

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aset terbesar suatu bangsa bukanlah Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah, panorama alam yang indah serta bentangan laut yang luas. Namun yang lebih utama dan lebih berharga dari itu adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Begitu juga dengan keberhasilan suatu bangsa dalam membangun peradaban dan pengembangan dirinya sangat erat kaitannya dengan keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM). Strategi pengembangan SDM yang dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan telah terbukti memiliki peran strategis bagi upaya peningkatan kesejahteraan dan kemajuan suatu bangsa. Negara-negara dengan sistem pendidikan terbaik telah dapat menempatkan diri mereka pada jajaran negara paling berpengaruh di dunia. Negara dengan sistem pendidikan yang baik akan dapat menghasilkan tenaga kerja yang berdaya saing dan terampil.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh kualitas pendidikan yang pada akhirnya bersumber pada guru yang secara langsung melaksanakan proses pendidikan. Keunggulan sumber daya manusia bukan sesuatu yang dapat diperoleh secara instan, namun harus diupayakan melalui proses pendidikan yang komprehensif dan integratif mulai dari jenjang yang paling rendah sampai jenjang yang paling tinggi. Tata kelola yang baik, kurikulum yang unggul, sarana dan prasarana yang memadai serta regulasi dan perundang-undangan yang memihak adalah komponen yang dapat mendukung terwujudnya kualitas pendidikan yang

baik. Namun yang tidak kalah pentingnya adalah peran guru, yaitu mereka yang merupakan insan-insan pelaksanan pembelajaran yang menyampaikan ilmu pengetahuan, membina akhlak dan kepribadian peserta didik serta melatih mereka agar memiliki skil yang hebat, merupakan aktor kunci dalam pendidikan indonesia. Peran guru amat signifikan bagi setiap keberhasilan proses pembelajaran (Jones *et al.*, 2006).

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia 2023-2024 mencapai angka 0.713 atau naik 0.008 poin dari IPM Indonesia di tahun sebelumnya. Dengan demikian, Indonesia naik peringkat dari urutan 114 ke 112. Adapun hal ini tercatat dalam laporan baru yang dirilis Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa atau United Nations Development Programme (UNDP). Namun, ada sejumlah catatan penting yang ditujukan bagi Indonesia. Dijelaskan bahwa kenaikan IPM tersebut menunjukkan Indonesia berada di jalur yang tepat dalam pemulihan yang stabil menuju pencapaian tingkat IPM tertinggi sebelum pandemi 2019 yaitu 0,718. Namun, Indonesia masih menghadapi tantangan kesenjangan.

<https://www.liputan6.com/news/read/5556074/indeks-pembangunan-manusia-indonesia-2023-2024-meningkat-bertengger-di-urutan-ke112#:~:text=Liputan6.com%2C%20Jakarta%20%2D%20Indeks,dari%20urutan%20114%20ke%20112.>

Mengingat posisi indonesia yang merupakan negara besar bahkan negara dengan jumlah penduduk terbanyak nomor 4 di dunia dan usia kemerdekaan yang sudah sangat lama maka tentu saja posisi 112 dari 191 negara dalam hal indeks pembangunan manusia bukanlah posisi yang pantas dan jauh dari kata

menggembirakan. Karena seharusnya indonesia memiliki posisi yang lebih baik disebabkan beberapa faktor keunggulan lain dari negeri ini. Dalam hal ini posisi indonesia masih kalah dari negara-negara asia tenggara yang lain seperti Singapura, Malaysia dan Thailand. Selain itu Hasil survei PISA 2023 menempatkan Indonesia di urutan ke 68 dari 81 negara dimana data menunjukkan bahwa kemampuan membaca siswa indonesia memiliki skor membaca PISA 2022 turun 12 poin menjadi 359 dari tahun 2018 dengan skor 371. Padahal, dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2024, target skor membaca 392. Matematika turun 13 poin turun jadi 366 dari sebelumnya 379, sedangkan di RPJMN 2024 targetnya 388. Adapun skor sains turun 13 poin menjadi 383 dari sebelumnya 396 padahal target RPJMN skor sains 402. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2023/12/peringkat-indonesia-pada-pisa-2022-naik-56-posisi-dibanding-2018>.

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa penyelenggaraan pendidikan masih pada kategori yang rendah, Hal ini tidak bisa dipungkiri penyebabnya antara lain adalah kualitas kinerja guru yang rendah. Dalam kinerja guru yang rendah ini maka sumber daya manusia yang unggul akan sulit diwujudkan melalui pendidikan. Pada hakekatnya tujuan pendidikan itu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (UU Sisdiknas, 2003). Mulyasa (2009) menyatakan terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas

sumber daya manusia (SDM), yakni: (1) sarana gedung, (2) buku yang berkualitas, (3) guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Berdasarkan pendapat tersebut diatas jelas tergambar bahwa salah satu komponen paling penting dalam pembangunan pendidikan dan peningkatan sumber daya manusia adalah guru yang profesional.

Guru profesional akan melaksanakan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan maksimal sehingga mereka dapat menciptakan lulusan-lulusan yang kompeten, kompetitif, berakhlak baik serta produktif dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa Indonesia. Profesionalitas seorang guru dapat dilihat secara mudah dari kinerja yang mereka tunjukkan pada saat melaksanakan tugas. Guru memiliki peran penting dan menempati posisi yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pendidikan. Sumber daya manusia yang berkarakter dan memiliki kompetensi merupakan modal utama bagi kemajuan bangsa dan negara, dan hal ini dilakukan melalui pendidikan, sedangkan penyelenggaraan pendidikan tidak akan berjalan baik tanpa kehadiran guru. Dengan demikian tidaklah berlebihan kiranya dikatakan bahwa masa depan bangsa dan negara ini dibebankan di pundak seseorang yang memiliki profesi guru.

Pemerintah telah menetapkan peraturan perundangan-undangan tentang guru dan dosen yang didalam tercantum ketentuan yang menjadi persyaratan serta kewajiban guru untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam undang-undang juga disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen)

Untuk menjamin bahwa proses pendidikan berjalan secara benar dalam koridor pencapaian tujuan pendidikan nasional maka pemerintah menerbitkan aturan-aturan yang relevan sebagai upaya mengelola semua sumber daya pendidikan yang terlibat dalam setiap proses pelaksanaannya baik tata kelola, ketenagaan, sarana dan prasarana dan lainnya. Dalam pelaksanaan pendidikan guru menjadi faktor kunci yang harus mendapatkan porsi perhatian paling besar dari pemerintah agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan lulusan yang unggul. Untuk kepentingan tersebut maka pemerintah menerbitkan peraturan tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru,” 2007, 1–31. serta peraturan tentang sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, 2007. namun dengan regulasi yang demikian lengkap ini belum terlihat adanya peningkatan kinerja guru yang signifikan.

Secara teoritik kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru

dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Selanjutnya menurut Supardi (2013), kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah/madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan melalui prestasi hasil belajar siswanya. Lebih lanjut menurut Handayani (2015), kinerja guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi, yaitu kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Kinerja merupakan peranan yang paling penting dalam pencapaian tujuan pengajaran yang maksimal. Sejalan dengan pendapat Barnawi dan Arifin (2014), mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan tingkatan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja. Semua pandangan dan pendapat diatas bermuara pada kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai seorang pendidik berdasarkan kompetensi ideal yang mereka miliki yang senantiasa harus terus berkembang.

Guru profesional wajib memenuhi persyaratan dan standarisasi sesuai ketentuan yang ditetapkan pada peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007). Adapun indikator guru profesional antara lain; (1) Kemampuan merencanakan belajar

mengajar, (2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar (3) Kemampuan mengevaluasi dan menindaklanjuti hasil belajar. (Slameto, 2020). Sejalan dengan hasil penelitian empirik oleh Buchari (2018), bahwa penyelenggaraan pendidikan yang baik mewajibkan pemberian tugas pokok guru disesuaikan dengan standar yang ditetapkan dengan indikator sebagai berikut; mampu merencanakan pembelajaran, mampu melaksanakan pembelajaran, mampu melakukan hubungan dengan peserta didik, mampu melakukan penilaian dan mampu menindaklanjuti hasil penilaian.

Penyelenggaraan pendidikan dasar di kabupaten Lombok Timur tercantum dalam Rencana Strategis Pemerintah Kabupaten Lombok Timur Tahun 2016-2021 bidang pendidikan didalamnya tercantum program pembinaan dan pengembangan SD di Kabupaten Lombok Timur untuk mencapai kualitas pendidikan mengacu pada standar nasional pendidikan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pada tataran pelaksanaan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur menetapkan visi yang berakar pada budaya bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemerintah kabupaten Lombok Timur dalam meningkatkan kualitas guru SD di Kabupaten Lombok Timur adalah sangat baik, namun hasilnya belum menunjukkan adanya peningkatan kinerja guru yang signifikan.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja guru yang rendah sebagaimana data yang telah diuraikan, jika diperhatikan dengan seksama dipengaruhi faktor internal seperti; motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kedisiplinan, loyalitas, emosional dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternalnya

antara lain; gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, supervisi akademik, iklim sekolah, peran pengawasan sekolah, sarana pembelajaran dan lain-lain.

Berkaitan penyelenggaraan pendidikan, kepala sekolah memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan pada sekolah yang dipimpin, oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki dasar-dasar dan syarat kepemimpinan yang memadai, (Kadir dan Mulyadi, 2019) Selain itu kepala sekolah harus mampu memberikan contoh keteladanan dan semangat mengayomi, serta menggerakkan bawahan agar mau bekerja secara optimal dengan ikhlas serta tanggungjawab (Apriano, 2020). Begitu juga bahwa kepala sekolah harus memperhatikan faktor-faktor penting dalam peningkatan kualitas, mampu melakukan perbaikan dari kondisi yang ada untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pada dasarnya peningkatan kualitas pendidikan berpangkal dari kepala sekolah yang berujung pada peningkatan kinerja guru (Raharjo, 2011).

Konsep kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. (Danim, 2004). Sedangkan Menurut Robbins & Judge (2008) Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang memberikan ruang kepada para guru untuk bebas menyampaikan ide serta inovasi sangat berperan dalam mendorong sekolah melakukan perubahan. Kepemimpinan transformasional meningkatkan keterlibatan kerja guru dan persepsi perubahan, selanjutnya membangkitkan perilaku guru dalam mendukung perubahan di sekolah (Simanjuntak, 2021). Jadi, dalam konteks organisasi sekolah seorang kepala sekolah harus memiliki karakteristik pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja guru dengan menghadirkan iklim sekolah yang kondusif dimana para guru dapat termotivasi dan terinspirasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengesampingkan kepentingan pribadi dan fokus pada tujuan-tujuan yang lebih besar dengan memanfaatkan setiap sumber daya secara optimal dan terarah.

Penelitian empirik terkait kepemimpinan transformasional antara lain dilakukan oleh Widiyanti *et al.* (2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi sekolah dasar. Untuk menjadi organisasi sekolah yang mampu berdaya saing dan memiliki nilai keunggulan yang berkelanjutan maka diperlukan kepemimpinan transformasional sehingga sekolah dapat memenuhi tuntutan dari stakeholder.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Faruq dan Supriyanto (2020) mengungkapkan bahwa : 1) Peran kepala sekolah sebagai komunikator dalam upaya melakukan penjaminan mutu adalah dengan memberi pengaruh terhadap

bawahannya (orang tua peserta didik, guru, siswa, dan tenaga administrasi) untuk mencapai keinginan yang dicita-citakan. Mengingat pentingnya meningkatkan kualitas peserta didik, oleh sebab itu kepemimpinan kepala sekolah lebih ditekankan dalam peningkatan mutu profesional pendidik serta mutu lulusan. 2) Peran kepala sekolah sebagai konselor dalam upaya meningkatkan profesional guru dengan pengguna jasa pendidikan meliputi perbaikan secara terus menerus, memiliki visi dan misi kedepan, berpusat pada kebutuhan siswa sehingga tidak hanya prestasi siswa saja yang meningkat melainkan juga meningkatkan mutu dan kualitas profesi guru itu sendiri. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dapat ditingkatkan. 3) Peran kepala sekolah sebagai konsultan. Kepala sekolah dalam meningkatkan mutu profesional guru adalah mampu menciptakan perubahan yang mendasar bagi karyawan, guru dan siswanya yang dilandasi dengan nilai-nilai agama, sistem budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam mencapai visi misi sekolah.

Selain itu budaya organisasi sekolah dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, suasana sekolah yang kondusif, budaya sekolah yang kuat akan menjamin para guru termotivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan sesuai tujuan pendidikan yang tercantum dalam sistem pendidikan nasional. Pada tempat dan kondisi yang berbeda bahwa jaminan akan keamanan dan kenyamanan tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Zarvedi *at al.* (2016) tentang budaya organisasi

terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten Pidie Jaya.

Selain variabel tersebut di atas beberapa variabel lain yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasi adalah tekad kuat sungguh-sungguh antara anggota terhadap organisasi untuk melangsungkan kehidupan organisasi sesuai norma-norma yang dianut bermanfaat dan memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan (Sopiah, 2010)

Hasil penelitian tentang komitmen organisasional dilakukan oleh Siregar, (2020) diperoleh hasil bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Rita Hayati, Yasir Arafat, and Artanti Puspita Sari, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): 100, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>. Hal yang sama dilakukan oleh Hayati et.al (2020) tentang penelitian tentang komitmen organisasional guru menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dengan populasi 44 orang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja pada dasarnya berhubungan dengan kesadaran dan keinginan guru untuk bekerja lebih baik seperti; keinginan untuk melakukan pembelajaran, keinginan memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas dengan baik, guru yang

demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya cenderung memiliki etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang kurang memiliki motivasi kerja.

Hasil penilaian kinerja berkaitan dengan komitmen para guru terhadap pengembangan sekolah tergolong cukup yaitu ada 60,00% yang aktif dalam kegiatan sedangkan guru yang memiliki kreatifitas ada 56,75% dari penilaian pengawas sekolah. Pengawas Sekolah Dasar di Kecamatan Selong, Sukamulia, Suralaga, 2021 Berkaitan data ini masih ada guru yang merasa bahwa profesinya kurang membanggakan sedangkan guru yang berusia di atas 40 tahun terdapat kecenderungan semangatnya menurun terutama terhadap kegiatan sekolah untuk meningkat kualitas pendidikan. Terdapat perbedaan antara hasil penilaian tentang komitmen guru dengan hasil penelitian sebelumnya. Harusnya dengan komitmen organisasi yang terbentuk pada guru SD di Kabupaten Lombok Timur dapat meningkatkan kinerja, namun yang terjadi adalah kinerja guru masih tergolong rendah. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat perbedaan antara kajian teoretik dan hasil penelitian empirik sebelumnya dengan hasil penilaian kinerja guru SD di Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian empirik mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, Komitmen Organisasional dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga harusnya kinerja guru juga akan menunjukkan level yang tinggi, namun kinerja guru SD di Kabupaten Lombok Timur masih rendah.

Kabupaten Lombok Timur dipilih sebagai lokasi penelitian karena beberapa alasan diantaranya : 1) kabupaten Lombok Timur memiliki populasi sekolah dan guru yang cukup banyak sehingga setiap capaian yang diraih akan memberikan dampak terhadap perubahan capaian pendidikan nasional khususnya di provinsi Nusa Tenggara Barat, 2) Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di kabupaten Lombok Timur masih tergolong rendah yakni berada di urutan ke 7 dari 10 kabupaten kota di provinsi NTB dengan indeks 70,65 pada tahun 2023 yang mana hal ini belum sesuai jika dikorelasikan dengan jumlah lembaga pendidikan yang ada yang merupakan terbanyak di provinsi NTB. 3) kualitas pendidikan khususnya pendidikan dasar di kabupaten Lombok Timur masih rendah yang ditunjukkan dengan data literasi 58,09, numerasi 46,33 yang masih jauh dari standar nasional yakni 61,53 untuk literasi dan 46,67 untuk numerasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal sehingga memerlukan studi untuk mengetahui gap antara hasil pendidikan dan kinerja guru.

Variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi merupakan variabel yang dalam banyak penelitian dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Dua variabel tersebut merupakan eksternal yang dapat mendorong tumbuhnya keinginan dan semangat untuk bekerja bagi anggota organisasi sekolah dan diduga dapat meningkatkan kinerja guru. Sedangkan variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan komponen atau variabel internal yang datang dari dalam diri guru sebagai seorang pribadi yang dapat memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini

variabel komitmen diletakkan sebagai variabel eksogen yang perlu diuji terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderator.

Perbedaan model yang diajukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik survei menggunakan instrumen berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk mendapatkan data, selanjutnya dilakukan analisis data, mengkaji dan menjelaskan pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, Komitmen Organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Variabel-variabel penelitian ini membentuk hubungan yang kompleks yaitu dibangun hubungan beberapa variabel dengan beberapa variabel independen, mungkin juga terdapat satu variabel berperan ganda artinya sebagai variabel independen pada satu hubungan, namun menjadi variabel dependen pada hubungan yang lain, mengingat adanya hubungan kausalitas. Kemudian setiap variabel membentuk variabel yang dibangun dari beberapa indikator. Demikian juga diantara variabel-variabel itu dapat berbentuk variabel tunggal yang diukur langsung dalam penelitian. Atas dasar masalah yang kompleks ini maka perlu dibuat model penelitian menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling dan Partial Least Squares (SEM PLS)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut.

- 1) Kepemimpinan instruksional sekolah di Kabupaten Lombok Timur masih rendah.
- 2) Capaian literasi dan numerasi siswa sekolah dasar di Lombok Timur sebesar 58,09 masih dibawah rata-rata nasional yakni sebesar 61,53
- 3) Kepala sekolah dasar di Kabupaten Lombok Timur belum membuat program berdasarkan data riil sekolah.
- 4) Kepala sekolah di Kabupaten Lombok Timur belum melakukan supervisi akademik secara rutin dan berkala.
- 5) Guru SD di Kabupaten Lombok Timur yang belum menunjukkan standar kinerja yang ideal.
- 6) Sekolah dasar di Lombok Timur belum memahami dengan utuh tentang konsep dan implementasi kurikulum merdeka.
- 7) Pembelajaran siswa sekolah dasar di Lombok Timur belum sepenuhnya berdiferensiasi.
- 8) Guru sekolah dasar di kabupaten Lombok Timur belum mampu membuat penelitian dan karya ilmiah.
- 9) Sistem rekrutmen kepala sekolah di Lombok Timur belum sepenuhnya mengacu pada ketentuan yang ada.
- 10) Guru SD di kabupaten Lombok Timur yang memiliki kompetensi profesional pada kategori rendah, penguasaan materi dan melakukan penelitian tindakan kelas juga tergolong rendah.
- 11) Kepedulian kepala sekolah dalam membentuk karakter guru dan siswa berjalan cukup baik, namun tidak berjalan konsisten.

- 12) Guru-guru yang memiliki usia lanjut memiliki motivasi yang rendah untuk mengembangkan kompetensinya.
- 13) Motivasi kerja guru SD di Kabupaten Lombok Timur tergolong cukup namun motivasi meningkatkan kompetensinya masih rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dideskripsikan di atas, dalam penelitian ini dibatasi untuk meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasional, motivasi kerja dan hubungannya dengan kinerja Guru SD di Kabupaten Lombok Timur.

1.4 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana deskripsi tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen Organisasional, motivasi kerja, dan kinerja guru SD di Kabupaten Lombok Timur?
- 2) Apakah model hubungan antar variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti secara empiris?
- 3) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
- 4) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
- 5) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
- 6) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?

- 7) Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
- 8) Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
- 9) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja guru?
- 10) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja?
- 11) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja?
- 12) Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keterampilan komunikasi, sikap spiritual, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja kepala sekolah. Sedangkan tujuan khusus dirincikan sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen Organisasional, motivasi kerja, dan kinerja guru SD di Kabupaten Lombok Timur
- 2) Untuk mengetahui model hubungan antar variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti secara empiris

- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap motivasi kerja.
- 8) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja guru.
- 9) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja guru.
- 10) Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
- 11) Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
- 12) Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

1.6 Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi, Komitmen Organisasional terhadap kinerja guru dengan melibatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pihak terkait dan pemangku kepentingan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi perkembangan kajian ilmu pendidikan dan menjadi khazanah keilmuan pada bidang manajemen pendidikan serta dapat memperkuat teori-teori manajemen atau administrasi pendidikan, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja suatu organisasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat menjadi rekomendasi bagi pengelola pendidikan baik pemerintah seperti dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Lombok Timur maupun pengelola pendidikan dari unsur swasta seperti yayasan dan lembaga untuk meningkatkan kinerja guru.
- b) Hasil penelitian ini sangat berguna bagi sekolah berkaitan dengan pentingnya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja untuk meningkatkan kinerja guru.
- c) Model persamaan struktural yang dibuat sebagai modifikasi yang sudah ada akan memberikan manfaat yang signifikan dalam menganalisis data penelitian yang rumit tanpa memperhatikan kondisi sebaran datanya.

1.7 Kebaruan/*Novelty*

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini antara lain:

1. Konsep model pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator
2. Mengembangkan multi-variabel pengukuran dalam bentuk Model Persamaan Struktural (SEM PLS) dengan formasi 311 yang bertujuan memprediksi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), komitmen organisasional (X3) dan motivasi kerja (X4) terhadap kinerja guru (Y) yang akan diuji secara empiris di SDN kabupaten Lombok Timur.
3. Memodifikasi instrumen dengan menambahkan indikator pada setiap variabel sebagai pengembangan dan hal yang belum pernah dibuat pada penelitian sebelumnya.
4. Penyertaan variabel motivasi kerja memediasi pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SDN Kabupaten Lombok Timur.