

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Variabel Penelitian

2.1.1 Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Supardi (2016;54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau belajar siswa-siswanya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjangkau tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

Berikutnya Supardi (2016;55) menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik. Tidak hanya dalam aspek kualitas pembelajaran dan kesesuaian tingkat pembelajaran. Kinerja guru juga dapat dilihat dari aspek pengimplementasian kurikulum yang dilakukan oleh guru tersebut. Menurut Supardi (2016;59) kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Mengingat kembali pengertian kinerja pada pembahasan di paragraf sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya, oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari Priansa (2018;394) yang memaparkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksana pembelajaran. Kinerja guru terdiri dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan aspek pada saat melakukan penilaian atau evaluasi. Guru yang dapat mengimplementasikan ketiga aspek tersebut dengan produktif dapat dikatakan bahwa guru tersebut adalah guru yang berkompeten dan sangat tinggi dalam tingkatan kinerjanya.

2.1.2 Faktor Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan guru terdiri dari potensi (IQ) dan ketrampilan (*Skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang Pendidikan yang

tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai (Paul, 2017). Berikutnya Ahmad (2017) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru kedalam dua macam yaitu faktor internal atau yang berasal dari dalam diri sendiri serta faktor eksternal atau yang berasal dari luar diri.

2.1.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Lawrence (2019) mengartikan indikator sebagai pengukuran perubahan. Menurut Dchriesto (2018) menjelaskan bahwa indikator penelitian merupakan alat kendali yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang terdapat pada penelitian. Sedangkan menurut *World Health Orgazination* (2019) menjelaskan bahwa indikator merupakan suatu variabel yang dapat membantu penggunaanya dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengendalikan variabel agar dapat melihat perubahan yang terjadi pada variabel penelitian. Berdasarkan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, penulis menjadikan tugas dan kewajiban guru sebagai indikator kinerja guru.

Menurut Supardi (2016;59) berikut adalah indikator kinerja Guru yang dapat dijadikan tolak ukur kinerja guru:

1. Merancang perencanaan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Mengevaluasi pembelajaran

Indikator Kinerja Guru yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah indikator menurut Supardi.

2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Edison (2016). Dengan kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Edison (2016). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi menurut Edison (2016).

Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi, Edison (2016).

Adapun pendapat lain menurut Rafferty (2017) kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri semi mencapai sasaran organisasi.

2.2.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Edison (2016) ada beberapa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas

Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi, dan strategi organisasi serta di komunikasikan dengan baik kepada anggotanya.

2. Kepedulian

Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi.

3. Merangsang anggota

Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.

4. Menjaga kekompakan tim

Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak terjebak dalam pemikiran anggota.

5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rafferty (2017) yaitu merumuskan empat indikator yang dimiliki oleh seorang pemimpin anggota sehingga memiliki kualitas transformasional antara lain:

- a. Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya (*Charisma*).
- b. Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya (*Inspirational*).
- c. Perilakunya dan perhatiannya terhadap bawahan bersifat individual (*Individualized Consideration*).
- d. Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya (*Intelektual Stimulation*).

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah indikator menurut Rafferty.

2.3 Knowledge Sharing

Menurut Firmainsyah (2017) *Knowledge Sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Pendapat lain menurut Wardana (2018) mendefinisikan *Knowledge Sharing* adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan dan

secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru. *Knowledge Sharing* merupakan proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi seorang atau organisasi yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* adalah suatu proses timbal balik antara anggota organisasi dalam mengambil suatu keputusan untuk mengubah Tindakan yang lebih efektif dari Tindakan sebelumnya. Sehingga dapat berbagi pengetahuan kepada anggota organisasi dan menciptakan solusi yang baru untuk menciptakan sesuatu yang baru.

2.3.1 Indikator *Knowledge Sharing*

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* (Aulia, 2017) yaitu:

1. Mekanisme Transfer
2. Sarana Pendukung
3. Budaya
4. Motivasi

Indikator *Knowledge Sharing* yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah indikator menurut Aulia.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk landasan penelitian agar mendukung penelitian yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel dan memuat hasil penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang menyangkuat tentang Gaya Kepemimpinan transformasional, *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru.

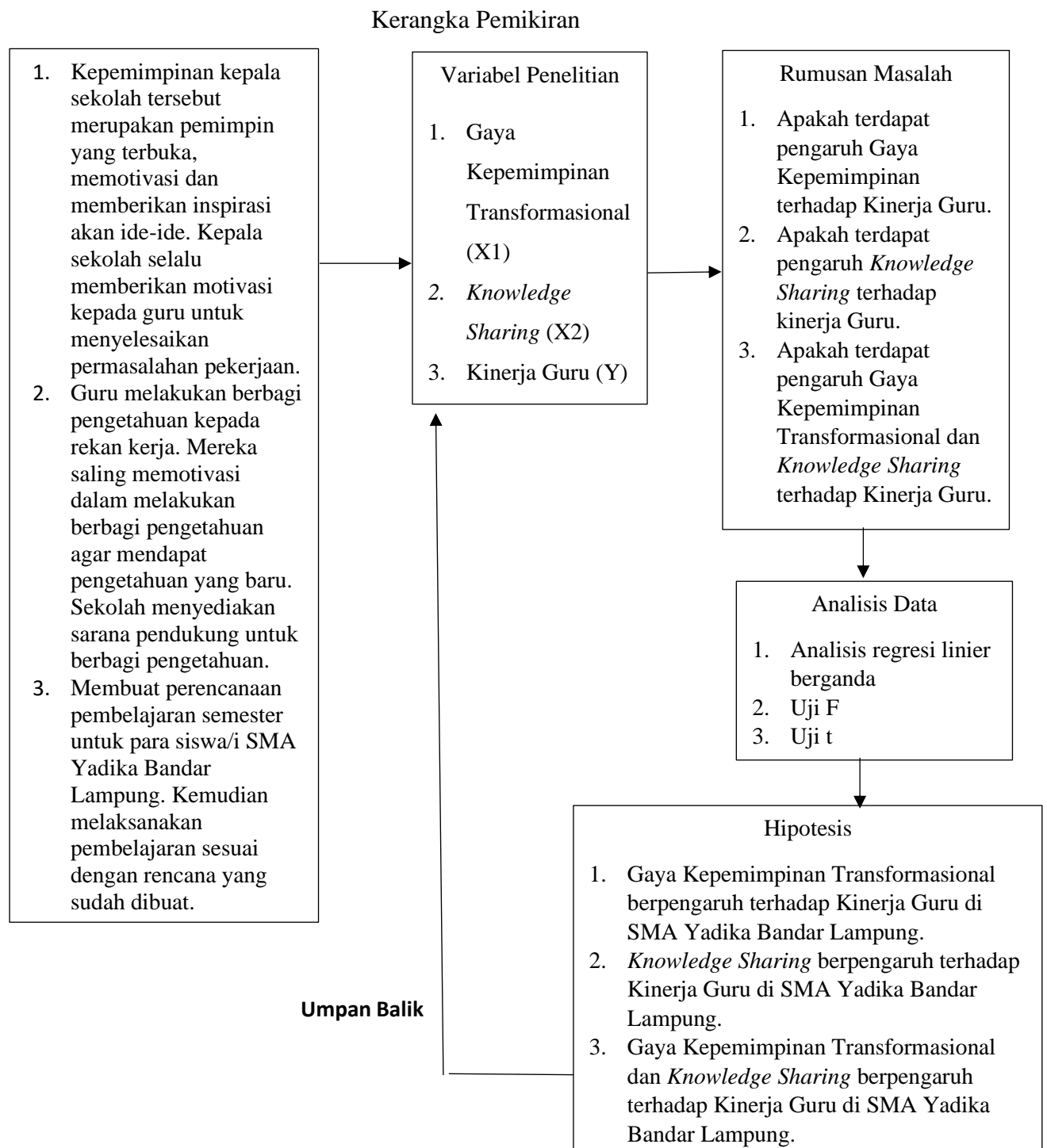
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Hasil |
|----|---|---|--|
| 1 | Dwi Lestari (Jurnal, 2020) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung | Gaya Kepemimpinan Trnasformasional dan Budaya Organisasi Berpengaruh bersama- sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. |
| 2 | Luthfi Akbar (Jurnal Pendidikan, 2019) | Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru | Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh positif terhadap kinerja guru. |
| 3 | Elvin Agustianda (Jurnal, 2019) | Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan | Knowledge Sharing Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. |
| 4 | Nur Himah (2020) | <i>The Effect Of Transformational Leadership and Knowledge Sharing on Employee Performance PBMTI Jepara</i> | <i>The variable of transformational leadership has the negative influence toward the performance.</i> |
| 5 | Armel Djangone (2020) | <i>Transformational Leadership, Transactional Leadership, Organizational Cultural Behaviors And Effectiveness Of Knowledge Organizational Cultural Behaviors.</i> | <i>The research examines the moderating effect of organizational culture on the relationship between leadership and knowledge management.</i> |

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sintesa hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis. Maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis adalah pendugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian Dwi Lestari (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasioanal berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru

Menurut Firmainsyah (2017) *Knowledge Sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Hasil penelitian Elvin Agustianda (2019) dalam penelitian yang berjudul Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Pengembangan Karir terhadap Karyawan pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan.

Menunjukkan hasil bahwa *Knowledge Sharing* dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₂ : *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru

Supardi (2016;54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau belajar siswa-siswanya. Hasil penelitian Dwi Lestari (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₃ : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Bandar Lampung.