

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Handoko dalam Ramlin dan Wulandari (2021:89) gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Handoko dalam Ramlin dan Wulandari (2021:90) menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. *Telling* Adalah kemampuan pemimpin untuk memberitahu anggota apa yang harus dikerjakan
2. *Selling* adalah kemampuan pemimpin menjual / memberikan ide-ide kepada anggota.
3. *Participating* adalah kemampuan pemimpin berpartisipasi dengan anggota.
4. *Delegating* adalah kemampuan pemimpin mendelegasikan kepada anggota.

2.1.2. Motivasi Kerja

Uno dalam Lubis, dkk (2021:263) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut Uno dalam Lubis, Fajar dan Zulaspan (2021:264) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru terdapat yaitu :

1. Tanggung jawab

dalam melakukan pekerjaan guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru

akan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Prestasi

Tercapainya prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan maupun karya yang diciptakan.

3. Pengembangan

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.

4. Kemandirian

dalam bertindak seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah Guru sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

2.1.3. Komunikasi

Mulyana dalam Bahri, dkk (2022:232) menyatakan bahwa komunikasi adalah komunitas (*community*) yang juga menekankan kesamaan atau kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan mereka berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Komunitas bergantung pada pengalaman dan emosi bersama, dan komunikasi berperan menjelaskan kebersamaan itu. Oleh karena itu, komunitas juga berbagi bentuk-bentuk komunikasi yang berkaitan dengan seni, agama dan Bahasa.

Menurut Mangkunegara dalam Bahri, dkk (2022:232) indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi.

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi.

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi.

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan.

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap.

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.4. Kinerja Guru

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang (Lubis,dkk, 2021:261).

Pendidikan tidak bisa lepas dari peran seorang guru. Guru merupakan profesi dalam amanat Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (selanjutnya UU Guru dan Dosen) yang menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi (profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian), sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sehubungan dengan peran dan

kewajiban profesi guru, yang menjadi misi utama guru Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspek kehidupan berupa perilaku dan sikap spiritual dan emosional, intelektual, fisik, dan aspek lainnya berdasarkan Pancasila di bidang akademik maupun non akademik yang harus memiliki keahlian, berkarakter unggul, kreatif, dan inovatif yang bisa menyesuaikan perkembangan zaman dengan kemajuan teknologi yang modern (Nur Irayanti dan Suparman Mannuhung, 2022 : 99).

Penilaian kinerja guru yang dibuat menurut Depdiknas dalam Lubis, Fajar dan Zulaspan (2021:262) direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga yaitu :

1. Perencanaan

Program kegiatan pembelajaran tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2. Pelaksanaan

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3. Evaluasi

Penilaian pembelajaran penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil belajar.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian dapat disajikan dibawah ini.

Afiyati (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru PPAY Al-Amal di Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD, SMP, dan SMK dilingkungan Yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya yang berjumlah 67 orang. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa besarnya angka R^2 adalah 0.802 yang berarti bahwa pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), dan motivasi guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya adalah 80,2 %, sedangkan sisanya (sebesar 19,8%) dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan T hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 84,979 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, artinya bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), dan motivasi guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 84,979 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, artinya bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), dan motivasi guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan berpengaruh signifikan. dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05), maka komitmen guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya. Nilai T hitung untuk motivasi guru sebesar sebesar 6,397 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05), maka motivasi guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru yayasan PPAY Al-Amal di Kota Surabaya.

Bastian (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Kristen Dharma Mulya Surabaya. Hasil pengolahan data dari pengujian diatas telah menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,231, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang baik (good nessoffit). Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 23,1% variasi dari kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi. Sedangkan 76,9% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model. diperoleh F hitung = 16,206, sedangkan F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan F(2-39) adalah sebesar 3,24. Dikarenakan F hitung > F tabel (5,719>3,24), artinya model regresi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap

kinerja guru cocok. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru adalah T hitung $3,318 > T$ tabel $1,685$, dan sig. $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya. 3 Variabel motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar t hitung $0,283 < T$ tabel $1,685$ dan sig $0,778 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 tidak diterima yang berarti Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya.

Geong (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Hasil nilai korelasi ganda (R square) yang didapat menunjukkan angka sebesar $0,742$, artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja guru sebesar $0,742$. Dapat disimpulkan terjadi hubungan antara dan motivasi kerja guru SMPS St. Isidorus Lewotala Kecamatan Lewolema Kabupaten Flores Timur. Terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar $74,2\%$ dan sisahnya $26,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini analisis uji F dari model regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari tingkat alfa yakni $0,003$ lebih kecil dari $0,05$.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPS St. Isidorus Lewotala Kecamatan Lewolema Kabupaten Flores Timur. Hal ini didasarkan pada hasil koefisien nilai signifikansi (sig.) $0,649$ dengan nilai ($0,649 > 0,05$). Berarti besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar $64,9\%$. Sisahnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian Geong (2021) hasil analisis uji T dari model regresi menunjukkan dari hasil koefisien nilai signifikansi (sig.) $0,446$ dengan nilai derajat signifikansi $0,05$ ($0,446 > 0,05$). Berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar $44,6\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Shinta, D. (2020) ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh parsial (uji T) dan simultan (uji F) antara variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif pada kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan aplikasi kuantitatif, analisis data

menggunakan program perangkat lunak SPSS versi 21. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden. Hasil menunjukkan bahwa nilai R Square dari variabel komunikasi, disiplin kerja, dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan uji T untuk komunikasi terdiri dari nilai $3,189 > 1,98177$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, disiplin kerja memiliki $2,763 > 1,98177$ dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ dan insentif untuk memberikan nilai $3,836 > 1,981777$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ masing-masing variabel memberikan efek yang signifikan pada kinerja karyawan dan hasil uji F terdiri dari nilai 49% dari $49,407 > 2,45$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

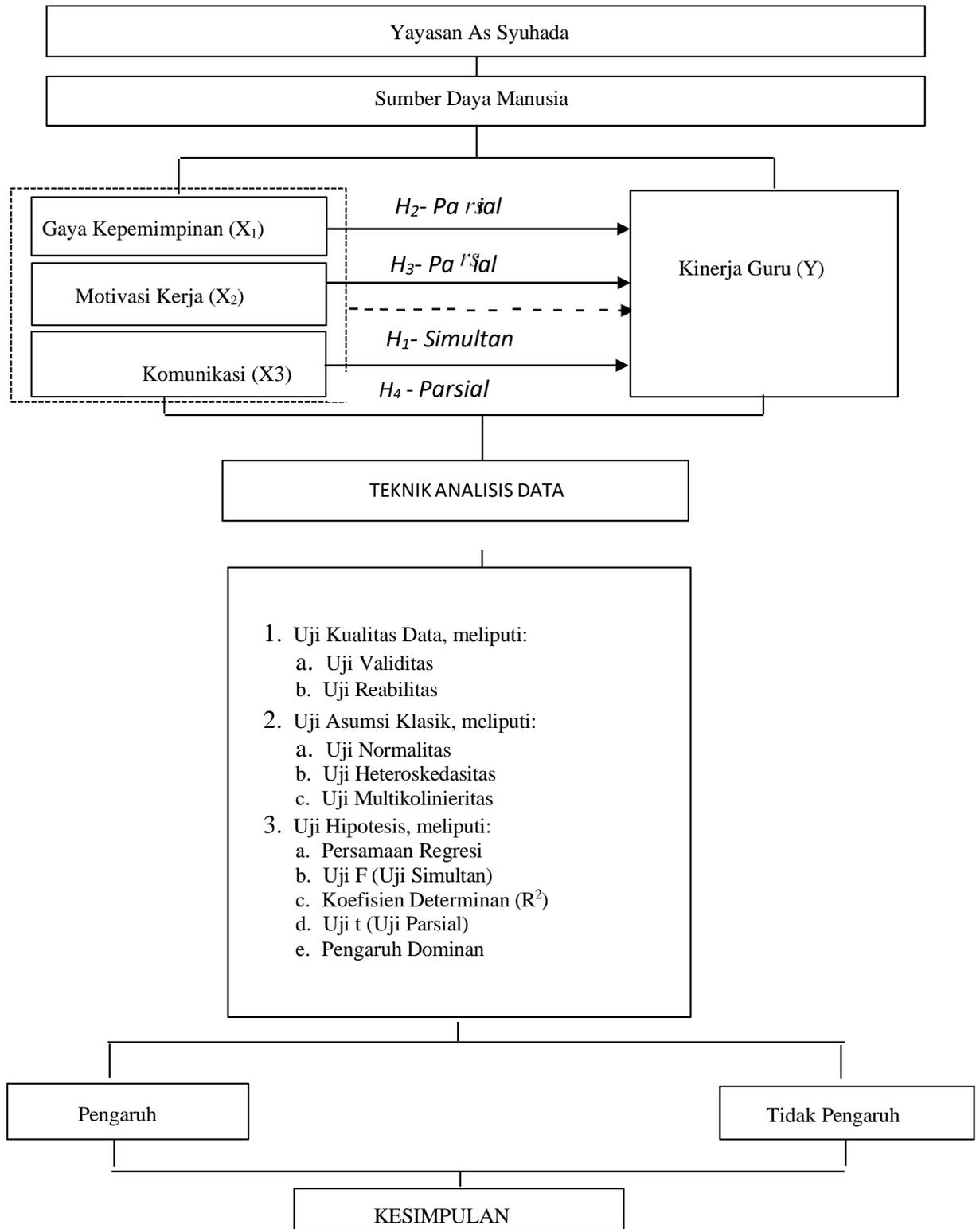
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Siti Nur Afiyati (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Yayasan PPAY Al Amal di Kota Surabaya	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 80,2 %, 2. Uji F, semua variabel x secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja guru 3. Uji t, variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Arfin Rahmat Al Hafizh Bastian (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Sma Kristen Dharma Mulya Surabaya	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 23,1% 2. Uji F, semua variabel x secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja kariawan 3. Uji t, hanya variabel motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru
Florianus Geong (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 74,2% 2. Uji F, semua variabel x berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru. 3. Uji t, semua variabel berpengaruh terhadap kinerja guru
Dessy Sinta (2020)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo	Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 49% 2. Uji F, semua variabel x berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel berpengaruh terhadap kinerja guru

Sumber : Kampus Terkait (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan uraian yang menjelaskan konsep terkandung didalam asumsi teoritis fenomena yang akan diteliti (Rahmawati, 2023:152)



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber: Penulis (2024)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_i = 0$, secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan As Syuhada.

H1 : $\beta_i \neq 0$, secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan As Syuhada.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan As Syuhada.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan As Syuhada.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_2 = 0$, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan As Syuhada.

H1 : $\beta_2 \neq 0$, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan As Syuhada.

4. Hipotesis 4

Ho : $\beta_3 = 0$, berarti secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan As Syuhada.

H1 : $\beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan As Syuhada.