana sebagai seorang pemimpin, penting untuk memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki visi dan misi yang sama, serta bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bisnis yang di inginkan .telah dibuktikan oleh beberapa peneliti terdahulu Pertama, Hasil penelitian seperti (Nurainy, 2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja guru; penelitian seperti

Antimah dan Santosa (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja guru; dan penelitian seperti Suriyanto (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersamaan meningkatkan kinerja guru. Terdapat 4 indikator kepemimpinan transformasional menurut Kartini (2010) dalam (Jufrizen, *et al.*, 2020), yaitu Karisma (*Charisma*), Inspirasional (*Inspirational*), Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan Perhatian individu (*Individualized consideration*).

Salah satu faktor yang diperlukan dalam mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan organisasi yaitu motivasi guru itu sendiri. Suatu kondisi psikologis yang mendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya.

Motivasi intrinsik terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang apabila ada didalam pekerjaan maka akan mampu menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan menghasilkan prestasi kerja yang baik, tetapi dengan kondisi yang ditimbulkan menyebabkan rasa ketidakpuasan (Fernadi *et al*, 2016). (Hidayah, 2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Indikator-indikator motivasi intrinsik menurut menurut (Safitri & Susanto, 2019) yaitu :

Achievement (keberhasilan), *Recognition* (penghargaan), *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), Tanggung jawab dan Pengembangan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharmayati, (2019), Nasir *et al.* (2019), Fernadi *et al.* (2016), Andry (2018) dan Shin *et al.* (2019) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin tinggi kinerja guru. Penelitian Hariyono Darmawan, Aryana Satrya (2023), motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Munasih (2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam hal ini, kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas, kesungguhan bekerja, tanggung jawab, berdisiplin, dan komitmen yang tinggi akan menjadikan SMA Negeri 4 Kota Langsa lebih maju dan berkembang, sehingga mampu menghadapi tantangan zaman. Pokok masalah yang teramati di lapangan adalah bahwa karakteristik guru cenderung sangat beragam, baik dari kemampuan, tingkat pendidikan, masa kerja, maupun motivasi masing-masing guru. Ini akan membuat SMA Negeri 4 Kota Langsa lebih maju dan berkembang untuk menghadapi tantangan zaman. Di sisi lain, kami menemukan bahwa beberapa guru terus bersikap pasif terhadap perubahan, yang mengakibatkan kurangnya upaya untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Kondisi ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru kontribusi positif terhadap kemajuan institusi pendidikan pada SMA Negeri 4 Kota Langsa.

Atas dasar fenomena tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru, maka dalam kajian penelitian ini peneliti menetapkan kinerja guru sebagai pokok kajian. Kinerja guru menjadi kajian penting dalam penelitian ini karena dengan pengukuran kinerja guru dapat diketahui melalui berbagai indikator yang mendukung peningkatan kinerja, maka akan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kinerja guru dalam melakukan kegiatan. Dengan upaya peningkatan kinerja guru akan memberikan dorongan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Para tenaga pendidik yang kepuasan kerjanya tinggi akan membantu orang lain dengan lebih antusias jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka dan akan menimbulkan komitmen kepada sekolah tempat mereka bekerja. Dan tujuannya untuk menganalisis hubungan kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Langsa.

Kinerja guru adalah subjek penelitian yang sangat luas dan terus berkembang. Variabel independen yang berbeda digunakan dalam setiap penelitian untuk menentukan tingkat kinerja guru. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru serta motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa hubungan antara variabel memiliki variasi dalam hasilnya. Ada kemungkinan bahwa penelitian tambahan dapat dilakukan tentang subjek ini untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan kinerja guru berhubungan satu sama lain.

Guna dari penelitian ini yaitu untuk memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, membuat keputusan

dan memberikan gambaran atau hasil dari penelitian tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi intrinsik kepada pihak SMA Negeri 4 Kota Langsa serta untuk kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Dan agar tercapainya komitmen para guru sehingga kinerja guru tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menganggap masalah ini menarik dan perlu diteliti. Oleh karena itu, peneliti mengangkat penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Sma Negeri 4 Kota Langsa”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap motivasi intrinsik guru SMA Negeri 4 Kota Langsa ?
2. Apakah kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Langsa ?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Langsa ?
4. Apakah motivasi intrinsik memediasi hubungan kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi intrinsik guru SMA Negeri 4 Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Langsa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Langsa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah motivasi intrinsik memediasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Langsa.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada guru SMA Negeri 4 Kota Langsa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang analisis pengaruh kepemimpinan transformasional analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada guru SMA Negeri 4 Kota Langsa. serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan lembaga pendidikan di bidang penelitian tentang analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada guru SMA Negeri 4 Kota Langsa.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.