

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bidang pendidikan menjadi salah satu arah utama pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. Pendidikan menjadi bagian dari arah pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu membangun SDM pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerjasama industri dan talenta global. Peningkatan kualitas dan daya saing SDM yaitu manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter.

Salah satu Sumber daya yang terdapat di sekolah yang memiliki peran dan fungsi yang penting yaitu guru. Guru merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran penting dalam mendidik para siswanya secara profesional. Menurut UU No. 14 tahun 2015 Pasal 4 kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (UU No. 14 tahun 2015 Pasal 4 Guru dan Dosen). Sesuai dengan UU No 14 tahun 2015 tersebut guru perlu berkomitmen dalam mengembangkan sekolah sehingga program yang dirancang oleh sekolah dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Komitmen tersebut harus dilakukan oleh semua guru di sekolah.

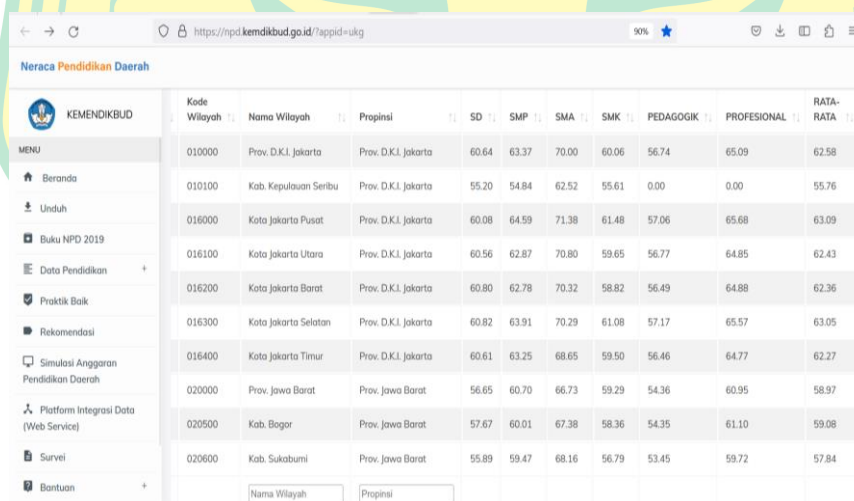
Keberhasilan sekolah secara fundamental tergantung pada guru yang berkomitmen dalam mengembangkan sekolah (Oplatka,2016; Somech,2016). Guru adalah tokoh yang menonjol dalam sistem pendidikan baik secara statistik maupun dalam potensinya untuk mempengaruhi hasil pendidikan (Kim et al., 2019a). Guru dengan berbagai tugas dan tanggungjawab, dituntut dengan adanya ritme kerja yang kompleks. Selain itu, banyaknya tuntutan dan perubahan lingkungan yang relatif cepat mengharuskan guru bekerja secara kreatif, efektif, dan efisien. Kreativitas, efektivitas, dan efisiensi kerja guru di dalam sekolah sangat bergantung pada kesediaan sumber daya agar dapat berkontribusi positif dalam menyikapi perubahan tersebut. Namun berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) di provinsi DKI Jakarta yang diambil dari Neraca Pendidikan Daerah (tanpa tahun) terlihat bahwa hasil UKG tingkat SD di Jakarta adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Nilai UKG DKI Jakarta

O	Tahun	Rata-rata UKG
	2015	40,14
	2016	63,80
	2017	62,22
	2018	62,90
	2019	62,58

Sumber : Neraca Pendidikan Daerah (*Jakarta Open Data*, 2019; Neraca Pendidikan Daerah, n.d.)

Data di atas menunjukkan bahwa hasil UKG guru DKI Jakarta yang masih rendah. Rata-rata UKG dibagi menjadi dua komponen yaitu kompetensi pedagogic dan kompetensi professional yang mendapatkan nilai masing-masing 56,74 dan 65,09. Rincian hasil tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Kode Wilayah	Nama Wilayah	Propinsi	SD	SMP	SMA	SMK	PEDAGOGIK	PROFESIONAL	RATA-RATA
010000	Prov. D.K.I. Jakarta	Prov. D.K.I. Jakarta	60.64	63.37	70.00	60.06	56.74	65.09	62.58
010100	Kab. Kepulauan Seribu	Prov. D.K.I. Jakarta	55.20	54.84	62.52	55.61	0.00	0.00	55.76
016000	Kota Jakarta Pusat	Prov. D.K.I. Jakarta	60.08	64.59	71.38	61.48	57.06	65.68	63.09
016100	Kota Jakarta Utara	Prov. D.K.I. Jakarta	60.56	62.87	70.80	59.65	56.77	64.85	62.43
016200	Kota Jakarta Barat	Prov. D.K.I. Jakarta	60.80	62.78	70.32	58.82	56.49	64.88	62.36
016300	Kota Jakarta Selatan	Prov. D.K.I. Jakarta	60.82	63.91	70.29	61.08	57.17	65.57	63.05
016400	Kota Jakarta Timur	Prov. D.K.I. Jakarta	60.61	63.25	68.65	59.50	56.46	64.77	62.27
020000	Prov. Jawa Barat	Prov. Jawa Barat	56.65	60.70	66.73	59.29	54.36	60.95	58.97
020500	Kab. Bogor	Prov. Jawa Barat	57.67	60.01	67.38	58.36	54.35	61.10	59.08
020600	Kab. Sukabumi	Prov. Jawa Barat	55.89	59.47	68.16	56.79	53.45	59.72	57.84

Gambar 1.1 Neraca Pendidikan (Pusat Analisis dan Sinkronisasi & Sekretariat Jenderal, 2019)

Hasil rekapitulasi hasil UKG menunjukkan bahwa rata-rata nilai UKG DKI Jakarta masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan kota besar lainnya. Menurut survey dari PERC (*Politic and Economic Risk Consultan*), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan terakhir yaitu urutan ke-12 dari 12 negara di Asia (Fadil, 2016). Penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Hasil dari UKG DKI Jakarta tahun 2022 rata-rata 62,58 belum sesuai dengan target (Pusat Analisis dan Sinkronisasi & Sekretariat Jenderal, 2022). Data tersebut menunjukkan bahwa DKI Jakarta masih rendah. Rendahnya kompetensi tenaga pengajar akan berdampak pada kualitas pendidik (Meriska, 2022). Kompetensi guru

demikian pentingnya karena sangat menentukan keberhasilan guru dalam menjalankan perannya dengan baik di setiap lembaga pendidikan. Semakin dikembangkan kompetensi guru maka semakin berkualitas output atau keberhasilan pembelajaran (Rahman, 2022). Hal ini Oleh karena itu pemerintah/pihak lembaga swasta harus memberikan fasilitas bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa guru-guru tidak mau mengembangkan dirinya untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar. Guru-guru merasa telah cukup dengan ilmu dan pengetahuan yang kini mereka miliki tidak pernah menggunakan media pembelajaran, dan selalu mengajar dengan metode ceramah atau penugasan saja (Dwi Murdaningsih, 2019). Data tersebut menunjukkan rendahnya kompetensi guru.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru yang mampu mengembangkan diri dan guru lain dengan refleksi, berbagi dan kolaborasi secara mandiri; memiliki kematangan moral, emosi dan spiritual untuk berperilaku sesuai kode etik; merencanakan, menjalankan, merefleksikan dan mengevaluasi pembelajaran yang berpusat pada murid dengan melibatkan orang tua; berkolaborasi dengan orang tua dan komunitas untuk mengembangkan sekolah dan menumbuhkan kepemimpinan murid; dan mengembangkan dan memimpin upaya mewujudkan visi sekolah yang berpihak pada murid dan relevan dengan kebutuhan komunitas di sekitar sekolah pemerintah mengembangkkan program guru penggerak. Program ini adalah program pendidikan kepemimpinan bagi guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran.

Program guru penggerak berperan untuk menggerakkan komunitas belajar untuk rekan guru di sekolah dan di wilayahnya, menjadi Pengajar Praktik bagi rekan guru lain terkait pengembangan pembelajaran di sekolah, mendorong peningkatan kepemimpinan murid di sekolah, membuka ruang diskusi positif dan ruang kolaborasi antara guru dan pemangku kepentingan di dalam dan luar sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, menjadi pemimpin pembelajaran yang mendorong *well-being* ekosistem pendidikan di sekolah. Guru penggerak diharapkan menjadi pemimpin-pemimpin pendidikan di masa depan yang mewujudkan generasi unggul Indonesia.

Upaya pemerintah dengan adanya guru penggerak dilakukkam untuk membantu banyak guru lebih berinisiatif membantu kolega lain yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya serta menumbuhkkan kesadaran guru dalam berkolaborasi, menyikapi perubahan yang terjadi serta tuntutan untuk berinovasi dalam pembelajaran.

Perilaku yang saling membantu, menolong, inovatif peduli merupakan cermin dari *citizenship behavior* (CB).

Perilaku CB yang terjadi dalam organisasi diarahkan untuk membantu dan memberikan dukungan kepada rekan kerja (Budhiarti and Nisa, 2018). Perilaku CB mengacu pada perilaku memberi bantuan pada kolega dengan pekerjaan yang berlebihan, (Demir, 2015; Esnard et al, 2018.; Somech and Ron, 2007). Guru yang memiliki CB mampu memberikan solusi inovatif untuk masalah sekolah, menjalin kontak dekat dengan orang tua siswa, menggunakan waktu sekolah secara efisien, mempertahankan citra positif sekolah, dan jarang absen.

CB mencakup perilaku sosial, seperti kepekaan terhadap kesalahan orang lain, mendiskusikan masalah rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, inovasi, membantu orang lain dengan beban kerja yang berat, dan bertindak secara sukarela. Berbagai penelitian yang telah mengkaji terkait dengan CB. Penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff menyebutkan bahwa CB dari tahun ketahun terus diteliti untuk mengetahui implikasi perilaku ini pada suatu organisasi ((Akar, 2018; P. M. Podsakoff et al., 2000). Perkembangan penelitian terkait dengan CB menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah pada dasarnya tergantung pada kesediaan guru untuk melangkah di atas dan melampaui panggilan tugas untuk mencapai tujuan dan tujuan sekolah mereka (Somech & Ron, 2007). Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa sekolah perlu memotivasi para guru secara eksternal untuk terlibat dalam perilaku peran ekstra tersebut (Bogler & Somech, 2004; M. F. Dipaola & Hoy, 2019; M. Dipaola & Tschannen-moran, 2001).

Diperlukan faktor pendukung yang dapat meningkatkan CB guru yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap CB dan pada akhirnya akan berdampak baik bagi kinerja sekolah. CB dalam penelitian sesuai dengan teori Colquite adalah perilaku sukarela membantu tercapainya tujuan (Colquitt, 2005). Perilaku ini sangat sesuai dengan tujuan pemerintah untuk berkolaborasi dalam upaya meningkatkan kompetensi guru. Pada dasarnya banyak faktor yang dapat meningkatkan CB guru, yaitu dari segi kepemimpinan atasan, budaya organisasi, iklim organisasi, motivasi kerja guru, kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, keadilan yang dirasakan oleh guru terhadap pimpinan maupun sistem yang ada di sekolah tersebut, hingga dukungan organisasi kepada *stakeholder* di dalam sekolah tersebut. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang untuk menunjukkan adanya hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru

merupakan kunci keberhasilan yang tersebut (Davis, Jeremy; McBrayer, Juliann Sergi; Miller, Suzanne B.; and Fallon, 2022).

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dan akan berdampak pada pencapaian organisasi. Di dalam sekolah, kepala sekolah bertindak sebagai manajer yang berperan dalam proses mempengaruhi seluruh *stakeholder* yang ada di sekolah tersebut. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tertinggi di sekolah, harus mampu mengelola seluruh bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tuntutan dan juga membuat guru loyal terhadap sekolah.

Kempimpinan merupakan perilaku atasan dalam memimpin guru maupun bawahan untuk mencapai tujuan sekolah. Perilaku atasan dalam hal memimpin sangat berpengaruh guna mencapai tujuan sekolah, sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh sekolah tersebut, mengingat kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak bagi seluruh kegiatan yang ada di sekolah. Seperti yang diungkap oleh Fulan bahwa pemimpin sekolah memainkan peranan penting untuk memperkuat ikatan antara warga sekolah maupun masyarakat di sekitarnya. Dalam hal ini diperkuat juga oleh Sholeh, bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mempengaruhi kinerja guru terutama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Mengingat besarnya pengaruh kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, maka gaya dirasa penting dalam meningkatkan CB guru di sekolah karena perannya yang sangat strategis untuk mencapai tujuan sekolah. Permasalahan kepemimpinan guru menjadi sangat relevan untuk merespons krisis di tengah perjuangan pasca covid-19 dalam evaluasi hasil pembelajaran sesuai dengan kurikulum (Sekretariat GTK, 2020). Tantangan lain dari proses pembelajaran kepemimpinan guru mencakup tata kelola serta efektivitas dan efisiensi pendidikan dalam kerangka sistem yang hierarkis sebagai rangkaian segitiga mikro/tingkat kelas, meso/tingkat sekolah, dan makro/tingkat masyarakat. Terlebih di masa pandemi guru merupakan inovator yang memecahkan berbagai kendala pembelajaran

Hasil penelitian telah dilakukan oleh Avcı yang mengemukakan bahwa kepala sekolah harus adil dan obyektif dalam semua keputusan kepada guru dalam pembentukan perilaku citizenship behavior yang kuat dan sehat. Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa citizenship behavior dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh (Ahmet, 2016; Xu & Law, 2014). Berdasarkan hasil penelitian di atas untuk mendorong perilaku tersebut diperlukan kepemimpinan yang mampu membuat perilaku tersebut tetap terjaga dan menjadi budaya bagi semua guru.

Kepemimpinan sangat penting dalam di dalam dunia pendidikan (Cranston, 2013; Pont et al., n.d.; Weinstein & Hernández, 2016). Kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting setelah pengajaran di kelas dan memiliki dampak pada pembelajaran siswa (Burstein and Kohn, 2018).

Dekade terakhir atau lebih telah melihat literatur yang berkembang tentang gaya kepemimpinan (Cranston, 2013). Kebijakan telah dikaitkan dengan gerakan yang lebih besar dalam kebijakan pendidikan, yang mendukung desentralisasi dan otonomi yang meningkat untuk sekolah dan, pada saat yang sama, tanggung jawab yang lebih kuat dari sekolah dan kepala sekolah mereka untuk hasil siswa. Tidak ada keraguan bahwa sekarang diterima secara luas sebagai vital bagi keberhasilan sekolah dan pembelajaran siswa, dengan semakin banyaknya penelitian yang memperdalam pemahaman kita tentang kompleksitas dan kontribusi yang dibuat kepemimpinan dalam hal ini (K. A. Leithwood et al., 2004).

Kepribadian merupakan faktor yang mempengaruhi terhadap citizenship behavior. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesadaran, Stabilitas Emosional, dan Extraversion memiliki hubungan yang serupa dengan citizenship behavior dan kinerja tugas. Hal ini menunjukkan bahwa sifat-sifat kepribadian (sedikit) lebih penting penentu CB (Chiaburu et al., 2011). Kepribadian didefinisikan sebagai keakuratan sifat-sifat seseorang yang relatif stabil dalam merespon dan berinteraksi dengan orang lain maupun lingkungannya. Kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan dalam masyarakat yang menjelaskan pola karakteristik mereka dari pikiran, emosi, dan perilaku. Kepribadian dterfokus pada tingkah laku dan proser antar pribadi.

Peneliti terdahulu telah melakukan penelitian terkait dengan kepribadian (Suvarna & Ganesha Bhata, 2016). Kepribadian guru memiliki peran penting dalam mempengaruhi hasil belajar siswa melalui lingkungan psikologisnya. Kepribadian yang dicapai dalam diri guru, mungkin termotivasi untuk melakukannya bekerja sama, dan menghadapi tantangan baru (Badamas, 2021). Ketika guru memahami tipe kepribadian mereka, itu membuat mereka menjadi proaktif menentukan kecocokan yang lebih baik untuk setiap siswa.

Motivasi guru adalah indikator besar yang mempengaruhi siswa, kurikulum, proses pengajaran, dan evaluasi di sekolah (Kirkhus, 2011; Stockard & Lehman, 2004; Williams, 2012). Kandemir dan Gür (2009) menggemakan motivasi guru tersebut dikaitkan dengan pencapaian manajemen yang tinggi dan keberhasilan akademik di sekolah. Dibutuhkan pemimpin yang memahami pentingnya motivasi guru, karena

memiliki efek yang kuat pada pembelajaran siswa dan kemajuan akademik (Neves de Jesus & Lens, 2005). Penelitian menunjukkan bahwa guru dengan tingkat motivasi tinggi dapat mengambil inisiatif untuk melaksanakan pembelajaran yang sukses dan bermakna untuk meningkatkan keberhasilan akademik sekolah (Durmaz, 2004; Jesus & Conboy, 2001). Hal tersebut menunjukkan pentingnya motivasi dimiliki oleh guru.

Motivasi merupakan faktor yang sangat bermanfaat bagi keberhasilan organisasi dengan dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja (Jablin & Sias, 2001). Motivasi guru telah diidentifikasi sebagai penentu utama untuk motivasi siswa dan efektivitas mengajar” (Han & Yin, 2016). Kesadaran mengenai apa yang memotivasi, mendorong, dan mendemoralisasi guru sangat penting dalam membuat tempat kerja sekolah menjadi produktif. Memahami apa yang memotivasi guru untuk melakukan tanggung jawab pekerjaannya dan yang memicu perilaku CB, di mana individu bertindak di luar tugas dan tanggungjawabnya untuk kepentingan sekolah (Cheng, 2015). hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin melakukan penelitian tentang CB dengan menggunakan teori Colquitt. Faktor yang mempengaruhi CB berdasarkan kajian teori tersebut adalah gaya kepemimpinan, big five personality dan motivasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah: 1) rendahnya kompetensi guru sekolah dasar yang ditunjukkan dengan hasil UKG yang masih rendah, 2) kinerja kepala sekolah yang masih rendah, 3) rendahnya motivasi guru dalam belajar, 4) Guru- guru merasa telah cukup dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki dan tidak mau belajar, 5) banyaknya tugas administrasi yang harus diselesaikan oleh guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas terlihat begitu banyak faktor yang mempengaruhi citizenship behavior. Mengingat luasnya faktor-faktor tersebut maka perlu dilakukan pembatasan masalah yang menjadi kajian dalam penelitian ini. Pembatasan ini selain dilakukan atas pertimbangan keterbatasan kemampuan peneliti juga pertimbangan faktor-faktor (dimensi) yang mempengaruhi Citizenship behavior. Faktor (dimensi) pada penelitian ini merujuk hasil teori Colquitt

(2005), bahwa keberhasilan citizenship behavior dipengaruhi oleh : gaya Kepemimpinan, Big Five Personality dan motivasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Leadership Style* berpengaruh langsung terhadap kinerja (*Citizenship Behavior*) guru sekolah dasar?
2. Apakah *big five personality* berpengaruh langsung terhadap kinerja (*Citizenship Behavior*) guru sekolah dasar?
3. Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja (*citizenship behavior*) guru Sekolah Dasar?
4. Apakah *Leadership Style* berpengaruh langsung terhadap *motivation* guru sekolah dasar?
5. Apakah *big five personality* berpengaruh langsung terhadap *motivation* guru Sekolah Dasar?
6. Apakah *Leadership Style* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja (*Citizenship behavior*) melalui motivasi guru sekolah dasar ?
7. Apakah *big five personality* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja (*Citizenship behavior*) melalui motivasi guru Sekolah Dasar ?

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoretis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih serta memperkaya dan memperluas wawasan literatur di bidang ilmu pendidikan khususnya di Sekolah Dasar berhubungan dengan *CB*. Perilaku *CB* diperlukan dalam mengembangkan citizenship behavior yang memiliki kepekaan terhadap masalah yang dialami rekan kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, inovasi, membantu orang lain dengan beban kerja yang berat, dan bertindak secara sukarela.

2. Secara Praktis

Secara teoritis penelitian ini bisa dijadikan sebagai sarana untuk mengetahui secara lebih luas mengenai pengaruh Kepemimpinan, kepribadian, motivasi dan *CB*.

1. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan guru untuk menumbuhkan citizenship behavior guru di sekolah. Guru yang memiliki citizenship behavior akan mampu meningkatkan kualitas sekolah. Guru perlu memiliki motivasi yang tinggi untuk menumbuhkan perilaku CB.

2. Bagi Siswa

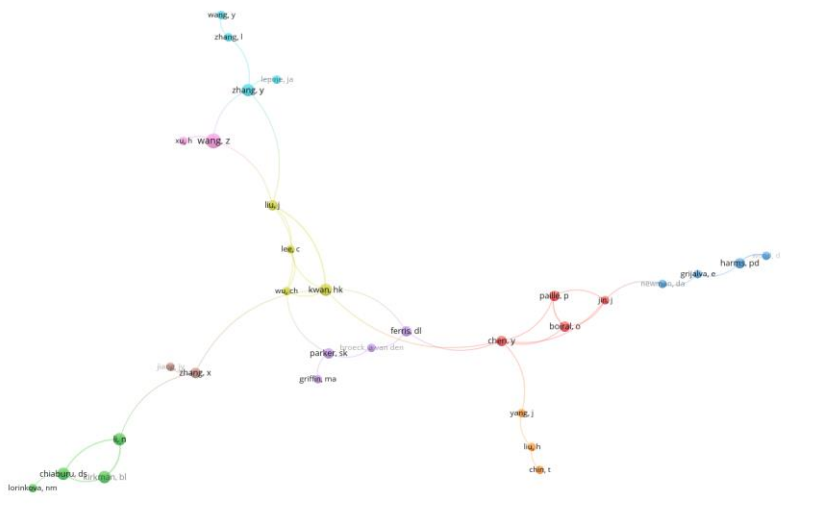
Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangsih terhadap peran guru di sekolah dalam melaksanakan pendidikan. Guru yang bijak akan mempengaruhi siswa di kelas. Hal ini karena dengan citizenship behavior guru siswa dapat meningkatkan prestasi dan kualitas siswa. Hubungan guru dengan siswa akan

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan bagi peneliti lain yang berminat pada pengembangan gaya epemimpinan, kepribadian, motivasi dan CB.

F. *State of The Art*

Penelitian ini berfokus pada variable citizenship behavior. Berdasarkan pencarian dengan menggunakan Publish and Peris ditemukan 999 artikel jurnal pada rentang waktu 2013-2023 dengan 492.214 sitasi dengan rerata sitasi 49.221/tahun. Nilai-index 322, ini menandakan jumlah (h) artikel yang masing-masing artikel itu dikutip minimal sejumlah h atau titik temu antara jumlah artikel dan jumlah dikutip adalah 322. Besar g-index 666, artinya jumlah rata-rata dikutip secara keseluruhan, setelah diurutkan sampai angka di angka 666. Dilihat dari hasil output Publish or Perish sebelumnya dapat diambil simpulan sementara variable Citizenship behavior telah banyak diteliti. Untuk melihat variabel penyerta atau dimensi yang mengikuti pada variable Citizenship behavior, peneliti menggunakan bantuan aplikasi VosViewer agar dapat melihat jejaring term (variabel) yang menyertai Citizenship behavior. Luaran dari aplikasi VosViewer menggunakan hasil data RIS/RefManager yang telah disimpan ditunjukkan dengan visualisasi berikut :



Gambar 1.2 Output Vosviewer

Beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji variable kinerja guru (*Citizenship Behavior*) umumnya menggunakan dimenensi *organization citizenship behavior* (OCB). Disting penelitian ini menggunakan seluruh dimensi citizenship behavior dengan indicator *organization citizenship behavior* (OCB) dan *interpersonal behavior* (IB). Pelibatan indikator *interpersonal behavior* (IB) sangat relevan untuk pengembangan potensi guru dalam meningkatkan kinerja di sekolah dasar. Hal ini dikarenakan interpersonal behavior adalah perilaku yang membantu (*helping*), mendukung dan meningkatkan kinerja guru dan menghargai pendapat teman sejawat.

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) pada penelitian terdahulu umumnya hanya mengkaji salah satu dimensi saja yaitu kepemimpinan transformatif. Pada penelitian ini menggunakan dimensi penelitian Colquitte yaitu kepemimpinan transformatif dan transaksional. Kedua dimensi penelitian ini dapat meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Gaya kepemimpinan tranformatif berusaha menumbuhkan semangat kerja dan komitmen untuk peningkatan kinerja guru SD. Serta kepemimpinan transaksional yang memberikan reward atau penghargaan serta mengawasi kinerja guru di sekolah.

Variable lain yang menjadi distingsi adalah big five personality, penelitian terdahulu mengkaji terkait kepribadian secara umum. Penelitian kepribadian ini lebih mendalam menggunakan big five personality dengan lima dimensi kunci yaitu *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism*. Secara ringkas dan supaya lebih mudah diingat membentuk kata “OCEAN”.