

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Anak usia dini adalah sosok individu yang sedang menjalani suatu proses perkembangan dengan pesat dan fundamental bagi kehidupan selanjutnya (Sujino, 2009). Proses pertumbuhan dan perkembangan potensi anak dapat dirangsang dan dikembangkan agar anak dapat berkembang secara optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan kondisi atau tempat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan anak, dan agar tujuan pendidikan tercapai secara optimal.

Menurut Piaget (dalam Robert, 2011) perkembangan anak tidak terlepas dari perkembangan kognitifnya. Piaget (dalam Robert, 2011) menjelaskan bahwa perkembangan kognitif anak dibagi ke dalam 4 tahap, yaitu: tahap sensori motor (0-24 bulan) yang menunjukkan kemampuan bayi terbatas pada gerak refleks dan panca inderanya. Tahap pra operasional (2-7 tahun) anak mulai dapat menerima rangsangan, tetapi sangat terbatas. Tahap operasional konkret (7-11 tahun) kemampuan mengingat dan berpikir secara logis pada anak sudah meningkat. Tahap operasional formal (mulai umur 11 tahun) pada masa ini anak sudah mampu berpikir secara abstrak dan menguasai penalaran.

Berkaitan dengan hal tersebut, Piaget (dalam Robert, 2011) menambahkan bahwa setiap anak memiliki kemampuan untuk membangun pengetahuannya. Secara mental anak mengkonstruksi pengetahuannya melalui refleksi terhadap pengalamannya. Anak memperoleh pengetahuan bukan dengan cara menerima secara pasif dari orang lain, melainkan dengan cara membangunnya sendiri secara aktif melalui interaksi dengan lingkungannya. Usia 0-6 tahun adalah masa usia emas atau yang biasa disebut *golden age*. Pada masa ini usia sel-sel otak

berkembang dengan sangat pesat. Untuk mengoptimalkan perkembangan sel-sel otak tersebut maka diperlukan rangsangan pendidikan yang tepat baik dari pihak keluarga maupun lingkungan. Rangsangan ini dapat dilakukan dengan memberikan aktifitas pendidikan pada anak yang dimulai sejak dini.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu bagian integral dari keseluruhan proses pendidikan nasional. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dikatakan bahwa pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (Departemen Pendidikan Nasional, 2003)

Pendidikan Anak Usia Dini dimulai pertama kali oleh Froebel pada abad ke 18 dan berkembang hingga abad ke 20 menjadi Taman Kanak-Kanak seperti saat ini. Di Indonesia, sekolah *kindergarten* dibawa oleh pemerintah Hindia Belanda yang menjadi tempat pendidikan untuk anak mereka. Kemudian dikembangkan lagi oleh Ki Hajar Dewantara yang dinamakan Taman Lare. Adanya sekolah Taman Lare terus berlanjut sampai zaman penjajahan Jepang di Indonesia.

Perkembangan Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia terbagi menjadi beberapa periode. Masing-masing periode memiliki perkembangannya mulai dari lahirnya IGTKI (Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia), GOPTKI (Gabungan Organisasi Penyelenggara TK Indonesia), Himpaudi (Himpunan Pendidik Anak Usia Dini) hingga sekarang perkembangannya semakin jelas dengan lahirnya undang-undang dan peraturan presiden tentang Pendidikan Anak Usia Dini.

Lebih lanjut, UU No. 20 Tahun 2003 pasal 28 menyebutkan bahwa pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal dan informal. Pendidikan Anak Usia Dini formal diperuntukkan untuk anak dengan kelompok usia 4-6 tahun yang selama ini dikenal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), *Raudlatul Athfal* (RA), atau bentuk lain yang sejenis. Pendidikan Anak Usia Dini jalur non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang untuk anak kelompok usia 0-6 tahun berbentuk Kelompok Bermain (KB) atau lebih populer disebut *playgroup*, Taman Penitipan Anak (TPA), Satuan PAUD Sejenis (SPS) atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan Anak Usia Dini jalur informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan termasuk keagamaan (Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini, 2010).

Upaya pemberian rangsangan pendidikan dan mengembangkan setiap potensi anak, membutuhkan adanya peran dan kinerja guru yaitu sebagai penunjang keberhasilan anak usia dini dalam mengembangkan kreativitas dan segenap potensi yang ada pada anak. Maka kemudian kinerja guru Pendidikan anak usia dini menjadi suatu hal yang sangat penting, mengapa? *Pertama*, anak-anak ini yang nantinya diharapkan akan menjadi calon - calon pemimpin bagi bangsa di masa depan, oleh karena itu kesiapan mental menjadi suatu hal yang sangat penting. Para guru atau pendidik inilah yang sedang membangun pondasi untuk memberikan pengetahuan-pengetahuan baru, bahkan guru juga menanamkan karakter atau budi pekerti pada anak-anak dengan mengajarkan bagaimana bersikap dan berperilaku baik, sebagai proses mempersiapkan kematangan mental untuk anak-anak sebelum memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi. *Kedua*, kesadaran akan pentingnya pendidikan bagi anak usia ini kemudian mendorong munculnya banyak sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Masing-

masing lembaga memberikan ciri khas atau program unggulan dari lembaganya masing-masing. Hal ini berarti orang tua memiliki banyak pilihan dimana mereka akan menyekolahkan anaknya. Persaingan yang ketat ini membuat Lembaga PAUD harus benar-benar memberikan layanan yang optimal, disinilah kinerja guru menjadi hal yang mutlak diperlukan apabila sebuah lembaga ingin tetap berkembang. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Sukadi, 2001).

Dalam tugasnya sebagai seorang guru di sebuah lembaga, guru memiliki tugas pokok sebagai berikut, *pertama*, merancang program kegiatan pembelajaran untuk anak di kelas yang diampunya, *kedua*, melaksanakan proses pembelajaran sesuai program yang telah direncanakan untuk anak di kelas yang diampunya, *ketiga*, mencatat dan membuat penilaian perkembangan anak untuk anak di kelas yang diampunya, *keempat*, menjalin hubungan yang baik dengan semua warga sekolah, *kelima* mengikuti kegiatan rapat atau pelatihan yang diadakan di lembaga, *keenam* turut serta menjaga nama baik lembaga. Kinerja guru dapat disimpulkan sebagai kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dalam kurun waktu tertentu. Dalam dunia pendidikan kurun waktu yang dimaksud adalah satu tahun masa ajaran.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014, terdapat empat kompetensi guru yang dapat digunakan sebagai aspek pengukuran kinerja guru. Keempat kompetensi tersebut meliputi yang pertama, kompetensi pedagogik yaitu kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan dan melakukan penilaian terhadap kegiatan

program pendidikan. Kompetensi ini menuntut guru untuk memiliki kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kondisi baik kondisi anak didik maupun kondisi lembaga tempat mengajar. Yang kedua, Kompetensi kepribadian yaitu mampu bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologis anak, norma agama dan menampilkan diri sebagai pribadi yang berbudi pekerti yang luhur. Kompetensi ini menuntut guru untuk memiliki kemampuan dalam memahami perkembangan psikologis anak dan mampu bersikap secara tepat menghadapi perilaku anak. Guru juga dituntut untuk memiliki sikap dan kepribadian yang baik sesuai norma yang berlaku di masyarakat, mampu menjadi tokoh yang menjadi panutan bagi lingkungan sekitarnya. Yang ketiga Kompetensi Sosial yaitu mampu beradaptasi dengan lingkungan, berkomunikasi secara efektif dengan semua warga sekolah baik fisik, verbal maupun non verbal. Kompetensi ini menuntut guru untuk memiliki kemampuan dalam membangun relasi dan hubungan yang baik dengan semua warga sekolah dan masyarakat. Yang keempat Kompetensi Profesional yaitu mampu meliputi memahami tahapan tumbuh kembang anak, rangsangan pendidikan, pengasuhan dan perlindungan, membangun kerjasama dengan orangtua dalam pendidikan, pengasuhan dan perlindungan anak serta berkomunikasi secara efektif. Kompetensi ini menuntut guru untuk memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mengajar. Mampu memahami tahap tumbuh kembang anak, mampu memberikan rangsangan yang tepat, dan mampu mengkomunikasikan apa yang dilakukan baik kepada wali murid maupun pimpinan. Keempat kompetensi tersebut diharapkan dapat dimiliki oleh seluruh guru agar tujuan pendidikan tercapai dengan optimal.

Guru yang memiliki keempat kompetensi tersebut, akan bersikap dan berupaya untuk meningkatkan setiap potensi peserta didik dengan melakukan kegiatan pembelajaran. Kompetensi pedagogik dapat terlihat dari kemampuan guru dalam melakukan kegiatan

pembelajaran diberbagai kondisi baik kondisi anak didik maupun kondisi lembaga tempat mengajar. Kompetensi kepribadian mendorong guru untuk memahami perkembangan psikologis. Kompetensi sosial terlihat dari kemampuan guru untuk beradaptasi dengan lingkungan, dan kompetensi profesional menuntut guru untuk memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mengajar. Keempat kompetensi guru tersebut selanjutnya digunakan sebagai aspek pengukuran kinerja guru, mengingat bahwa pemerintah telah menetapkan standard tersebut sebagai evaluasi kinerja guru.

Namun belakangan ini, kinerja guru semakin dipertanyakan banyak orang. Dewasa ini banyak guru yang tidak melakukan pembaharuan dalam proses pembelajaran kecuali merasa cukup dengan mengulang materi yang sudah diajarkan tahun sebelumnya (Republika, 2015). Banyak guru meninggalkan tugas wajib untuk mengajar hanya untuk keperluan-keperluan pribadi yang tidak jelas. Banyak guru juga tidak hadir tepat waktu atau mengakhiri pelajaran sebelum waktunya habis. Banyak guru yang tidak menciptakan kondisi kelas yang nyaman malah sebaliknya tidak jarang guru yang melakukan “kekerasan” secara psikologis kepada anak didiknya (Kompas, 2014).

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada sebuah lembaga Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Sedayu, penulis menemukan realitas yang kurang menyenangkan, seperti mainan yang seharusnya ada di dalam kelas, tercecer berada di halaman sekolah selama sehari – hari tanpa ada guru yang beritikad untuk mengambil atau membereskan kembali ke tempat semula. Beberapa alat permainan juga dibiarkan tergeletak tidak beraturan, bahkan kehujanan di halaman sekolah tanpa ada guru yang membereskan. Ketika jam kedatangan anak-anak, guru tidak ada yang siaga di halaman untuk menyambut anak-anak yang datang. selain itu masih banyak terdapat guru yang terlambat masuk atau ijin untuk keperluan pribadi yang tidak jelas. Hal

tersebut menunjukkan bahwa guru belum memiliki kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diharapkan, dimana seharusnya guru memiliki kepekaan terhadap lingkungan, dan menampilkan diri sebagai pribadi yang bertanggungjawab dan menjadi teladan bagi warga sekolah. Hal senada juga diungkapkan oleh dua orang pengelola lembaga PAUD yang penulis wawancarai terkait kinerja guru di lembaga masing – masing. Dari sisi kemampuan dan keterampilan, banyak guru yang belum mampu menyusun program pembelajaran di kelas. Rencana pembelajaran semester dan mingguan dibuat oleh tim khusus di gugus setempat, kemudian diberlakukan secara seragam untuk mempermudah pekerjaan guru. Ini membuat guru menjadi tidak belajar untuk membuat perencanaan pembelajaran sendiri yang sesuai dengan kondisi anak di lembaga. Pada beberapa lembaga juga didapati anak-anak sudah diajarkan untuk membaca dan menulis pada usia yang belum waktunya diajarkan membaca dan menulis. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru belum memiliki kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, dimana seharusnya guru mampu menyusun rencana pembelajaran, dan memberikan program pembelajaran sesuai dengan standard tingkat usia anak. Melihat fenomena yang terjadi maka penulis mengidentifikasi beberapa hal terkait persoalan tersebut, yaitu: *pertama*, kurangnya supervisi dan motivasi dari pimpinan atau dalam hal ini adalah kepala sekolah terhadap guru dalam proses pembelajaran di sekolah. *Kedua*, kurangnya sikap empati dan peduli terhadap lembaga dalam diri para guru di lembaga sekolah tersebut. *Ketiga*, kurangnya kompetensi yang terdapat pada diri guru di lembaga tersebut.

Hal tersebut di atas, tentu berpengaruh dan berdampak besar terhadap kinerja para pendidik di lingkungan sekolah. Seperti yang diungkapkan oleh Susanto (2012) faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. Kepala sekolah sebagai seorang leader atau pemimpin tentunya

memegang peranan yang sangat penting dalam memberikan arahan dan meningkatkan kinerja guru di sekolah. Tanggung jawab utama seorang pemimpin atau kepala sekolah adalah membuat tujuan lembaga atau visi misi benar – benar terserap dan dipahami oleh semua lapisan institusional sekolah, dengan demikian kepala sekolah haruslah seorang yang visioner yang mampu membuat orang lain bertindak atas nama kepentingan kelompok demi tujuan bersama. (Starrat, 2007)

Dalam menjalankan tanggungjawab sebagai pimpinan, kepala sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang bersikap transformasional. Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Seorang pemimpin transformasional dapat memotivasi para pengikutnya dengan tiga cara, yaitu: (1) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (2) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi (Yukl, 2006). Tinjauan literatur mengenai kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa penelitian kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pengikutnya. Hal ini sebagaimana yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan Judge dan Piccolo (dalam Cavazotte, Moreno & Bernardo, 2013) mengatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja tugas-tugas formal bawahan.

Sekolah sebagai penyelenggara pendidikan tentu dapat diartikan sebagai sebagai sebuah organisasi. Dimana di dalam proses penyelenggaraan tersebut terdapat tujuan lembaga yang tercantum dalam visi dan misi, terdapat pembagian tugas-tugas, dan memiliki sistem tata

hubungan kerja, yang membuat masing-masing warga sekolah kemudian harus bekerja sama untuk mencapai tujuan lembaga. Untuk mencapai tujuan tersebut maka lembaga pendidikan sebagai organisasi juga perlu untuk melakukan perubahan dan pengembangan yang diperlukan guna mendukung tercapainya tujuan. Hal ini berarti merubah dan mengembangkan lembaga dengan memperbaiki kinerja guru menjadi pilihan yang harus dilakukan. Apabila melihat fenomena di atas, kurangnya sikap empati dan peduli terhadap lembaga dalam diri para guru dapat diindikasikan bahwa masih ada sikap kurang peduli disebabkan karena kurang memahami visi dan misi organisasi serta tanggung jawab sebagai bagian dari organisasi atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Organ (1990) mengatakan, perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak hanya dapat meningkatkan kinerja seseorang, lebih dari itu bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat juga mempengaruhi bagaimana pimpinan mengevaluasi pekerja atau bawahannya. Pendidik atau guru, sebagai bagian dari warga sekolah, yang menjadi ujung tombak dalam proses pembelajaran seharusnya mampu menciptakan lingkungan yang kondusif dan turut serta secara aktif untuk menjaga dan merawat lingkungan sekolah. Namun pada kenyataannya hal tersebut belum dapat dilaksanakan secara optimal.

Sesuai dengan teori *Organizational Citizenship behavior* (OCB), seorang guru di lembaga diharapkan memiliki sikap partisipasi sosial yang baik, memiliki keterlibatan yang tinggi dalam kehidupan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif tanpa selalu dikaitkan dengan upah atau kompensasi. Perilaku *Organizational Citizenship behavior* (OCB) guru adalah wujud dari sikap peduli seorang terhadap terwujudnya visi dan misi lembaga, sehingga guru yang memiliki *Organizational Citizenship behavior* (OCB) yang tinggi akan menempatkan kepentingan lembaga di atas kepentingan pribadi.

Dari uraian tersebut di atas, nampak bahwa kinerja guru belum memadai karena guru belum memahami peran sebagai guru. Sikap kurang peduli terhadap visi misi lembaga juga berperan dalam rendahnya kinerja ditambah lagi dengan kebijaksanaan pimpinan yang belum menyentuh motivasi mendasar bagi guru untuk berinovasi guna meningkatkan kualitas kerjanya sebagai seorang guru. Maka peneliti menduga adanya kemungkinan hubungan sebab akibat kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja guru. Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional dan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara simultan terhadap kinerja guru?
2. Manakah pengaruh yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional dan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja guru?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji signifikansi pengaruh antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
2. Menguji signifikansi pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja guru.
3. Menguji signifikansi persepsi kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara simultan terhadap kinerja guru.

4. Melihat pengaruh yang lebih tinggi antara persepsi kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan pada bidang ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri Organisasi, terutama yang berhubungan dengan Teori Organisasi, kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan peningkatan kinerja.
2. Bagi Kepala Sekolah atau Pengelola Lembaga Pendidikan anak usia dini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran dalam upaya peningkatan kinerja guru melalui model kepemimpinan yang diterapkan.
3. Bagi guru diharapkan untuk terlibat dan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), serta bersedia mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

D. Keaslian Penelitian

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai kinerja guru yaitu:

1. Penelitian Putra dan Adnyani (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi”. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan

penelitian Putra dan Adnyani (2016) yaitu membahas mengenai kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja. Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putra dan Adnyani (2016) yaitu:

- a. Variabel yang digunakan oleh Putra dan Adnyani (2016) berbeda dengan penelitian ini. Putra dan Adnyani (2016) menambahkan variabel mediasi komitmen organisasi sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi.
- b. Sampel yang digunakan berbeda. Putra dan Adnyani (2016) menggunakan sampel karyawan PT. BPR Jaya Kerti yang berjumlah 46 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 79 sampel yang terdiri dari guru PAUD di kecamatan Sedayu.
- c. Metode yang digunakan berbeda. Putra dan Adnyani (2016) menggunakan analisis jalur (*path analysis*) sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Penelitian Kharis, Hakam dan Ruhana (2015) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Hasil penelitian menemukan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh melalui motivasi kerja. Persamaan penelitian Kharis, Hakam dan Ruhana (2015) dengan penelitian ini yaitu membahas mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian Kharis, Hakam dan Ruhana (2015) yaitu:

- a. Variabel yang digunakan oleh Kharis, Hakam dan Ruhana (2015) berbeda dengan penelitian ini. Kharis, Hakam dan Ruhana (2015) menambahkan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening.

- b. Sampel yang digunakan Kharis, Hakam dan Ruhana (2015) berjumlah 75 karyawan Bank Jatim Malang, sedangkan penelitian ini menggunakan 79 sampel yang terdiri dari guru PAUD di kecamatan Sedayu.
 - c. Metode yang digunakan Kharis, Hakam dan Ruhana (2015) yaitu analisis jalur (*path analysis*) sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
3. Penelitian Putri dan Utami (2017) yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). Hasil penelitian ini menemukan bahwa dari kelima aspek *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue* hanya *Courtesy* yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian Putri dan Utami (2017) dengan penelitian ini yaitu pembahasan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja. Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putri dan Utami (2017) yaitu:
 - a. Variabel yang digunakan oleh Putri dan Utami (2017) hanya terdiri dari variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) saja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel kepemimpinan transformatif sebagai variabel independen.
 - b. Sampel yang digunakan Putri dan Utami (2017) berjumlah 49 perawat RS Baptis Batu, sedangkan penelitian ini menggunakan 79 sampel yang terdiri dari guru PAUD di kecamatan Sedayu.
4. Penelitian Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana (2014) yang meneliti tentang sejauh mana komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan pelayan berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja sehingga memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi mempengaruhi motivasi

kerja, kepuasan kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja para guru swasta di SMU Surabaya. Penelitian ini menginformasikan bahwa loyalitas para guru memberikan pengaruh terhadap sekolah, sementara kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana (2014) yaitu membahas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putri dan Utami (2017) yaitu:

- a. Variabel yang digunakan oleh Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana (2014) terdiri dari komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Hal ini berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan variabel kepemimpinan transformatif dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja.
 - b. Sampel yang digunakan Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana (2014) terdiri dari guru SMU, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang terdiri dari guru PAUD di kecamatan Sedayu.
 - c. Penelitian Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana (2014) menggunakan analisis SEM sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
5. Penelitian Slamet (2007) tentang Analisis Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi, Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMPN 8 Purworejo yang menemukan hasil bahwa kepemimpinan, kecerdasan emosi, kedisiplinan, dan kompetensi secara bersama mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 86,7 %. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Slamet (2007) yaitu membahas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, sedangkan perbedaannya terletak pada beberapa aspek berikut:

- a. Penelitian Slamet (2007) menggunakan variabel independen yang berbeda yaitu kepemimpinan, kecerdasan emosi, kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel; kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel independen terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen.
- b. Selain itu perbedaan penelitian ini dengan penelitian Slamet (2007) terlihat dari subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan subjek guru Pendidikan Anak Usia Dini sedangkan Slamet (2007) menggunakan guru SMPN.

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu tersebut, diketahui bahwa penelitian mengenai pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja relatif masih langka. Karena itulah penelitian ini akan memfokuskan pada hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan kinerja, khususnya pada kinerja guru di lembaga pendidikan PAUD di kabupaten Bantul. Dengan melihat beberapa penelitian yang pernah dilakukan, maka peneliti melakukan penelitian yang berbeda dari beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan mengambil persepsi kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel independen. Oleh karena itu keaslian tesis ini dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan asas-asas keilmuan yang harus dijunjung tinggi yaitu kejujuran, rasional, objektif dan terbuka.

Penelitian ini ingin memfokuskan pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor persepsi guru atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Selain penelitian serupa relatif jarang dilakukan. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin

dengan pengikut atau bawahan. Dalam kepemimpinan ini seorang pemimpin atau leader adalah seorang yang memiliki visi kemudian mendorong dan membantu bawahan untuk mampu meraih visi yang hendak dicapai bersama. Pemimpin transformasional mampu memotivasi bawahan untuk memiliki komitmen yang tinggi, berprestasi dan memiliki kinerja yang tinggi. Keberhasilan kepemimpinan transformasional akan tampak dari perilaku bawahan yang termotivasi untuk mampu berprestasi dan menempatkan organisasi dan tim di atas kepentingannya sendiri sehingga kinerja bawahan akan meningkat.