

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

(Menurut Robbins dalam Awaludin 2017:3) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2013) Kepemimpinan transformasional merupakan para pemimpin yang menginspirasi para karyawannya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan para pemimpin yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memperjelas peran, tugas, tujuan perusahaan dan mempengaruhi pengikutnya melampaui kepentingan diri mereka sendiri, memenuhi kebutuhan pengikutnya ketingkat yang lebih tinggi.

2.1.2 Jenis-jenis Kepemimpinan Transformasional

Adapun jenis-jenis kepemimpinan diutarakan oleh Veithzal Rivai (2014) sebagai berikut:

a. **Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian**

Kepemimpinan partisipatif adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan

keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan. Pemimpin meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahan, tetapi masih membuat keputusan.

b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

c. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang intinya menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memotivasi dan memengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan reward dengan kinerja tertentu.

d. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik merupakan perpanjangan dari teori atribusi, teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroic atau luar biasa bila mengamati perilaku-perilaku tertentu.

2.1.3 Karakteristik kepemimpinan Transformasional

Menurut Luthans (2011), Bass dan Avolio (dalam Wahjono, 2014) pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu:

- a. Pemimpin menanamkan rasa bangga dan memperoleh rasa hormat dan kepercayaan.
- b. Pemimpin memberikan ide-ide yang jelas dan harapan yang tinggi, menimbulkan upaya sebagai fokus, dan memiliki kemampuan untuk mengekspresikan Tujuan-tujuan penting dalam berbagai cara yang sederhana.
- c. Pemimpin mendorong kecerdasan, rasionalitas dan penyelesaian masalah.
- d. Pemimpin memberikan perhatian personal, melatih, menasihati para pengikut, dan memperlakukan setiap pengikut secara individual.
- e. Pemimpin mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan.

- f. Pemimpin mendorong keberanian dan pengambilan risiko.
- g. Pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup.
- h. Mereka juga adalah seorang pemimpin yang visioner.

2.1.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional menurut Menurut Delti (2015:497), Avolio dan Bass (2016), dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. *Idealized Influence* (Pengaruh Idealisme)

Pemimpin transformasional memiliki perilaku yang dapat menjadi contoh atau role model bagi pengikutnya. Pemimpin adalah seorang yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pengikut meniru pemimpin dan bercita-cita ingin seperti dia, pemimpin dianggap memiliki kemampuan yang luar biasa, teguh dalam usahanya dan pengambil keputusan. Pemimpin yang memiliki komponen ini juga seorang yang bersedia mengambil risiko dan konsisten dalam setiap keputusannya. Mereka dapat dipercaya untuk melakukan segala sesuatu dengan benar, serta menunjukkan standar etis dan moral yang tinggi.

b. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional)

Pemimpin transformasional memberikan motivasi dan menginspirasi para pengikutnya dengan memberikan makna dan tantangan terhadap pekerjaannya; membangun team spirit, menularkan rasa antusiasme dan optimis. Pemimpin menjadikan setiap pegikutnya memiliki visi bagi masa depan, menjalin komunikasi seperti yang diharapkan pengikutnya, serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan atau visi yang disampaikannya.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin transformasional memberikan rangsangan terhadap pengikutnya untuk berusaha menjadi inovatif dan kreatif dengan bertanya secara aktif mengenai asumsi yang dimiliki, menggali permasalahan yang ada sebelumnya dan

memperbaharui pendekatan lama dengan pendekatan yang lebih baru. Pemimpin tidak pernah memberikan kritik terhadap kesalahan pengikut didepan orang banyak, mereka juga terbuka terhadap ide baru dan pemecahan masalah secara kreatif yang disampaikan pengikut.

d. *Individual Consideration* (Perhatian Individual)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian lebih kepada setiap pengikutnya secara individu untuk berprestasi dan berkembang dengan berperan sebagai pelatih (*coach*) atau mentor, sehingga para pengikut akan mengembangkan potensi dirinya ke arah yang jauh lebih tinggi. Syarat utama terjadinya komponen ini adalah iklim yang kondusif (*supportive*). Pemimpin mengakui perbedaan kebutuhan dan hasrat atau keinginan yang dimiliki masing-masing individu; memberikan dorongan, kebebasan, standar kerja atau struktur tugas yang berbeda-beda tergantung kemampuannya. Pemimpin menciptakan komunikasi dua arah dan memberikan keleluasaan bekerja bagi pengikutnya. Mereka tidak hanya sekedar melihat pengikutnya sebagai pekerja namun sebagai manusia secara utuh. Mereka juga mendengarkan secara efektif. Mendelegasikan tugas dengan tujuan mengembangkan potensi pengikutnya, memonitor dan memberikan bantuan arahan serta dukungan tanpa dirasakan berlebihan oleh pengikutnya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerakan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Mathis dan Jackson (2011:115) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan.

Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Dan Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang ada inginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Karyawan akan menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Pada umumnya, tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebabsebabnya.

Mungkin dikarenakan karyawan yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena karyawan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini tugas pimpinan adalah agar dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahannya sehingga mampu bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Bila dalam suatu organisasi atau perusahaan ada petunjuk bahwa motivasi kerja turun, hendaknya organisasi atau perusahaan segera mencari penyebabnya dan segera ditentukan upaya penyelesaiannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pekerjaan lebih cepat terselesaikan, mengurangi tingkat kesalahan.

2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi bisa digolongkan menjadi dua jenis motivasi menurut Marliani (2018), sebagai berikut:

- a. Motivasi positif

manajer memotivasi bawahan dengan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi baik. Dengan cara motivasi positif ini akan membuat semangat kerja karyawan akan meningkat, karena dalam diri manusia pada umumnya akan senang menerima hal yang baik-baik saja.

b. Motivasi negative

manajer memotivasi karyawan dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang melakukan pekerjaannya dengan kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dalam waktu pendek, karena takut akan hukuman.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai dan menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Malayu (2008:157) antara lain berkaitan dengan:

- a. Keluarga dan kebudayaan, motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti keluarga dan teman.
- b. Konsep diri, konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
- c. Jenis kelamin, prestasi di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.
- d. Pengakuan dan Prestasi, karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
- e. Cita-cita atau aspirasi, cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

- f. Kemampuan belajar, kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya fikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir karyawan menjadi ukuran.
- g. Kondisi karyawan, kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat memengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.
- h. Kondisi lingkungan, kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, ataupun lingkungan masyarakat baik yang menghambat maupun mendorong.
- i. Unsur-unsur dinamis dalam Pekerjaan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi Karyawan.
- j. Upaya pimpinan memotivasi karyawan, upaya yang di maksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Emron Edison, (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai indikator Motivasi Kerja sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus di penuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.
- b. Kebutuhan rasa aman, keadaan bebas dari cedera fisik dan psikologis atau bisa juga keadaan aman dan tentram.
- c. Kebutuhan untuk disukai, kebutuhan untuk ikut dalam kelompok masyarakat. Kebutuhan ini mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu.

- d. Kebutuhan harga diri, kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi, prestasi, dan faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan pengembangan diri, kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian, potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.3 Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Menurut Veithzal Rivai (2015) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Prawirisentono dalam A.K.Yohanson, (2015) menyatakan bahwa Kinerja Pegawai ialah setiap individu yang bekerja dan organisasi yang beroperasi pasti berorientasi pada visi, tujuan, dan sasaran tertentu. Organisasi pasti mengetahui apa yang dihadapkan pada customer atau klien selama waktu tertentu sebagaimana tergambar dalam visi organisasinya, dan individu juga seharusnya tau apa yg menjadi sasaran atau target dari pekerjaannya selama kurun waktu tertentu. Kinerja dalam menjalankan tugasnya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan atau harapan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kemampuan (knowledge and skill) dan motivasi (attitude and situation) seseorang.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Jenis -jenis Kinerja Guru

- a Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.3.4 Indikator Kinerja Guru

Menurut Emron Edison, dkk (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Target, target adalah bagian dari rencana yang sudah disusun secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Kualitas dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapihan
- c. Waktu, mengukur ketepatan waktu apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- d. Taat Asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang besar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mengadakan penelitian, tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

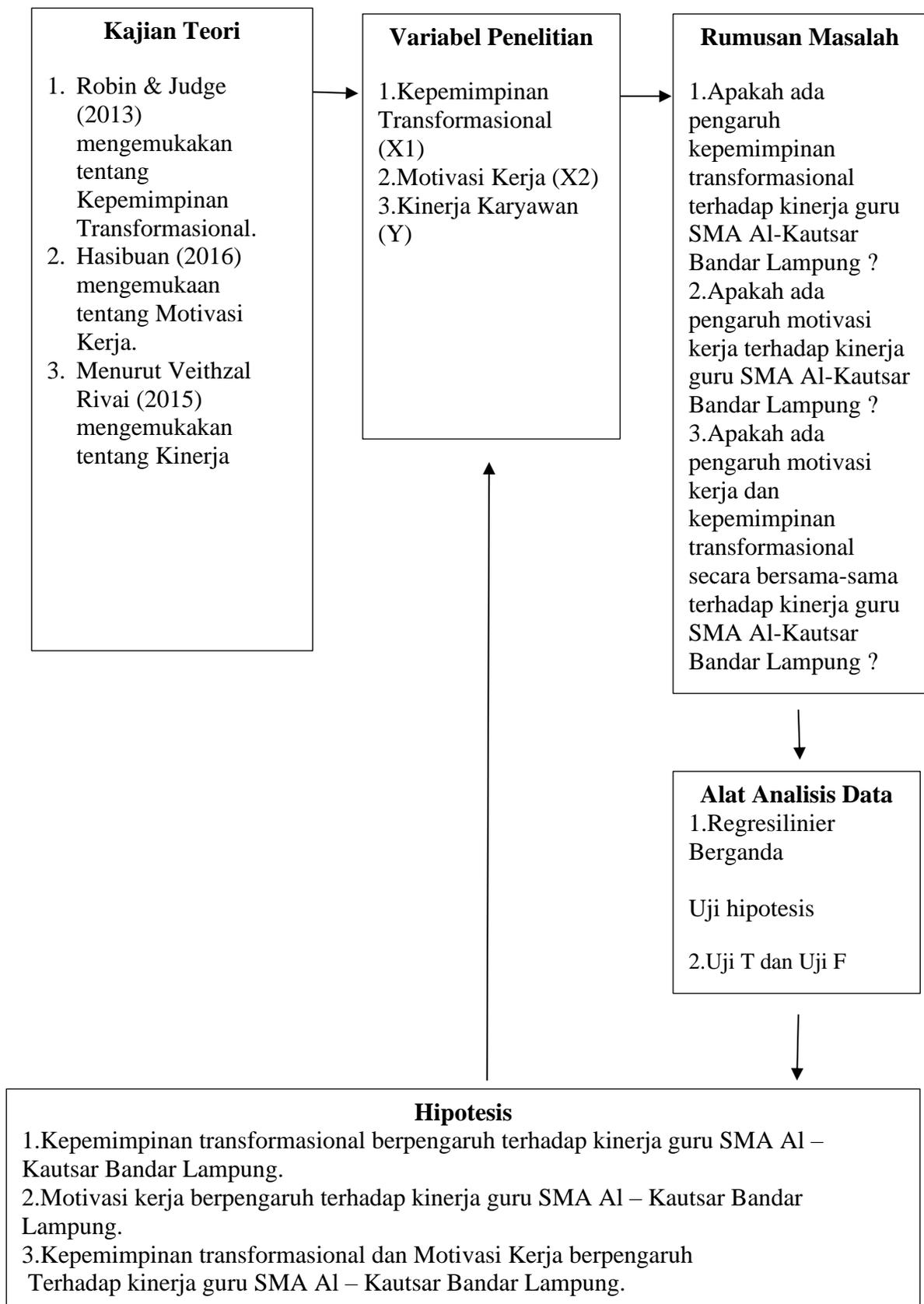
No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Alat Analisis
1	Septi Andriani, Nila Kesuma Wati, Muhammad Kristiawan (2018)	The Influence Of The Transformasional Leadership And Work Motivation On Teachers performance Of SMK Negeri Palembang.	Independent Variabel : Work Motivation Transformasional Leadership, Dependent Variabel : Teachers Performance	The results showed that (1) transformasional leadership has a positive and significant effect on the teachers performance SMK Negeri in Palembang; (2) work motivation has a positive and significant effect on the teachers performance of SMK Negeri in	multiple regression analysis

				Palembang; and (3)transformati onal leadership and work motivation have a positive and significant influence on the teachers performance of SMK Negeri in Palembang.	
2	Ariadna Monje Amor, Jose Pablo Abeal Vazquez, and Jose Andres Faina (2020)	Transformatio nal Leadership And Work Engagement: Exploring The Mediating Role Of Structural Empowerment	Independent Variable : Transformational Leadership And Work Engagemnet Dependent Variable : Exploring The Mediating Role Off Struktural Empowerment	These results imply that transformationa l leaders foster work engagement by enabling access to information, opportunities, support and adequate resources.	Multiple Regressi on Analysis
3.	Ary Yanuarti	Pengaruh Gaya	Variabel bebas : Gaya	Hasil Penelitian Dapat	Analisis Path.

	(2021)	Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nasional Bandung.	Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Disimpulkan Sebagai Berikut: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru, Motivasi Berpengaruh Terhadap kinerja guru. Dan Kinerja Guru Sangat Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerjanya.	
4.	Santiari, Sunu, Dantes (2020)	Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP LAB	Variabel Bebas : Kepemimpinan Kepala Sekolah; Iklim Kerja, Motivasi Kerja; Variabel Terikat : Kinerja Guru	Hasil Penelitian Kontribusi Yang Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.	Analisis Regresi Sederhana, Regresi Ganda, dan Korelasi

		UNDIKSHA Singaraja			
5.	Zulkarnan, Yetti Supriyati, I Ketut R. Sudiardit ha (2020)	Pengaruh Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB.	Kinerja guru, Motivasi, Gaya kepemimpinan, Budaya sekolah.	Hasil Penelitian Ini Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis Jalur (Path Analisis)

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Anwar Sanusi (2017), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenarannya tergantung pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Dalam kaitannya dengan permasalahan di atas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Santiari Sunu Dantes (2020) yang berjudul “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Lab Undiksha Singaraja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru.

H1 : Diduga ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam kaitannya dengan permasalahan di atas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ary Yanuarti (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nasional Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

H2 : Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Zulkarnaen Zulkarnaen ,Yetti Supriyati, I Ketut R. Sudiarditha (2020) yang berjudul “Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB” Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H3 : Diduga ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Al-Kau