

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014: 86). Menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

Pengertian kinerja secara sederhana merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016: 182). Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2016: 179) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Robbins (2006: 216), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku. Selain itu kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan

tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi yang bersangkutan (Mangkunegara dan Hubies, 2007: 53). Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat serta organisasi yang bersangkutan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016: 193-196) merangkum beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut :

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik maka akan memperoleh balas jasa dalam bentuk kenaikan gaji ataupun tunjangan yang lainnya. Namun, jika kinerja guru tidak baik, maka akan menurunkan gaji atau tunjangan yang akan diperolehnya. Besar atau kecilnya kompensasi menyesuaikan peraturan yang dibuat dalam perusahaan dengan begitu, kinerja akan mempengaruhi kompensasi yang diperoleh guru.

b. Jenjang karier

Jenjang karier dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada guru. Guru yang memiliki prestasi atau

kinerja yang baik maka akan diberikan peningkatan karier, begitu juga sebaliknya. Kenaikan karier bagi seseorang dapat juga berupa kenaikan jabatan maupun pangkat.

c. Citra Guru

Citra Guru sebagai pandangan yang ditunjukkan untuk seseorang atau guru karena ia telah melakukan sesuatu. Dengan demikian kinerja yang baik seseorang kemudian akan diberi penghargaan, dan hal tersebut akan dipandang oleh orang-orang sebagai pujian dan dijadikan suri tauladan, begitu juga sebaliknya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Faktor motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Selain itu juga motivasi adalah kondisi menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor kemampuan (*ability*), terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*Knowledge + skill*). Artinya guru yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

4. Indikator Kinerja

Menpan (2009: 10) menjelaskan untuk mengukur kinerja guru dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja, yakni :

- a. Menguasai bahan ajar
- b. Merencanakan proses belajar
- c. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- d. Kemampuan melakukan evaluasi dan penilaian
- e. Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar

2.1.2. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berusaha untuk mampu mentransformasi nilai (value) sehingga meningkatkan kesadaran, motivasi dan kinerja demi pencapaian tujuan bersama bahkan melampaui minat pribadi. Pemimpin transformasional mendorong bawahannya berpikir panjang, bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sesaat/ sementara, menyadari apa yang sesungguhnya penting, dan pemimpin berusaha mengubah/mengembangkan bawahan untuk menjadi pemimpin-pemimpin.

Kepemimpinan identik dengan kegiatan yang berkelompok atau mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan transformasional menurut Lako (2004: 92) yang dikutip oleh (Putri Ayu, 2016)

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi para pengikut, kolega, subordinat atau kliennya untuk melakukan sesuatu dan mencapai kinerja tertentu melebihi dari apa yang semula diekspektasi. Munculnya kepemimpinan transformasional akibat terdapatnya suatu kekurangan model dari kepemimpinan sebelumnya.

2. Faktor Kepemimpinan Transformasional

a. Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*)

Idealisasi pengaruh adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan, menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis. Pemimpin yang memiliki idealisasi pengaruh akan menunjukkan perilaku antara lain: mengembangkan kepercayaan bawahan kepada atasan, membuat bawahan berusaha meniru perilaku dan mengidentifikasi diri dengan pemimpinnya, menginspirasi bawahan untuk menerima nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip bersama, mengembangkan visi bersama, menginspirasi bawahan untuk mewujudkan standar perilaku secara konsisten, mengembangkan budaya dan ideology organisasi yang sejalan

dengan masyarakat pada umumnya, dan menunjukkan rasa tanggung jawab social dan jiwa melayani yang sejati.

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Motivasi inspirasional adalah sikap yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain. Pemimpin mampu membangkitkan semangat anggota tim melalui antusiasme dan optimisme. Pemimpin juga memanfaatkan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional mampu meningkatkan motivasi dan antusiasme bawahan, membangun kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran kelompok. Bass menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional akan menunjukkan perilaku membangkitkan gairah bawahan untuk mencapai prestasi terbaik dalam performasi dan dalam pengembangan dirinya, menginspirasi bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, membimbing bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, membimbing bawahan mencapai sasaran melalui usaha, pengembangan diri, dan unjuk kerja maksimal,

menginspirasi bawahan untuk mengerahkan potensinya secara total, dan mendorong bawahan untuk bekerja lebih dari biasanya.

c. *Konsiderasi Individual (Individualized Consideration)*

Konsiderasi individual adalah perilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya. Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor. Bawahan dan rekan kerja dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki. Konsiderasi ini sangat mempengaruhi kepuasan bawahan terhadap atasannya dan dapat meningkatkan produktivitas bawahan. Konsiderasi ini memunculkan antara lain dalam bentuk memperlakukan bawahan secara individu dan mengekspresikan penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik.

d. *Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)*

Stimulasi intelektual adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam

menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Dalam melakukan kontribusi intelektual melalui logika, analisa, dan rasionalitas, pemimpin menggunakan simbol sebagai media sederhana yang dapat diterima oleh pengikutnya. Melalui stimulasi intelektual pemimpin dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu masalah. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir, dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka. Perubahan ini bukan saja dapat dilihat secara langsung, tetapi juga perubahan jangka panjang yang merupakan lompatan kemampuan konseptual, pemahaman dan ketajaman dalam menilai dan memecahkan masalah.

3. Indikator kepemimpinan transformational

Indikator Kepemimpinan Transformasional Robbins (2008: 87) dalam Wahyu A.S. (2015) terdiri dari:

- a. Kharisma, mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pimpinannya.

- b. Motivasi Inspiratif, adalah dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimis diantara rekan kerja dan bawahannya.
- c. Stimulasi Intelektual, adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, dan memunculkan ide baru.
- d. Individual Consideration, adalah kepemimpinan transformasional yang memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru fasilitator, orang terpercaya dan konselor

2.1.3. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Panggabean (2005: 181), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai balas jasa atas

kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi. Selain itu Saydam (2008: 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (guru) kepada perusahaan. Mondy dan Noe (2008: 374) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah dan insentif (komisi dan bonus). Secara sederhana kompensasi merupakan suatu yang diterima guru untuk balas jasa kerja mereka. Untuk menciptakan efisien, sistem kompensasi juga harus sejalan dengan konteks organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa sistem pembayaran dan pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan dan penetapan dari perusahaan dengan sistem penilaian kerja guru untuk menciptakan keadilan dalam pemberian kompensasi. Untuk kinerja optimal, sistem kompensasi harus terdiri dari kebijakan yang konsisten baik antara individu atau sendiri dan dengan kebijakan lainnya.

Nurzaman (2014: 179) mengatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Pemberian kompensasi bertujuan membantu guru memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan etos kerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi

mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

2. Faktor- Faktor Kompensasi

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Jika kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

c. Serikat buruh/ organisasi karyawan

Jika serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi relative kecil.

e. Pemerintah dengan UU dan Kepres Pemerintah

Dengan UU dan Kepres menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Jika biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/ upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relative kecil. Misalnya seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Kebumen, karena biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Kebumen.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/ kompensasi lebih besar. Sebaliknya, jika karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang kecil. Hal tersebut wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/ kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/ kompensasi kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Jika kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi lapangan kerja penuh. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah/ kompensasi rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

j. Jenis dan sikap pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/ batas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/ balas jasanya relative rendah.

3. Indikator Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, Panggabean

(2005:181). Menurut Hasibuan (2008: 86), indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada guru sebagai balas jasa atas kontribusinya
- b. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada guru yang didasarkan pada jam kerja
- c. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada guru yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan
- d. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada guru tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya
- e. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.1. Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011: 35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Menurut Sinamo (2011: 55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

2. Faktor Faktor Etos Kerja

Darwish dalam Busro (2017: 228) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu:

- a. Kerja keras
- b. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
- c. Kreativitas selama bekerja
- d. Kerja sama serta persaingan di tempat kerja
- e. Ketepatan waktu dalam bekerja, dan
- f. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Sedangkan menurut Busro (2017: 228) etos kerja dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah kepemimpinan, budaya, organisasi, pendapatan, komunikasi internal, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, teman sejawat kejelasan karir. Sedangkan faktor internal etos kerja antara lain locus of control yang bersifat internal, efikasi

diri, motivasi, kompetensi, minat terhadap pekerjaan kepribadian, pendidikan, latihan, dan kesehatan.

3. Indikator Etos Kerja

Menurut Tasmara dalam Dewi (2017) indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

a. Loyalitas

Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seseorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya. Loyalitas guru dapat dilihat dalam bentuk kesetiaan, komitmen, dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang dilakukan.

b. Disiplin

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap diri sendiri, teman sejawat, dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

c. Mandiri

Dasar utama guru yang mandiri adalah memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan yakin bahwa dirinya mempunyai potensi luar biasa dan tidak dimiliki oleh sembarang orang, kemudian memiliki rasa tanggung jawab yang besar, memiliki inisiatif dan kreatifitas yang tinggi, dapat menerima pendapat orang lain, dan siap menerima perubahan apapun.

d. Kreatif

Kreatif seorang guru merupakan guru yang selalu *up to date* dan tidak kehabisan akal untuk menularkan ide-ide, menyusun strategi pembelajaran yang efektif, dan menciptakan media pembelajaran yang menarik. Guru tidak boleh habis akan inspirasi karena akan mudah terkena penyakit profesi seperti kurang strategi, kurang terampil, dan lemah sumber. Keberhasilan seorang guru yang kreatif terletak pada kepuasan dan pemahaman peserta didik setelah menerima materi pembelajaran yang diberikan.

e. Berorientasi pada produktifitas

Berorientasi pada produktifitas seorang guru sangat penting, seorang guru harus selalu berusaha memberikan pembelajaran yang baik dan tepat kepada siswanya agar mereka dapat menciptakan peserta didik yang berkualitas dan dapat lulus dengan nilai yang diharapkan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil
1	Ririet, Asna Aneta, Abd Rahman Pakaya (2020)	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di wilayah kabupaten Bone Bolongo	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Wawat Hermawati, Rohmatul Fawaiz, Laelatul Nurjanah (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja GURU DI SMP NEGERI 2 SUSUKANLEBAK	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Merinda Dita Kusuma, Seno Sumowo, Haris Hermawan (2002)	Pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokoagung Kabupaten Banyuwangi	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Kus Daru Widayati (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Resti Noviyanti (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung	Hasil menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6	Juhaini Alie, Luis Marnisah, Fitriani (2022)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN KAMILIYAH PALEMBANG	Hasil menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber: *Data peneliti diolah dari berbagai sumber, 2023*

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Menurut Robbins (2008: 90) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja didukung penelitian yang dilakukan oleh Hermawati, Fawaiz, & Nurjanah (2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula kinerja guru.

2.3.2. Hubungan kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian dari Jufrizen pada tahun (2017) hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut berarti kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja guru karena salah satu alasan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk guru. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja guru secara langsung karena kompensasi yang baik akan mendorong guru bekerja dengan lebih baik.

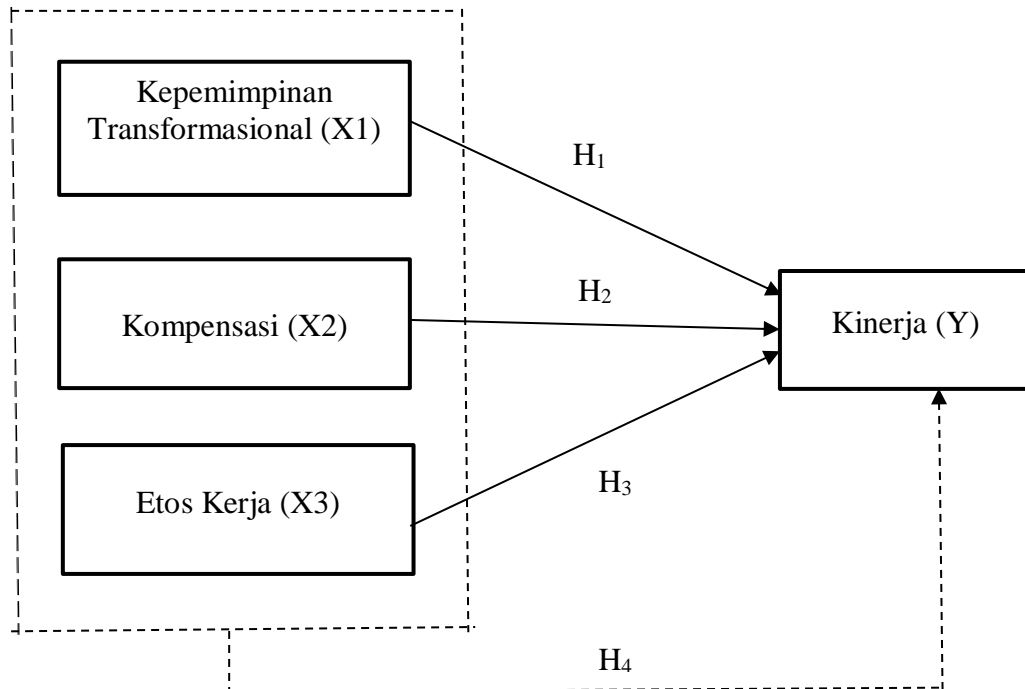
2.3.3. Hubungan etos kerja terhadap kinerja

Menurut Ginting (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Kemampuan guru dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap guru karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap guru. Hubungan antara etos kerja terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Barrung, Limbong, & Sunaryo (2021) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

2.4. Model Empiris

Penelitian ini menggunakan kinerja sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan etos kerja sebagai variabel independen. Berikut adalah gambar empiris dalam penelitian ini:

Gambar II. 1 Model Empiris



Sumber: *Dikembangkan dalam penelitian, 2023*

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui sebuah penelitian (Sugiyono, 2016). Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada guru SMK Ma'arif 1 Kebumen

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada guru SMK Ma'arif 1 Kebumen

H3: Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada guru SMK Ma'arif 1 Kebumen

H4: Kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan etos kerja secara bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada guru SMK Ma'arif 1 Kebumen