

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidik atau guru merupakan garda terdepan dan mempunyai peran yang strategis dan sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan untuk itu perhatian yang sungguh-sungguh, agar mereka dapat memiliki kompetensi untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan zaman yang serba cepat bahkan menjadi pelaku dalam perubahan dan serta dapat mengendalikan perubahan tersebut. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu cara yang ditempuh adalah melalui pendidikan. Disamping itu pendidikan merupakan upaya untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam membentuk nilai, sikap dan perilaku, sehingga pendidikan juga dapat merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia.

Penanggung jawab pelaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Kualitas guru memengaruhi keberhasilan peserta didik dalam belajar yang berdampak pada peningkatan mutu Pendidikan. Untuk itu, guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian. Guru yang dibutuhkan oleh sekolah adalah guru yang memiliki kepemimpinan, disiplin

kerja yang baik dan komitmen organisasional yang memadai, yang akan memengaruhi suatu kinerja, hal ini sangat penting untuk diperhatikan, karena kinerja guru dipandang dapat memengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Tujuan dari standar nasional pendidikan adalah untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar mengenai pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan.

Pada peraturan tersebut menyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan merupakan usaha pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Pada peraturan pemerintah ini berbunyi: (1) Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk

berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. (2) Selain itu dalam proses pembelajaran, pendidik memberikan keteladanan. (3) Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Berdasarkan Peraturan Pemerintah ini mengindikasikan bahwa pemerintah menaruh perhatian serius terhadap mutu proses pembelajaran. Usaha yang baik dari pemerintah ini harus ditindaklanjuti sehingga kualitas pendidikan menjadi kenyataan yang akan berdampak terhadap peningkatan pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia di masa mendatang.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, pengabdian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan merupakan usaha yang sengaja bagi manusia untuk memperluas dan meningkatkan wawasan pengetahuan dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku.

Sebagai seorang pendidik guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan

kemampuan. Dalam dunia pendidikan, kinerja dan profesionalisme guru sangat dibutuhkan karena tugas pembelajaran sebagai inti dari proses pendidikan. Salah satu yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, disiplin kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru yang menurut Sahertian (dalam Arya Putra, 2005:3) adalah: (1) guru dapat melaksanakan pembelajaran secara individual maupun kelompok, (2) mampu memilih dan memanfaatkan media yang memudahkan siswa belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun rencana pembelajaran, (4) mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai aktivitas belajar, (5) kemampuan menerapkan prinsip-prinsip dan landasan pendidikan, (6) kemampuan mengelola interaksi pembelajaran, (7) kemampuan menilai prestasi belajar siswa, (8) kemampuan mengenal fungsi dalam program layanan dan bimbingan, (9) kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pembelajaran, (10) kemampuan menganalisis hasil-hasil penelitian pendidikan dan mengimplementasikan dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru memiliki hubungan dengan kompetensi guru, artinya kinerja guru yang baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi maka tidak mungkin memiliki kinerja yang baik. Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mendemonstrasikan

berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru adalah merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya yaitu di kelas. Slameto (2018) menyebutkan kinerja guru dengan indikator sebagai berikut: (1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar yang meliputi: (a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pembelajaran. (b) Menyesuaikan analisa materi pelajaran. (c) Menyusun program pembelajaran. (2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam tahapan; (a) Tahap pra instruksional. (b) Tahap instruksional. (c) Tahap evaluasi dan tindak lanjut. (3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi: (a) Evaluasi normatif (b) Evaluasi formatif (c) Laporan hasil evaluasi. dan (d) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Salah satu usaha yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru adalah kecenderungan kenaikan anggaran pendidikan yang terjadi setiap tahun. Namun kenyataan di lapangan, kenaikan anggaran pendidikan tersebut dianggap belum berdampak signifikan terhadap mutu kompetensi guru. Berdasarkan data dari Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI), capaian rerata nilai guru secara nasional yang diukur melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) masih pada angka 66 (dari skala 100).

FSGI menilai angka rerata tersebut menunjukkan performa yang sangat memprihatinkan. Kendati demikian, rendahnya kompetensi tersebut tak sepenuhnya menjadi kesalahan guru. Wakil Sekretaris Jenderal FSGI Satriwan Salim menegaskan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

memiliki andil besar terhadap peningkatan kompetensi guru. “Dengan alasan bahwa pemerintah sudah mampu memberikan tunjangan sertifikasi, guru tak bisa serta merta boleh dituding malas dalam meningkatkan kompetensinya. Sebab ada juga kewajiban pemerintah yang belum ditunaikan dalam meningkatkan kompetensi guru,” kata Satriwan di Jakarta, Kamis, 2 Mei 2019. (Pikiran Rakyat.com, 2019).

Rendahnya kinerja guru dalam mengajar tidak sesuai dengan kompetensi, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang tumpang tindih. Guru harus memiliki syarat khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk menerapkan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Guru bukan satu-satunya sumber ilmu yang ada di sekolah, siswa juga harus diberi kesempatan mengembangkan diri dan masih dalam pengawasan guru. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Oleh sebab itu, terdapat faktor-faktor lain yang dianggap penting dalam memengaruhi peningkatan kualitas kinerja guru diantaranya etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja.

Selain faktor internal tersebut kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti; kepemimpinan kepala sekolah tempat guru itu bertugas. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting, dan merupakan salah satu bagian yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga pendidikan. Agar para guru dan tenaga kependidikan yang lain dapat bekerja secara maksimal

dalam suatu sekolah dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan memiliki tiga dasar yaitu: (1) kepemimpinan yang dapat meningkatkan pelaksanaan secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan secara maksimal, pemimpin memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa campur tangan orang lain. (2) Kepemimpinan yang mementingkan hubungan kerjasama, dimana pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu kerjasama. (3) Kepemimpinan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai oleh organisasi. Ketiga kepemimpinan tersebut secara operasional tidak terpisah, yang dalam kenyataan saling berkaitan satu sama lain.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah. Kepemimpinan transformasional diperlukan karena berbagai informasi terkini dapat ditransformasikan kepada seluruh warga sekolah. (Danim dan Suparno, 2009:6)

Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang memberi perhatian pada elemen kepemimpinan karismatik. Sebagai pendekatan yang utuh, kepemimpinan transformasional dapat diterapkan untuk menggambarkan kepemimpinan dalam kondisi yang luas, dari upaya yang sangat spesifik untuk memengaruhi organisasi dan bahkan seluruh budaya. Walaupun pemimpin transformasional memainkan peran yang penting dalam mewujudkan perubahan, pengikut dan pemimpin terikat bersama dalam proses transformasi. Kepemimpinan transformasional

merupakan bentuk pengaruh luar biasa, yang menggerakkan pengikut untuk mencapai apa yang diharapkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam satuan pendidikan melibatkan guru yang memiliki etos kerja yang tinggi untuk menunjang kegiatan pembelajaran. Etos kerja bersifat normatif sebagai sikap kehendak yang dituntut untuk dikembangkan. Tindak lanjutnya adalah meningkatnya kualitas guru yang sesuai dengan rencana di setiap semester atau periode tahunan kepala sekolah. Etos kerja diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pelaksanaan tugas pembelajaran di satuan pendidikan sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai. Semakin tinggi etos kerja guru semakin banyak juga keberhasilan usaha dan proses pembelajaran di sekolah. Etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja (Suardana, 2015). Etos kerja akan membentuk aktivitas yang bermakna dan bermanfaat bagi kehidupan dan lingkungan dunia kerja. Namun dalam kenyataan di lapangan etos kerja belum berjalan dengan optimal. Hal tersebut dipengaruhi dari faktor budaya kerja dan komitmen organisasi yang nantinya akan berdampak terhadap profesionalisme guru.

Pada dasarnya budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang bekerja. Budaya

kerja guru dapat dilihat dari tanggungjawab seorang guru menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggung jawab moral. Sikap seperti ini harus diimbangi dengan rasa tanggung jawab untuk membuat dan mempersiapkan proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta pelaksanaan evaluasi dan menganalisis kegiatan pembelajaran. Budaya kerja guru yang paling utama adalah mampu menempatkan dirinya dalam berbagai kondisi. Guru dituntut mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik, mampu mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran serta mampu memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya. Selain itu guru juga dituntut mampu memberikan yang terbaik pada sekolahnya sesuai kompetensinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup, komitmen organisasi bagi guru, pegawai maupun pekerja juga sangat penting agar mereka dapat memberikan hasil terbaik.

Selanjutnya salah satu unsur lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah komitmen organisasional. Komitmen didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam tujuan dan nilai-nilai yang pada sebuah lembaga. Komitmen berkaitan dengan pencapaian pada pemberdayaan lembaga karena dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari pegawainya akan meningkat dengan sikap yang merefleksikan loyalitas kepada lembaga.

Komitmen pada setiap guru sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang guru dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan guru yang tidak mempunyai komitmen.

Biasanya guru yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga. Maka dengan berkomitmen pun akan mengurangi intensi untuk meninggalkan sebuah lembaga.

Komitmen organisasi adalah unsur penting pada aktivitas di sekolah, karena dari diri guru yang mempunyai komitmen terhadap sekolah akan menghasilkan efektifitas kerja yang baik, karena guru akan berusaha secara maksimal agar tujuan sekolah dapat tercapai. Komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi tersebut.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja. Menurut Uno dalam Hamzah (2016:3) menyatakan motivasi berasal dari kata motif yang berarti sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, kekuatan ini yang dapat menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak. Dimana motivasi kerja merupakan tenaga penggerak dalam diri seseorang yang mampu membuat seseorang bertindak atau berbuat untuk melakukan suatu kerja guna mencapai tujuan. Setiap guru sangat penting memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Seorang guru yang memiliki motivasi akan lebih antusias dan bersemangat dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang

diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi adalah merupakan daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk tercapainya suatu tujuan. Bila motivasi kerjanya tinggi maka kinerja juga akan tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka kinerja yang dimiliki tersebut juga rendah.

Selanjutnya, didalam undang-undang RI No 14 Tahun 2005, disebutkan bahwa dari sekian banyak komponen pendidikan, guru merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan. Berapapun besarnya investasi yang ditanamkan dalam memperbaiki mutu pendidikan tanpa kehadiran guru yang kompeten, professional, bermartabat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, peranan guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu komitmen organisasi dan peningkatan kinerja guru merupakan hal yang mutlak harus dilakukan, agar guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Hal ini dapat disadari karena jabatan guru merupakan jabatan profesi yang merupakan kompetensi khusus.

Bertitik tolak dari paparan di atas perlu diadakan pembuktian secara empirik untuk mendeskripsikan dan menganalisis untuk mengetahui

determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja terhadap kinerja guru. Maka penulis melaksanakan penelitian dengan judul “Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Denpasar”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, maka penelitian ini mengungkap sejauh mana determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA negeri di kota Denpasar. Memperhatikan hal tersebut maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kinerja Guru SMA Negeri di kota Denpasar relatif belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pembelajaran dan kedisiplinan guru, masih ada guru datang tidak tepat waktu, menandakan kinerjanya belum optimal.
2. Masih dominan guru memiliki etos kerja relatif rendah, yang dicirikan oleh: kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Masih ada guru yang tidak mau bekerja di luar tupoksinya kecenderungan belum semua guru memahami filosofi kerja adalah ibadah sehingga kecenderungan etos kerja guru rendah.

3. Komitmen organisasi belum maksimal bisa dibuat baik untuk dirinya maupun untuk sekolah seperti usaha untuk kenaikan pangkat, pembuatan karya tulis, PTK, merencanakan dan menyusun persiapan mengajar dan ketepatan waktu untuk memasuki kelas saat jam mengajar.
4. Ada kesan motivasi kerja guru rendah karena guru cenderung menunggu perintah atasan dalam bekerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru yang mencakup aspek-aspek yang memengaruhinya, sehingga tidak akan tuntas dijawab melalui satu penelitian, berdasarkan pertimbangan tertentu seperti: kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja belum maksimal. Dengan adanya gejala tersebut, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk itu, hasil yang diperoleh mencerminkan determinan yang signifikan atau tidak dari kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan atas latar belakang, identifikasi masalah serta pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Seberapa besar determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar?
2. Seberapa besar determinasi etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar?
3. Seberapa besar determinasi komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar?
4. Seberapa besar determinasi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar?
5. Secara simultan seberapa besar determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui besaran determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar
2. Untuk mengetahui besaran determinasi etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar

3. Untuk mengetahui besaran determinasi komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar
4. Untuk mengetahui besaran determinasi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar
5. Untuk mengetahui besaran determinasi secara simultan kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan sumbangan terhadap pengembangan bidang ilmu pendidikan khususnya Manajemen Pendidikan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi guru-guru SMA di kota Denpasar, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi tentang pentingnya, kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja dalam kinerja guru.
  - b. Bagi kepala Sekolah SMA di kota Denpasar, hasil penelitian ini akan menjadi tolak ukur bagaimana sebenarnya kinerja guru, sehingga kepala sekolah mampu mengambil langkah-langkah strategis untuk membantu guru terus meningkatkan kinerjanya
  - c. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Bali sebagai pengambil kebijakan bidang pendidikan di Provinsi Bali dan Kota

Denpasar, hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam memberikan motivasi kepada kepala sekolah dan guru serta dalam menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya guru SMA di kota Denpasar.

### **1.7 Penjelasan Istilah**

Penjelasan istilah dalam judul penelitian ini dimaksudkan agar tidak terjadi salah pengertian dalam pembahasan penelitian. Sebelum penulis membahas lebih jauh mengenai judul proposal tesis mengenai “Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Denpasar”, maka penulis akan memberikan batasan dan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat di dalamnya, adapun istilah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.
2. Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang sangat populer dan sangat diharapkan dalam kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif, dimana seorang pemimpin harus mampu memberi bimbingan kepada bawahannya, seorang pemimpin harus memiliki kreativitas dan memiliki sikap/tingkah laku yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya.
3. Etos kerja adalah suatu sikap atau kebiasaan yang diciptakan untuk

mendapatkan hasil kerja yang baik dengan suasana kerja yang mendukungnya.

4. Komitmen organisasional adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.
5. Motivasi kerja adalah reaksi, dorongan dan perasaan-perasaan yang timbul dari dalam pada diri seorang guru terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhan atau mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah tujuan pengajaran yang disampaikan.

### **1.8 Asumsi Penelitian**

Asumsi atau anggapan dasar ini merupakan suatu gambaran sangkaan, perkiraan, satu pendapat atau kesimpulan sementara, atau suatu teori sementara yang belum dibuktikan. Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional diasumsikan sebagai salah satu faktor yang mendeterminasi secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar
2. Etos Kerja diasumsikan sebagai salah satu faktor yang mendeterminasi secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar
3. Komitmen organisasional diasumsikan sebagai salah satu faktor yang mendeterminasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar

4. Motivasi kerja diasumsikan sebagai salah satu faktor yang mendeterminasi secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar
5. Kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja secara simultan mendeterminasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar

### **1.9 Rencana Publikasi**

Penelitian ini direncanakan akan dipublikasikan dalam bentuk artikel ilmiah, yang diterbitkan pada Jurnal Pendidikan Administrasi Indonesia yang dikelola oleh Universitas Pendidikan Ganesha.

Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia sebagai jurnal internasional, multi disiplin, ferensi sejawat, ruang lingkup jurnal ini adalah di bidang pembelajaran dan pengajaran yang menyediakan platform untuk publikasi penelitian ilmiah paling maju di bidang pembelajaran, pengembangan, dan pengajaran di administrasi Pendidikan. Jurnal ini menyambut baik penyelidikan empiris asli. Makalah dapat mewakili berbagai perspektif teoritis dan pendekatan metodologis yang berbeda yang dapat merujuk ke semua tingkat usia, dan keragaman pembelajaran dan pengaturan instruksional, dari eksperimen laboratorium hingga studi lapangan. Kriteria utama dalam tinjauan dan proses seleksi menyangkut pentingnya kontribusi terhadap bidang pembelajaran dan pengajaran. Pengajaran, pembelajaran dan, pengembangan kurikulum, lingkungan belajar, pendidikan guru, pendidikan, teknologi, dan pengembangan pendidikan di Administrasi Pendidikan. Secara lebih jelas mengenai jurnal

tersebut akan dijelaskan melalui identitas jurnal yang terdapat di ISSN jurnal yaitu sebagai berikut.

Nomor ID : 1512958047  
Tanggal permohonan : Senin, 11 Desember 2017  
Nama terbitan : Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia  
Sinopsis : Jurnal-jurnal tentang Administrasi Pendidikan  
Indonesia

Pengelola : Universitas Pendidikan Ganesha  
Kontak : Prof. Dr. I Wayan Widiana, S.Pd. M.Pd  
Alamat : Jl. Udayana No. 11, Singaraja, Banjar Tegal, Kec.  
Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81116  
Tel / fax : 081805516513  
Penerbit : Universitas Pendidikan Ganesha  
(<http://undiksha.ac.id/>)  
Frekwensi terbitan : 6 bulanan  
Nomor ISSN : 2613-9561 (media cetak)  
Keterangan : Kategori pendidikan

SK no. 0005.26139561/JI.3.1/SK.ISSN/2018.01 - 2 Januari 2018 (mulai edisi Vol. 6, No. 2, Januari 2018)

Link : [https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/index](https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/index)



