

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Bidang pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak baik. Selain itu, pendidikan juga bertujuan untuk memberikan pemahaman dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, dengan tujuan menciptakan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Sebagaimana yang tercantum pada UU No. 20 Tahun 2023 tentang tujuan pendidikan nasional Bab II pasal 3 yang berbunyi “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita lihat bahwa pendidikan merupakan upaya sadar manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang lebih baik. Oleh karena itu, salah satu cara pemerintah untuk memajukan negara adalah dengan memperbaiki dan meningkatkan kuantitas dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dalam upaya mengedukasi masyarakat tentang kehidupan sehari-hari, penting untuk melibatkan tidak hanya pemerintah tetapi juga masyarakat lokal. Sebab melalui pendidikan, seseorang dapat mewujudkan dan meningkatkan segala aspek berupa potensi dan bakat yang ada dalam dirinya untuk menunjang kehidupannya. masa depan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan mutu pendidikan adalah kinerja guru.

Menurut Rachmawati (2013) Kinerja mengacu pada sejauh mana seorang individu atau sekelompok orang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan sukses guna mencapai standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian Supardi (2014) juga menjelaskan bahwa kinerja

merupakan suatu pelaksanaan yang bertujuan menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Edison, dkk (2017) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang berlangsung dalam dalam kurun waktu tertentu dan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu potensi ataupun keterampilan kera yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab untuk hasil yang optimal.

Kaitannya dengan kinerja guru, Supardi (2014) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dibawah asuhannya. Baihaqi (2015) mengatakan kinerja guru juga bisa diinterpretasikan sebagai gambaran dari kemampuan guru dalam menjalankan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah ataupun madrasah, serta mencerminkan tindakan guru saat proses pembelajaran. Sedangkan menurut Hapsari (2015) kinerja guru yang baik dalam sebuah organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.

Guru merupakan seorang profesional dalam bidang pendidikan yang tugasnya terutama melibatkan proses mengajar, membimbing, mendidik melatih, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam konteks pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh pemerintah (UU No.14 Tahun 2005). Dalam era pendidikan modern saat ini, peran seorang guru tidak hanya terbatas pada fungsi pengajaran, namun juga memegang peran penting dalam membentuk karakter, moral, dan budaya (Syamsul, 2020). Guru memiliki peran utama dalam membekali pengalaman, pengetahuan, serta mengimplikasikan nilai-nilai, budaya, dan agama kepada murid-muridnya, menjadikannya tokoh yang memainkan peran sentral dalam proses pendidikan.

Dalam penelitian Suartama dan Ardana (2014) mengungkapkan beberapa faktor yang memiliki dampak kinerja pegawai mencakup kompensasi, kepemimpinan, motivasi, pendidikan, stress kerja, dan disiplin kerja. Thao& Hwang (2015) salah satu elemen yang berpengaruh terhadap hasil kerja

pegawai, termasuk guru, yaitu *coaching*, gaya kepemimpinan, keterlibatan dalam mengambil keputusan dan motivasi. Didukung pula oleh Kasmir (2016) menjelaskan pencapaian kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti gaya kepemimpinan, pengetahuan, budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja. Dalam suatu organisasi faktor internal yang berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi melibatkan aspek kepemimpinan, termasuk tindakan dan kualifikasi kepemimpinan di setiap tingkatan struktural organisasi (Sazly, 2019).

Pemimpinan dapat berpengaruh terhadap sikap bawahan melalui pendekatan yang digunakan untuk menjalankan sebuah organisasi/instansi. Menurut Nwaogu (2014) "*leadership is the processes of influencing group activities toward goal setting and goal achievement*", kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan pendapat Mulyasa dalam Busro (2018) kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di bawahnya. Menurut Stoner di dalam Pasolong (2017) kepemimpinan merupakan sebuah gaya atau pola tingkah laku pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi kinerja. Sulit bagi siapapun untuk menyangkal pentingnya kepemimpinan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dari sudut pandang tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian perilaku yang konsisten yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan.

Salah satu jenis dari gaya kepemimpinan yakni kepemimpinan yang bersifat transformasional, Sulastri (2015) menjelaskan kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan perubahan dalam individu atau dalam suatu lembaga guna meningkatkan kinerja secara signifikan. Wijaya (2015) gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang bisa membawa perubahan dari individu ataupun keseluruhan anggota suatu organisasi agar mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal. Sedangkan Dwijayanti (2017) mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat diartikan jenis

pemimpin yang mampu memberi inspirasi para bawahannya untuk mengesampingkan kepetingan individu dan memiliki kemampuan luar biasa dalam mempengaruhi mereka.

Didalam lingkungan sekolah pemimpin merupakan kepala sekolah merujuk pada kemampuan kepala sekolah untuk secara efektif mempengaruhi semua anggota sekolah dengan menggunakan pengaruh karismatik, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan profesional kerja (Maria 2016). Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan dimana kepala sekolah bekerja sama dengan pegawai dalam merancang visi, misi, dan tujuan sekolah, serta dapat memotivasi seluruh anggota sekolah untuk mewujudkannya (Sarto, 2022). Kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik bagi guru dan seluruh pegawai sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan yang mendalam tentang setiap stafnya, sehingga dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja bawahan.

Penelitian ini didasari oleh research gap terlihat dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan. Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini menyarankan tambahan variabel motivasi kerja sebagai variabel penghubung/intervening. Variabel intervening ini dalam teori mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga menjadikan hubungan tersebut tidak langsung dan tidak dapat diamati serta diukur secara langsung, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018). Selain itu, penelitian ini yang menjadi pembedanya dari segi objeknya, yang menjadi pusat dalam penelitian ini yaitu SMPN 21 Kota Jambi.

Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 21 Kota Jambi didirikan pada 26 oktober 1995. Pada tahun 2015 tepatnya pada 22 oktober 2015, SMP 21 Kota Jambi terakreditasi A Nomor : 450/BAP-SM/X/Jbi/2015. SMP ini bertugas memberi pengajaran, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan menilai peserta didik dalam konteks pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah seperti halnya yang telah

ditetapkan pada Undang-Undang (UU No.14 Tahun 2005). Sejalan dengan visi SMPN 21 Kota Jambi yakni “mewujudkan siswa SMP N 21 Kota Jambi yang bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berkarakter, berprestasi, berwawasan, dan berbudaya lingkungan serta kompetensi secara nasional”.

Mangkunegara (2017) kinerja merupakan pencapaian prestasi atau hasil dari pekerjaan baik kualitas maupun jumlah yang berhasil dicapai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Untuk menilai pencapaian hasil kerja dapat dilakukan melalui pengukuran kinerja, pengukuran kinerja merupakan suatu proses evaluasi yang menggunakan alat penilaian untuk melihat hasil kerja. Berikut data prestasi kerja organisasi yang penulis peroleh dari SMPN 21 Kota Jambi :

Tabel 1.1. Prestasi Siswa dan Guru SMPN 21 Kota Jambi (2022 – 2023)

No.	Lomba	Juara	Tahun
1	Guru Berprestasi Kota Jambi	III	2022
2	O2SN Renang Putri tingkat Kota	II	2022
3	Hasta Karya Putra&Putri LT-II Kwardcab Kota Jambi	III	2022
4	LKBB Putri LT-II Kwardcab Kota Jambi	III	2022
5	Pengucap UUD 1945 Putra LT-II Kwardcab Kota Jambi	II	2022
6	Mini pol air BTN Dash Aqua Challenge tingkat nasional	II	2023
7	Gubernur Cup Taekwondo Provinsi Jambi	III	2023

Sumber : SMP Negeri 21 Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menggambarkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 21 Kota Jambi dapat dilihat melalui prestasi siswa dan guru yang ada dari tahun 2022-2023. Fakta awal ini menggambarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menginspirasi bawahan baik guru maupun siswa untuk meningkatkan prestasi, juga didukung oleh pengamatan awal mengenai kinerja yang telah dilakukan oleh peneliti melalui pemberian kuesioner dan pengukuran yang serupa. Dalam melakukan survey, terdapat beberapa pertanyaan diajukan dengan menggunakan dimensi dan indikator sebagaimana yang diuraikan oleh Bangun (2012). Adapun hasil survey awal pada tanggal 23 Oktober 2023 kepada 10 responden yang dilakukan oleh peneliti pada SMP Negeri 21 Kota Jambi seperti yang tercantum dibawah ini :

Tabel 1.2. Hasil Survey Awal 10 Orang Mengenai Kinerja Guru (Y) Pada SMPN 21 Kota Jambi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Kompetensi Pedagogik Mampu menguasai materi yang akan diajarkan serta dapat menyampaikan dengan baik.	0	0	2	3	5	10
2.	Kompetensi Kepriadian Mampu memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik di kelas	0	1	2	4	3	10
3.	Kompetensi Profesional Tepat waktu saat masuk kelas dan tepat waktu saat selesai belajar.	0	0	3	5	2	10
4.	Kompetensi sosial Mampu berinteraksi dengan siswa.	0	1	3	4	2	10
Jumlah		0	2	10	16	12	40
Persentase %		0%	5%	25%	40%	30%	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan data survey awal tentang kinerja yang terdapat pada SMPN 21 Kota Jambi dapat dilihat dari jawaban di atas mengenai kinerja guru masih rendah karena masih adanya yang memilih tidak setuju terhadap kuantitas pekerjaan dan hubungan antar pegawai, serta masih ada guru yang memilih netral. Hal ini menggambarkan kinerja guru pada SMP Negeri 21 Kota Jambi belum cukup optimal, karena kurangnya respon positif dari guru.

Salah satu unsur yang memegang peranan besar dalam usaha meningkatkan performa pegawai adalah kepemimpinan, kepemimpinan yang dapat mengubah (mentransformasi) kinerja dari yang belum optimal menjadi lebih optimal (Edward, 2016). Dalam penelitian Suartama dan Ardana (2014) mengungkapkan beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai meliputi kepemimpinan, kompensasi, aspek finansial, tingkat pendidikan, motivasi, dan disiplin kerja.

Salah satu gaya pemimpin yaitu kepemimpinan transformasional, di mana seorang kepala sekolah memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan para guru dalam mengembangkan visi, misi, dan tujuan sekolah serta mampu menginspirasi seluruh anggota sekolah untuk menerapkannya (Sarto, 2022). Sebagai seorang pemimpin di lingkungan pendidikan, kepala sekolah SMPN 21 Kota Jambi memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi bawahannya serta membimbing guru dan

siswa serta membantu dalam mencapai tujuan dan visi sekolah.

Oleh karena itu, penelitian ini menekankan bahwa pemimpin diharapkan mampu menumbuhkan rasa kebanggaan dan motivasi kerja yang dirasakan bawahannya, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta bertindak dengan adil terhadap semua bawahan. Dari fakta di atas ciri gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 21 Kota Jambi adalah kepemimpinan transformasional. Sehubungan dengan itu, peneliti melakukan pengamatan awal guna melihat bagaimana bentuk kepemimpinan transformasional yang sedang berlangsung pada SMPN 21 Kota Jambi. Pada proses survey, beberapa pertanyaan diajukan dengan menggunakan dimensi dan indikator yang telah dijelaskan oleh Setiawan dan Muhith (2013). Adapun hasil survey awal pada tanggal 23 Oktober 2023 kepada 10 responden yang telah dilakukan oleh peneliti pada SMP Negeri 21 Kota Jambi seperti berikut :

Tabel 1.3. Hasil survey awal 10 orang tentang kepemimpinan transformasional (X) pada SMPN 21 Kota Jambi.

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Pengaruh ideal (<i>idealized influence</i>) Mendapat rasa hormat untuk dipercaya	0	0	3	3	4	10
2.	Motivasi inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>) Dapat memberikan motivasi	0	1	1	3	5	10
3.	Stimulasi intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>) Kreatif dalam memimpin	0	2	2	4	2	10
4.	Perhatian individu (<i>Individual Consideration</i>) Membuat semua individu merasa dihargai	0	0	0	4	6	10
Jumlah		0	3	6	14	17	40
Persentase %		0%	7,5%	15%	35%	42,5%	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil survey awal di atas terkait kepemimpinan transformasional, terlihat bahwa kondisi kepemimpinan transformasional masih belum optimal sebab terdapat guru yang tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang disajikan. Dapat diartikan kepala sekolah telah dilakukan usaha untuk memberikan perhatian kepada

guru mulai dari menyampaikan perhatian kepada bawahan, hingga dapat memberikan motivasi, mendorong bawahan untuk bersikap inovatif, dan membuat setiap individu merasa dihargai oleh pemimpin. Sejalan dengan fakta yang peneliti dapatkan ketika wawancara pada saat survey awal yaitu seperti menginspirasi untuk menjalankan kantin kejujuran, mengajak bawahan untuk membuat ide baru seperti pentas seni yang diadakan setiap minggunya, dan selalu memotivasi bawahan untuk meraih prestasi baik dalam ranah akademis maupun non akademis, serta pada saat rapat selalu meminta bawahannya untuk melakukan perubahan dalam bentuk prestasi. Akan tetapi, kendalanya meskipun kepala sekolah telah berhasil membuat lingkungan kerja yang memotivasi guru dan berupaya meningkatkan moralitas bawahan, namun masih terdapat persoalan terkait kinerja yang perlu diatasi.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja para karyawan (Sariningrum dan Febrian, 2023). Pendapat ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mursalin, dkk (2023) menyatakan kepemimpinan transformasional memiliki dampak sebesar 31.72% terhadap kinerja. Kepemimpinan merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap tindakan kerja seperti kinerja pegawai.

Guna memediasi fenomena tersebut, peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kharis (2015), motivasi kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Selain gaya kepemimpinan, ada pula motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Mangkunegara, 2017). Motivasi menjadi perhatian penting karena motivasi merupakan peran kunci dalam menentukan kinerja individu, baik berasal dari internal maupun eksternal yang mempengaruhinya. Motivasi kerja yaitu usaha untuk memacu semangat kerja dari para karyawan sehingga mereka dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam pencapaian tujuan organisasi (Kusumayanti dkk, 2020). Rivai (2013) motivasi merupakan usaha pegawai dan organisasi ke tingkat keahlian yang memungkinkan sehingga tujuan perusahaan dan keinginan

pegawai tercapai. Motivasi internal individu akan menginspirasi dan mendorong mereka untuk berusaha secara aktif untuk memenuhi kebutuhan dan meraih tujuan yang diinginkannya.

Motivasi kerja pada guru yakni proses yang bisa mendukung mereka dalam menjalankan tugasnya, mulai dari perencanaan aktivitas hingga evaluasi pembelajaran. Motivasi kerja guru memegang peran penting dalam mempengaruhi kinerja mereka untuk mencapai tujuan pendidikan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja guru. Begitupun sebaliknya apabila guru tidak memiliki motivasi kerja, maka tujuan pembelajaran tidak akan mencapai potensi yang optimal. Dalam penelitian Nur dan Sjahrudin (2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu absensi atau ketidakhadiran pegawai dalam bekerja. Menurut Larasati & Gilang (2016) motivasi kerja pegawai dapat tercermin dari hasil pencapaian kinerja karyawan dan tingkat absensi dalam satu periode tertentu. Oleh karena itu, ketika organisasi meningkatkan motivasi kerja pegawainya, hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka. Adapun data motivasi kerja yang diperoleh peneliti dari SMP Negeri 21 Kota Jambi yang berupa data kehadiran guru yaitu :

Tabel 1.4. Rekapitulasi kehadiran guru pada SMP Negeri 21 Kota Jambi Tahun 2022

Bulan	Hari Kerja	Pegawai	Hari Pegawai Bekerja	Ketidakhadiran	Presentase (%)
Januari	21	29	609	6	0,98
Februari	18	29	522	10	1,91
Maret	22	30	660	8	1,21
April	19	30	570	7	1,22
Mei	18	30	540	3	0,55
Juni	21	30	630	0	0
Juli	21	30	630	0	0
Agustus	22	30	660	7	1,06
September	22	30	660	3	0,45
Oktober	21	30	630	5	0,79
November	22	30	660	9	1,36
Desember	22	30	660	8	1,21
Rata-rata					0,9

Sumber : SMPN 21 Kota Jambi Tahun 2022

Mengacu pada tabel 1.4 digambarkan bahwasanya motivasi kerja pada SMP Negeri 21 Kota Jambi dapat dilihat melalui tingkat kehadiran yang

termasuk dalam dimensi kebutuhan untuk berprestasi dengan indikator memiliki antusias yang artinya setiap guru memiliki antusias dari dalam diri untuk hadir. Untuk memperkuat fakta awal di atas peneliti melakukan survey awal terkait motivasi kerja melalui penyebaran kuesioner. Pada melakukan survey, beberapa pernyataan diajukan berdasarkan dimensi dan indikator yang ditetapkan oleh Herzberg dalam Ismanto (2014). Adapun hasil survey awal pada tanggal 23 Oktober 2023 kepada 10 responden yang telah dilakukan oleh peneliti seperti yang berikut :

Tabel 1.5. Hasil Survey Awal 10 Orang Mengenai Motivasi SMPN 21 Kota Jambi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Motivasi Ekstrinsik Dorongan dan dukungan dari kepala sekolah	0	2	4	1	3	10
2.	Motivasi Intrinsik Keseriusan dalam mengajar dan optimal dalam membimbing siswa	0	0	3	3	4	10
Jumlah		0	2	7	4	7	20
Persentase %		0%	10%	35%	20%	35%	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Mengacu pada hasil survey awal di tabel 1.5 terkait motivasi kerja pada SMPN 21 Kota Jambi dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 responden terlihat masih kurang termotivasi karena masih ada guru yang memilih sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu ragu pada pernyataan kuesioner yang diberikan. Dapat disimpulkan hasil survey awal tersebut menggambarkan bahwa motivasi kerja pada SMP Negeri 21 Kota Jambi belum baik, dikarenakan masih kurangnya tanggapan positif dari guru.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Febry Adi Nugroho, Marzuki (2019) menyatakan hasil analisis menggunakan analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari motivasi kerja terhadap kinerja guru. Di dukung dengan penelitian Sariful Anam dan Zaim Mukaffi (2020) yang menyatakan Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan temuan mengenai fenomena variabel dan research gap yang

telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa telah ada banyak studi yang meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengamati isu yang berkaitan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menjadi perbedaan dari studi-studi sebelumnya dengan memfokuskan objek di SMP Negeri 21 Kota Jambi. Dari penjelasan di atas maka penulis tertarik memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti menemukan bahwa kinerja guru masih belum mencapai tingkat optimal dan hal ini berpotensi mempengaruhi keberlangsungan organisasi atau instansi. Walaupun kepala sekolah telah menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi guru dan berupaya memberikan inspirasi, namun masih ada permasalahan pada kinerja. Begitu pula pada data rekapitulasi kehadiran guru SMPN 21 Kota Jambi bisa dilihat bahwa masih banyak guru yang tidak hadir dengan persentase paling tinggi mencapai 1,91% pada bulan Februari.

Dilihat dari hasil survey awal yang dilakukan peneliti menunjukkan masih adanya yang memilih tidak setuju pada pernyataan yang diajukan pada pra kuesioner kinerja. Selain itu, survey awal mengenai kepemimpinan transformasional menunjukkan hasil yang cukup baik, akan tetapi masih belum optimal untuk meningkatkan kinerja guru. Kemudian pada hasil survey awal mengenai motivasi juga masih belum termotivasi karena banyaknya guru yang memilih tidak setuju pada survey awal. Kurangnya motivasi guru tentu akan berdampak tidak baik pada organisasi karena hal itu akan mengakibatkan kinerja menurun.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja guru, kepemimpinan transformasional, dan motivasi pada SMPN 21 Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada SMPN 21 Kota Jambi?

3. Bagaimana Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pada SMPN 21 Kota Jambi?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMPN 21 Kota Jambi?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada SMPN 21 Kota Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru, kepemimpinan transformasional dan motivasi pada SMPN 21 Kota Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada SMPN 21 Kota Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pada SMPN 21 Kota Jambi
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMPN 21 Kota Jambi
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada SMPN 21 Kota Jambi

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis :

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi kontribusi tambahan pada literatur manajemen, khususnya dalam Sumber Daya Manusia, terutama terkait hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja melalui motivasi. Hal ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian yang akan dilakukan di bidang Manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diinginkan dapat menyediakan informasi kepada organisasi mengenai dampak kepemimpinan transformasional pada kinerja guru melalui motivasi. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi

salah satu informasi penting tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dan motivasi di suatu instansi atau organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Ini dapat menghasilkan manfaat penelitian dari berbagai faktor :

a. Bagi penulis

Untuk memperluas pemahaman, pengetahuan, dan pengalaman mengenai permasalahan yang diselidiki, terutama mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan melibatkan motivasi sebagai variabel intervening.

b. Bagi universitas

Mampu melengkapi dan memperluas temuan penelitian-penelitian, terutama dalam hal kepemimpinan transformasional, kinerja, dan motivasi.

c. Manfaat bagi instansi atau organisasi

Instansi bisa mengidentifikasi area-area yang belum optimal dan melakukan perbaikan, sementara juga mempertahankan atau melanjutkan program-program yang telah terbukti berhasil.