

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran kinerja individu memiliki kepentingan yang besar dalam kemajuan mutu pendidikan. Tanpa kinerja yang baik, tujuan tersebut akan sulit tercapai. Oleh karena itu, kinerja individu guru memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Penilaian terhadap kinerja individu guru menjadi semakin penting ketika lembaga akan melakukan reposisi, yaitu lembaga harus mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja tersebut (Iman, 2023). Hasil analisis ini akan bermanfaat dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia secara optimal. Selanjutnya, kinerja individu akan mencerminkan tingkat kompetisi suatu lembaga.

Menurut Iskandar, (2013) Guru adalah kunci utama dalam sistem pendidikan, hal lain, dalam dunia pendidikan khususnya sekolah tidak banyak berarti apabila fungsi dasar pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Demikian pentingnya peran guru sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas dan kinerja guru akan sangat berpengaruh terhadap kualitas/mutu pendidikan.

Guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik, sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 dalam pasal 3 yang menegaskan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk

berkembangnya potensi diri peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan (Nadirah, dkk. 2023). Dengan kinerja guru yang bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.

Menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2008) faktor-faktor kinerja guru adalah sebagai berikut: 1) Faktor kinerja kelompok antara lain: keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan dan peran tim, norma. 2) Faktor kinerja individual antara lain: pengetahuan, keterampilan dan motivasi. 3) Faktor kinerja organisasi antara lain; lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, teknologi dan proses organisasi.

Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan (Purwoko, 2018). Dengan kinerja guru yang bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiyati (2014) Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral di pundaknya, semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas selain itu kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu menurut Sya'roni, dkk (2018) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Penting bagi seorang kepala sekolah untuk mengetahui bagaimana tipe-tipe dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru.

Kepala Sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi tersebut (Nurul & Wahyuni, 2021). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Permadi dan Arifin (2010) bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kinerja guru akan optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerja yang memadai.

Kepala sekolah yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan berbeda dalam situasi yang berbeda, tidak tergantung pada satu gaya untuk semua situasi (Mahmud, 2020). Sehingga seorang pemimpin harus mampu menentukan

gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi tertentu, serta mampu menggunakan gaya kepemimpinan secara benar, Mahdi (2001).

Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik (Octaviana, & Silalahi, 2016). Dalam hal ini, Kepemimpinan Transformasional atau *Transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang sangat cocok.

Menurut Litz, & Blaik-Hourani, (2020) *Transformational leadership is defined as a leadership approach that causes change in individuals and social systems*. Artinya kepemimpinan transformasional diartikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang menyebabkan perubahan pada individu dan sistem sosial. Menurut Setiawan, & Hadi, (2017) menyebutkan bahwa Transformational Leadership merupakan jenis kepemimpinan yang membangkitkan kesadaran para pengikut dengan menunjukkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi seperti kebebasan, keadilan dan kesetaraan. Suwatno (2019) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Menurut Sodikin (2017) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada

pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta untuk melihat kebutuhan pengikutnya..

Menurut Windarwati, dkk (2021) Transformational Leadership memiliki peran penting dalam pencapaian kualitas pendidikan, kepribadian dan kinerja seorang pemimpin dan tim yang berpengaruh pada komitmen kerja yang meningkatkan kualitas kinerja guru.

Dalam Kepemimpinan transformasional, peran kepala sekolah bukan lagi seperti atasan yang menggunakan kekuasaan untuk memberikan perintah kepada bawahannya, melainkan sebagai pemimpin sekaligus partner yang dapat saling meningkatkan motivasi, kinerja, dan moralitas (Octaviana, & Silalahi, 2016). Kepala sekolah bekerja sama dengan guru untuk meningkatkan kinerja sekolah sebagai suatu organisasi. Jika kepemimpinan transformasional yang diterapkan di sekolah, maka diharapkan bahwa organisasi sekolah mampu mencapai tujuan yang diharapkan atau bahkan kinerja organisasi sekolah yang mampu tujuan-tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Peran pemimpin, kepala sekolah, dan gaya kepemimpinannya dapat memberikan pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian dari Tian & Guo (2022) ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membantu mengurangi tingkat kelelahan pada guru. Hal ini terjadi melalui peningkatan tingkat self-efficacy dan emotional intelligence pada guru.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh Struktur Organisasi yang mana merupakan suatu susunan unit-unit kerja dalam organisasi dan menunjukkan adanya pembagian kerja serta menunjukkan

bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan atau terkoordinasi. Menurut Hasibuan (2010) struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Menurut Ivancevich, (2014) struktur organisasi dapat dipandang sebagai suatu model kerangka kerja yang menekankan adanya perbedaan dari setiap posisi pekerjaan, serangkaian aturan maupun prosedur dan berisi wewenang di dalamnya. Caesar, *et al* (2021) Struktur organisasi merupakan alat untuk mengatur perilaku manusia untuk meningkatkan tujuan bersama dalam suatu kegiatan sehingga organisasi yang dilaksanakan memperoleh pelayanan publik yang baik. Struktur organisasi juga merupakan faktor yang sama pentingnya dalam menentukan dan melihat cara kerja suatu organisasi, yang mana dapat dianalisa melalui strukturnya yang tergambar dan akan bisa diketahui bagian dan sub bagian, wewenang masing-masingnya serta hubungan koordinasi antar bagian dan sub bagian dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab masing-masing (Nurlia, 2019). Dalam unsur struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal Caesar *et al* (2021).

Menurut Handoko (2012) pengorganisasian adalah yang pertama: penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai organisasi. yang kedua: proses perancangan dan pengembangan suatu organisasi yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan. yang ketiga: pnanagan tanggung jawab

tertentu. yang keempat: pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya. pengorganisasian merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yari (2021) yang mana hasil dari penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa struktur organisasi memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja guru.

Menurut Caesar, *et al* (2021) Struktur organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar pada anggotanya. Pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan/guru mengarah pada suatu kesimpulan yang sangat jelas. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan. Hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian ataupun posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Selanjutnya selain Kepemimpinan dan Struktur Organisasi yang mempengaruhi kinerja juga terdapat pengaruh dari variabel lain yaitu Emosional Intelegen dimana berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amirian & Kouhsari, (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kecerdasan emosional guru dan perilaku tuntutan kerja yang meningkat merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja guru baik pada gender pria maupun wanita. Selain itu, perilaku tuntutan

kerja yang meningkat memiliki efek mediasi yang lebih kuat daripada kesejahteraan subjektif dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja guru pada kedua jenis kelamin.

Atika *et.al* (2023) penelitian ini mengkonfirmasi kekuatan kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja secara keseluruhan para pengajar di ECTP Kabupaten Malang, baik secara parsial maupun simultan. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang lebih signifikan daripada motivasi kerja terhadap kinerja di ECTP Kabupaten Malang. Penelitian tentang kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kinerja guru telah memberikan kontribusi terhadap pengembangan institusi dan manajemen pendidikan dalam meningkatkan kualitas ECTP.

García-Domingo & Díaz (2022) menyoroiti peran prediktif yang dimainkan oleh Kecerdasan Emosional yang Dirasakan (PEI) Data dianalisis secara deskriptif, korelasional, dan regresi linear. Guru-guru kami memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang dan tingkat kebahagiaan subjektif yang tinggi peningkatan PEI dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas kinerja mengajar dan kesejahteraan guru. Selanjutnya penelitian Lu, Q., & Ishak, (2022). hipotesis penelitian ditemukan secara statistik signifikan berdasarkan statistik t dan p. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru meningkatkan self-efficacy guru, yang pada gilirannya meningkatkan employee brand-based equity mereka. Demikian pula, kecerdasan emosional meningkatkan kinerja guru.

Selanjutnya Peran guru sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan peningkatan nilai sosial siswa. Inovasi merupakan setiap ide atau pun gagasan baru yang belum pernah ada atau pun diterbitkan sebelumnya. Inovasi pun merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam peningkatan kinerja seorang guru. Kata inovasi dapat diartikan sebagai “proses” atau “hasil” pengembangan dan atau pemanfaatan atau mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk, proses yang dapat memberikan nilai yang lebih berarti, (Sutarno 2012).

Ahmed dan Shepherd (2010) inovasi tidak hanya terbatas pada benda atau barang hasil produksi, tetapi juga mencakup sikap hidup, perilaku, atau gerakan-gerakan menuju proses perubahan di dalam segala bentuk tata kehidupan masyarakat. Inovasi dalam pembelajaran dinilai sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan menggunakan model pembelajaran yang aktif, efektif dan efisien. Ide, gagasan, tindakan yang dianggap baru dalam bidang tertentu, untuk memecahkan masalah yang muncul. Inovasi biasanya muncul karena adanya keresahan pihak tertentu (misalnya guru) tentang penyelenggaraan kegiatan (misalnya pembelajaran) dalam mengatasi masalah yang terjadi.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 56/M/2022 bahwa setiap satuan pendidikan secara bertahap melaksanakan Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM). Kurikulum Merdeka adalah kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler yang beragam dimana konten akan lebih optimal agar peserta didik memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensi. Guru memiliki keleluasaan

untuk memilih berbagai perangkat ajar sehingga pembelajaran dapat disesuaikan dengan kebutuhan belajar dan minat peserta didik. Untuk mengimplementasikan kurikulum merdeka tersebut, pendidik yang berada dalam dunia pendidikan, harus pentingnya inovasi pembelajaran. Inovasi itu sendiri dapat dimaknai sebagai suatu ide, produk, metode, dan seterusnya yang dirasakan sebagai sesuatu yang baru, yang dapat mendorong terjadinya perubahan yang lebih baik. Inovasi sering dikaitkan dengan diskoveri dan invensi. Diskoveri adalah penemuan sesuatu yang sebenarnya sudah ada, tetapi belum diketahui orang. Dan invensi adalah penemuan sesuatu yang benar-benar baru, artinya hasil karya manusia.

Sebagai innovator posisi guru yang sangat strategis perlu ditingkatkan pengembangan guru untuk menjawab berbagai persoalan pendidikan dan pembelajaran. Jika generasi muda atau para siswa dibelajarkan dengan penuh kreativitas, dan inovasi maka keterampilan-keterampilan yang diperlukan anak sesuai zamannya dapat dipenuhi dan diantisipasi untuk memerankan diri sebagai generasi penerus. Inovasi guru dalam pembelajaran yang mengandung arti pembelajaran yang dikemas oleh guru yang merupakan wujud gagasan atau teknik yang dipandang baru agar mampu memfasilitasi siswa untuk memperoleh kemajuan dalam proses dan hasil belajar. (Zunidar 2019).

Sifat inovasi adalah penggantian, penambahan, penyesuaian, penghapusan, penguatan. Sehingga dengan inovasi diharapkan model pembelajaran yang kurang aktif, efektif, dan efisien dapat ditambah, disesuaikan, dikuatkan atau dihapus dan diganti dengan kegiatan pembelajaran dengan model yang baru dan tidak monoton, dengan demikian inovasi guru pun merupakan salah satu faktor yang

mendukung dalam peningkatan kinerja seorang guru terutama dalam proses pembelajaran, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasim (2020) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel inovasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan mengenai kinerja guru dan juga informasi yang penulis dapat dari beberapa sumber diantaranya kepala sekolah, guru dan beberapa siswa yang mau memberikan keterangan berupa informasi terkait penelitian ini ada beberapa fenomena yang menarik yang melandasi pentingnya penelitian ini dilakukan diantaranya:

Masih terlihat adanya masalah kinerja guru di sekolah, kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi. Pada kenyataannya beberapa guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar secara maksimal, seperti dalam pembuatan RPP atau Modul Ajar dan ini berkaitan dengan kualitas kerja guru yang menjadi salah satu faktor kinerja guru. Kemudian masih terdapat guru yang belum dapat mengkondufikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, hal ini berkaitan dengan kurangnya kemampuan kerja guru dalam memimpin keadaan kelas.

Berdasarkan obeservasi awal yang dilakukan di SMAN yang berada di Kabupaten kerinci penulis melihat dalam pembelajaran khusus guru PAI yang monoton dalam mengajar. Dalam konteks kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kerinci, terdapat beberapa masalah faktual yang perlu diatasi.

Selain itu, diperlukan kepemimpinan transformasional, struktur organisasi yang baik, dan pengembangan kecerdasan emosional guru sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Masalah faktual dalam kinerja guru Pendidikan Agama Islam dapat meliputi rendahnya prestasi akademik siswa, kurangnya keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, ketidakmampuan guru dalam mengelola kelas dengan efektif, serta kurangnya inovasi dan kreativitas dalam pendekatan pengajaran.

Untuk mengatasi masalah tersebut, kepemimpinan transformasional sangat diperlukan. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan guru-guru agar berkinerja optimal akan memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran. Selain itu, struktur organisasi yang baik juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan adanya prosedur yang jelas, alokasi sumber daya yang memadai, dan mekanisme penilaian kinerja yang objektif.

Selain itu, pengembangan kecerdasan emosional guru juga perlu diperhatikan. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu guru dalam mengelola emosi mereka sendiri, memahami dan merespons emosi siswa dengan baik, serta membangun hubungan yang harmonis dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua. Hal ini akan berdampak positif pada motivasi dan keterlibatan siswa dalam pembelajaran.

Dengan adanya kepemimpinan transformasional, struktur organisasi yang baik, dan pengembangan kecerdasan emosional guru, diharapkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kerinci dan kota sungai penuh dapat

meningkat secara signifikan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan prestasi siswa, keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini memiliki urgensi berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya masalah dalam kinerja guru Pendidikan Agama Islam dan perlunya intervensi untuk meningkatkan kualitasnya.

Studi sebelumnya telah mengidentifikasi permasalahan kinerja guru. Permasalahan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh juga terungkap melalui penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani. Studi yang dilakukan Oktaviani menunjukkan bahwa pada umumnya kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh berada pada tingkatan sedang, bahkan terdapat beberapa guru yang terindikasi memiliki kinerja yang rendah (Oktaviani, 2019). Penelitian Odha Meditamar (2024) mengungkapkan masih rendahnya kinerja guru di kota sungai penuh dalam hal melaksanakan tugas pokok. Hal ini dikarenakan rendahnya penguasaan kompetensi guru Sungai Penuh, di antaranya kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik. Perilaku yang terlihat di antaranya penggunaan metode pembelajaran yang masih lemah, rendahnya penguasaan materi ajar, kurang mempersiapkan perangkat pembelajaran, kurangnya inovasi pembelajaran, hingga kedisiplinan yang masih rendah, seperti hadir dan pulang tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang bernaung di lingkup Pemerintah Kota Sungai menunjukkan hal yang rendah (Yuliandra, 2023)

Selain itu beberapa penelitian juga telah menyoroiti pentingnya kepemimpinan transformasional, (Setiawan, & Hadi, 2017) struktur organisasi

yang baik (Yari, 2022), dan pengembangan kecerdasan emosional guru (Ekowati, dkk 2020) sebagai faktor yang berpotensi meningkatkan kinerja guru. (Muhith, 2013) Dalam konteks Kabupaten Kerinci dan sungai penuh, belum banyak penelitian yang secara khusus membahas masalah kinerja guru Pendidikan Agama Islam dan intervensi yang perlu dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk melengkapi kekosongan pengetahuan dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di wilayah tersebut.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang permasalahan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kerinci dan kota Sungai Penuh serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam mengembangkan program atau intervensi yang tepat guna dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di wilayah ini.

Berdasarkan fakta-fakta ini, penelitian ini menjadi penting untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, struktur organisasi, kecerdasan emosional, dan kinerja guru. Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, perbaikan struktur organisasi, dan pemberdayaan kecerdasan emosional guru

1.2 Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang disajikan, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi terkait dengan variabel-variabel yang telah disebutkan (Transformational Leadership, Struktur Organisasi, Kecerdasan Emosi, dan Inovasi) terhadap kinerja guru. Berikut adalah identifikasi permasalahan berdasarkan variabel-variabel tersebut:

1. Permasalahan Kepemimpinan: Kepemimpinan kepala sekolah tidak efektif dalam mempengaruhi perilaku guru dan mengambil keputusan yang efisien dan efektif. Kepala sekolah tidak menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi tertentu. Kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kepemimpinan yang baik pada kepala sekolah dalam memimpin organisasi sekolah.
2. Permasalahan Struktur Organisasi: a. Struktur organisasi yang tidak efektif dalam membagi tugas, mengkoordinasikan kegiatan, dan memastikan adanya hubungan kerja yang baik antara guru-guru. b. Kurangnya penyesuaian struktur organisasi dengan tujuan, sumber daya, dan lingkungan sekolah. c. Ketidakefisienan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab di antara bagian-bagian dan sub-bagian organisasi.
3. Permasalahan Kecerdasan Emosi: a. Guru-guru tidak memiliki tingkat kecerdasan emosi yang memadai dalam mengelola emosi mereka sendiri dan berinteraksi dengan peserta didik. b. Ketidakmampuan guru untuk mengelola stres, konflik, dan tekanan yang mungkin terjadi dalam lingkungan

- pendidikan. c. Kurangnya kesadaran emosional yang dapat mempengaruhi komunikasi dan hubungan interpersonal antara guru dan siswa.
4. Permasalahan Inovasi: a. Kurangnya adopsi inovasi dan perubahan dalam pendekatan pembelajaran oleh guru. b. Ketidakterlibatan guru dalam mengembangkan dan menerapkan inovasi dalam proses pembelajaran. c. Tidak adanya dukungan dan insentif yang memadai untuk mendorong guru dalam melakukan inovasi.
 5. Permasalahan-permasalahan ini perlu dianalisis lebih lanjut dan diteliti secara mendalam untuk memahami dampak dan hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja guru. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang permasalahan ini, dapat dirumuskan strategi dan program pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Inovasi?
2. Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Emotional Intelligence?
3. Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Guru?
4. Apakah terdapat pengaruh *Struktur Organisasi* terhadap Inovasi?
5. Apakah terdapat pengaruh *Struktur Organisasi* terhadap Emotional Intelligence?

6. Apakah terdapat pengaruh *Struktur Organisasi* terhadap Kinerja Guru?
7. Apakah terdapat pengaruh *Inovasi* terhadap Kinerja?
8. Apakah terdapat pengaruh Emotional Intelengence terhadap Kinerja Guru?
9. Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Guru Melalui Inovasi?
10. Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Melalui Emotional intellegance?
11. Apakah terdapat pengaruh *Struktur Organisasi* terhadap Kinerja Guru Melalui Inovasi?
12. Apakah terdapat pengaruh *Struktur Organisasi* terhadap Kinerja Melalui Emotiona Intelengence?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Inovasi
2. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Emotional Intelengence
3. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Guru
4. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Struktur Organisasi* terhadap Inovasi
5. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Struktur Organisasi* terhadap Emotional Intelengence
6. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Struktur Organisasi* terhadap Kinerja Guru?
7. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Inovasi* terhadap Kinerja

8. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh Emotional Intelengence terhadap Kinerja Guru
9. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Guru Melalui Inovasi
10. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Melalui Emotional intellegance
11. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Struktur Organisasi* terhadap Kinerja Guru Melalui Inovasi
12. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Struktur Organisasi* terhadap Kinerja Melalui Emotiona Intelengence?

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, berikut adalah batasan penelitian berdasarkan variabel yang telah disebutkan (*Transformational Leadership*, *Struktur Organisasi*, Kecerdasan Emosi, Inovasi) dalam konteks kinerja guru:

1. Variabel Penelitian:
 - a. Variabel Independen:
 - Transformational Leadership*: Pengukuran gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menggunakan pendekatan *transformational leadership*.
 - Struktur Organisasi*: Pengukuran struktur organisasi sekolah, termasuk pembagian tugas, hubungan antara bagian-bagian yang berbeda, dan tanggung jawab yang terkait.
 - Kecerdasan Emosi: Pengukuran tingkat kecerdasan emosi guru, termasuk kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi sendiri serta emosi orang lain.
 - Inovasi: Pengukuran tingkat inovasi yang ditunjukkan oleh guru dalam mengembangkan metode pengajaran dan praktik pendidikan.

2. Variabel Dependen: Kinerja: Pengukuran kinerja guru yang meliputi efektivitas pengajaran, kualitas interaksi dengan siswa, kontribusi terhadap pengembangan peserta didik, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah.
3. Metode Penelitian: Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian potong lintang (cross-sectional). Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang akan diberikan kepada guru-guru yang menjadi sampel penelitian. Data akan dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti regresi dengan menggunakan pendekatan SEM PLS, untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.
4. Prosedur Pengumpulan Data: Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari pertanyaan terkait variabel-variabel penelitian. Kuesioner akan didistribusikan kepada guru-guru yang menjadi sampel penelitian. Sebelumnya, peneliti akan menjelaskan tujuan penelitian dan meminta izin dari sekolah serta persetujuan sukarela dari guru-guru yang akan berpartisipasi.
5. Analisis Data: Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti analisis regresi, uji Beda, menggunakan SEM PLS untuk menguji hubungan antara variabel-variabel independen (Transformational Leadership, Struktur Organisasi, Kecerdasan Emosi, Inovasi) dengan variabel dependen (Kinerja). Hasil analisis akan digunakan untuk mengidentifikasi tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

6. Implikasi Penelitian: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh Transformational Leadership, Struktur Organisasi, Kecerdasan Emosi, dan Inovasi terhadap kinerja guru. Implikasi penelitian ini dapat digunakan oleh pihak sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru

BAB II

KAJIAN TEORETIK, KARANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teoretik

a. Kinerja

Kinerja merupakan variabel dependen (terikat) dari variabel *transformational leadership*, struktur organisasi, *emotional intelligence*, dan inovasi pembelajaran dalam penelitian ini.

1. Definisi Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, Rivai (2013).