

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Drs. Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, organisasi, karyawan serta Masyarakat (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang mencakup pembinaan, penggunaan serta perlindungan sumber daya manusia baik yang berada di dalam hubungan kerja ataupun yang berusaha sendiri.

Sementara menurut Gauzali, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan organisasi agar pengetahuan, kemampuan serta keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia yang efektif mewajibkan seorang manajer mencari jalan terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat mencapai tujuan Perusahaan.

Penggunaan sumber daya manusia yang tepat harus memiliki pemahaman terhadap kebutuhan individu agar potensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan serta dimanfaatkan secara maksimal. Hal paling utama dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan serta pendayagunaan sumber daya manusia secara maksimal dan berkesinambungan terhadap

sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal, efektif, serta produktif dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia diketahui melibatkan banyak aspek, termasuk diantaranya perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan serta pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, serta kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya, manajemen sumber daya manusia turut melibatkan interaksi antara manajemen dengan karyawan. Manajemen memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, mengarahkan, serta mengawasi kegiatan sumber daya manusia, sementara karyawan ikut berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan serta tenaga kerja (Sugiarti, 2023).

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti menguraikan ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia dengan membaginya menjadi beberapa bagian berdasarkan jangka waktu pelaksanaan dan tugas pengembangan yang terkait, yaitu:

a. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan jenis ini diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai pekerjaannya, atau kepada karyawan baru yang akan mendapatkan pelatihan khusus perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa individu-individu ini dapat melakukan tugasnya secara efektif. Umumnya, pelatihan pra-jabatan bertujuan untuk mempersiapkan pekerja untuk peran tertentu sebelum mereka resmi memasuki dunia kerja.

b. *In Service Training* (Pelatihan Dalam Tugas)

Pelatihan ini melibatkan tugas-tugas yang dirancang untuk karyawan yang sudah bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Pada dasarnya, pelatihan dalam jabatan dapat dipandang sebagai pendidikan berkelanjutan. Hal ini diberikan kepada pekerja yang perlu meningkatkan keterampilan atau pengetahuan yang relevan dengan peran dan bidang keahliannya.

c. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Merupakan sebuah pelatihan yang dilakukan Perusahaan untuk membantu serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

3. Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, manajemen sumber daya manusia memiliki unsur-unsur yang merujuk pada komponen utama yang terlibat dalam suatu organisasi, beberapa diantaranya adalah:

a. Perencanaan SDM

Komponen ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, proyeksi pertumbuhan, dan evaluasi sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk memastikan organisasi memiliki jenis, jumlah, dan kualitas karyawan yang tepat yang diperlukan untuk memenuhi tujuan strategisnya.

b. Pengadaan SDM

Unsur ini berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi pegawai baru. Melalui proses pengadaan SDM, organisasi mencari, menarik, dan memilih individu dengan kualifikasi, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mengisi posisi yang terbuka.

c. Pengembangan SDM

Unsur ini mencakup inisiatif untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai melalui program pelatihan, pengembangan karir, pembelajaran, dan pengalaman kerja. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi atau perusahaan.

d. Pengelolaan Kinerja

Bagian ini memerlukan pengukuran, evaluasi, dan pengelolaan kinerja karyawan. Hal ini melibatkan penetapan tujuan kinerja yang jelas, memberikan umpan balik terstruktur, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja individu dan tim.

e. Pengelolaan Kompensasi dan Penghargaan

Bagian ini berkaitan dengan pengembangan dan penerapan program kompensasi, insentif, dan penghargaan yang adil dan kompetitif. Hal ini memastikan bahwa karyawan menerima penghargaan yang sesuai dengan kinerja mereka, sekaligus memotivasi dan mempertahankan individu yang berkinerja tinggi.

f. Pengelolaan Hubungan Kerja

Bagian ini mencakup interaksi dan hubungan antara manajemen dan karyawan, mencakup kebijakan, prosedur, komunikasi, negosiasi, dan resolusi konflik. Pengelolaan hubungan kerja bertujuan untuk

menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan harmonis.

g. **Pengelolaan Perubahan**

Unsur ini berkaitan dengan kemampuan dalam organisasi guna merespons serta mengelola perubahan lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi sumber daya manusia. Hal ini melibatkan perencanaan, implementasi, serta evaluasi strategi perubahan yang melibatkan karyawan.

4. Teori Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam sudut pandang kesinambungan dengan teori dan konsep lain, manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai berikut:

a. **Teori Sistem**

Pada teori ini, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu subsistem organisasi yang berfungsi dalam mengelola interaksi antara manusia sebagai sumber daya dengan system organisasi secara menyeluruh. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai komponen penting di dalam system yang saling berkaitan dan saling berpengaruh, Dimana manusia menjadi factor utama dalam mencapai tujuan organisasi.

b. **Teori Kontingensi**

Menurut teori ini, manajemen sumber daya manusia dapat bersifat fleksibel dan mudah beradaptasi, bervariasi sesuai dengan keadaan spesifik yang dihadapi organisasi. Pendekatan manajemen sumber daya

manusia yang tepat harus disesuaikan dengan faktor kontekstual seperti jenis organisasi, industri, budaya perusahaan, dan lingkungan internal. Teori ini menyatakan bahwa tidak ada pendekatan manajemen sumber daya manusia yang optimal secara universal; sebaliknya, pendekatan yang paling sesuai adalah pendekatan yang selaras dengan kondisi unik organisasi.

c. Teori Perilaku Organisasi

Pada teori ini, manajemen sumber daya manusia menekankan motivasi, kebutuhan serta perilaku individu dalam konteks organisasi. Pendekatan manajemen sumber daya manusia pada teori ini meliputi aspek-aspek pengarahan dan pengendalian kinerja, kepuasan kerja, penghargaan serta pengembangan karyawan.

d. Teori Sumber Daya Manusia

Dalam teori ini, sumber daya manusia dipandang sebagai aset berharga dalam organisasi. Pendekatan manajemen sumber daya manusia menekankan pengelolaan strategis aset-aset ini untuk mencapai keunggulan kompetitif.

e. Teori Pemberdayaan

Pada teori ini, manajemen sumber daya manusia melibatkan pemberian otonomi kepada karyawan, tanggung jawab, serta kebebasan untuk mengambil Keputusan dalam melaksanakan tugas. Pendekatan manajemen sumber daya manusia pada teori ini memiliki tujuan untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta kreativitas karyawan, sehingga

karyawan dapat memberikan kontribusi secara maksimal kepada organisasi.

B. Kepemimpinan Transformasional

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sudarwan Danim menggambarkan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “transform”, yaitu mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda, seperti mengubah visi menjadi kenyataan atau mengubah potensi menjadi aktualitas. Kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dengan cara tertentu.

Bass & Avolio (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai motivasi tingkat tinggi dan secara konsisten memberikan kinerja berkualitas tinggi. Jenis kepemimpinan ini bisa jadi menuntut karena mengharuskan pemimpin untuk secara aktif mendukung dan membimbing bawahannya menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan transformasional juga dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan Dimana seorang pemimpin menggunakan karisma mereka atau stimulasi intelektual untuk melakukan transformasi serta menghidupkan organisasi. Kepemimpinan transformasional lebih mementingkan aktualisasi secara menyeluruh dibanding memberikan instuksi yang bersifat *top down*. Selain itu, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung atau memberikan aspirasi kepada bawahannya (Aprilinda, Delpi, & Budiman, 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk menghasilkan ide-ide inovatif dan produktif, serta mendorong hubungan yang sinergis. Ini adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin dan bawahan berusaha untuk meningkatkan standar moral dan tingkat motivasi. (Akbar & Imaniyati, 2019).

2. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Beberapa ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini, tidak segan untuk berbagi kekuasaan kepada bawahannya.
- b. Seringkali menasehati serta memberikan peluang untuk memajukan organisasi
- c. Selalu berusaha untuk memastikan bahwa semua persiapan penting telah dilakukan dan mendorong bawahan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dengan sukarela. (Aprilinda, Delpi, & Budiman, 2021)

3. Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Beberapa prinsip kepemimpinan transformasional dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Dapat mengungkapkan rasa
Seorang pemimpin harus pandai dalam menjelaskan visi & misi dengan jelas agar bawahan dapat memahami tujuan awal yang harus dicapai.
- b. Kemampuan dalam membangun semangat

Pemimpin harus memiliki sifat yang hangat serta memiliki aura yang bersemangat. Ketika bawahan termotivasi dengan sikap pemimpin, maka akan dapat mudah seorang pemimpin dalam mengendalikan dan mengarahkan bawahannya.

c. Inovasi

Pemimpin juga harus memiliki inovasi dalam menciptakan ide-ide baru untuk menciptakan lingkungan yang lebih hidup. Dengan adanya inovasi, Perusahaan atau organisasi akan tetap bertahan meskipun diterpa oleh perubahan dan kemajuan zaman.

d. Saling tolong menolong

Seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi dan menanamkan kepada para bawahan untuk saling tolong menolong antar rekan kerja. Karena pada dasarnya, kepemimpinan transformasional adalah saling menolong serta saling menutupi kekurangan.

e. Terbuka

Pemimpin harus memiliki sikap terbuka, karena pemimpin harus berkomunikasi dengan bawahan secara dua arah, dan harus menerima saran serta kritik secara lapang dada.

4. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada empat indikator menurut Bass & Avolio (2016) yang harus dimiliki dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:

a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Pemimpin harus memiliki sifat ulet, tekun, serta cerdas. Pemimpin juga harus mampu menunjukkan visi dan misi serta memberikan contoh moral

yang baik. Pemimpin juga harus mampu menumbuhkan simpati & empati bawahan terhadap pimpinan.

b. *Intellectual Simulation* (Simulasi Intelektual)

Seiring dengan kemajuan zaman, pemimpin akan dihadapkan dengan berbagai masalah baru. Dalam hal ini, pemimpin dituntut untuk mengeluarkan inovasi-inovasinya.

c. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual)

Pimpinan transformasional akan memberikan perhatian secara khusus terhadap setiap kebutuhan individu agar mereka dapat mengembangkan prestasi

d. *Inspiration Motivation* (Motivasi Inspirasi)

Dalam kepemimpinan transformasional, pimpinan akan memberikan motivasi kepada para bawahan dengan cara melakukan komunikasi terhadap ekspektasi tinggi yang diharapkan oleh pimpinan. Pimpinan akan menyampaikan tujuan penting dengan cara yang sederhana.

5. Perbedaan Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki perbedaan pada aspek pendekatan & motivasi dalam memengaruhi pengikut. Adapun Perbedaan kedua gaya kepemimpinan itu secara signifikan adalah:

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan ini berfokus pada bagaimana pemimpin memberikan inspirasi kepada orang lain untuk mengikuti, mendorong kreativitas, serta dapat menjadi panutan untuk perubahan yang positif. Kepemimpinan

transformatif cocok diterapkan pada situasi dengan pengikut yang terampil dan kreatif, mampu mengerjakan tugas yang kompleks secara inovatif, serta lingkungan yang dinamis dan kompetitif.

b. **Kepemimpinan Transaksional**

Kepemimpinan Transaksional merupakan kepemimpinan yang berfokus pada proses & control, dengan menetapkan ekspektasi yang jelas serta menggunakan system penghargaan dan konsekuensi untuk memandu kinerja. Kepemimpinan ini cocok diterapkan pada lingkungan kerja dengan pengikut yang kurang terampil, dengan lingkungan yang stabil.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menggambarkan lingkungan kerja meliputi segala kondisi di tempat kerja yang berdampak langsung atau tidak langsung terhadap pekerja (Panjaitan, 2018). Di sisi lain, Sunyoto menekankan bahwa lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya secara efektif. Kualitas lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dan mencakup seluruh aspek fisik yang berkaitan dengan organisasi atau ruang kantor.

Lingkungan kerja yang positif berpengaruh positif terhadap produktivitas dan tingkat efisiensi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan berkualitas juga berperan penting dalam menumbuhkan semangat kerja, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan meliputi aspek fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti interaksi dengan atasan dan rekan kerja (Panjaitan, 2018).

2. Indikator Lingkungan Kerja yang Optimal

Lingkungan kerja juga memiliki indikator yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2015), beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

a. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan dalam hal ini mencakup hubungan sebagai individu serta hubungan sebagai kelompok

b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Dalam skenario ini, lingkungan kerja yang bising akan berdampak buruk bagi karyawan karena mengganggu ketenangan dan konsentrasi mereka dalam bekerja.

c. Peraturan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penting untuk merumuskan peraturan kerja yang jelas dan dipersiapkan dengan baik. Pendekatan ini berdampak positif pada kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

d. Penerangan

Dalam konteks ini, "pencahayaannya" mengacu pada penerangan listrik buatan dan sinar matahari alami.

e. Sirkulasi Udara

Agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan nyaman, pertukaran udara atau sirkulasi udara juga harus cukup.

f. Keamanan

Ketika karyawan merasa aman dalam lingkungan kerjanya, tentu akan menumbuhkan kenyamanan dan ketenangan selama bekerja. Rasa aman ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan secara keseluruhan (Panjaitan, 2018).

D. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Widya (2019:19), kinerja guru ditunjukkan oleh kemampuannya dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, terlibat secara efektif dalam berbagai kegiatan pengajaran, serta menginspirasi dan mempengaruhi siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan sukses. Muspawi (2021).

Kinerja guru mengacu pada demonstrasi sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini tercermin dalam kinerja, sikap, dan pencapaian profesional mereka. Kinerja guru merupakan faktor penting yang penting untuk mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif. Mencakup keseluruhan komitmen dan aktivitas guru dalam memenuhi tanggung jawabnya mengajar, mendidik,

dan membina perkembangan peserta didik menuju kesuksesan dan kemajuan. Muspawi (2021).

2. Faktor Kinerja Guru

Menurut Widya (2019:19), Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar. Faktor dari dalam yang mempengaruhi kinerja guru biasanya berkaitan dengan :

a. Motivasi Kerja

seperti apa saja hal-hal yang menjadi motivasi bagi guru untuk memaksimalkan kinerjanya. Hal ini dapat berupa kesadaran diri, *reward* dari sekolah sebagai seorang guru, serta tuntutan kerja dari pimpinan

b. Pengetahuan

Meliputi pengetahuan seorang guru mengenai dasar-dasar menjadi seorang tenaga pendidik,

c. Wawasan Guru

Meliputi penguasaan materi pelajaran yang diberikan oleh guru kepada siswa

Sementara faktor dari luar yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya :

a. Rekan Kerja

Meliputi rekan kerja yang suportif, dapat diajak Kerjasama, serta saling mendukung,

b. Pimpinan

impinan yang memberikan contoh baik dalam kinerja sebagai seorang tenaga pendidik

c. Lingkungan Kerja

Merupakan lingkungan sekitar tempat guru mengajar dan memberikan ilmu kepada peserta didik.

3. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu aspek yang penting bagi seorang guru untuk diperhatikan dan selalu dievaluasi. Hal ini dikarenakan guru memegang tugas yang profesional. Beberapa indikator kinerja guru menurut Widya (2019:19) diantaranya adalah :

a. Kemampuan dan keterampilan dalam membuat RPP

RPP atau Rencana Pelaksanaan Pembelajaran merupakan alat penting yang diperlukan guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif. RPP sendiri merupakan rencana yang disusun oleh seorang guru, yang menggambarkan suatu prosedur serta pengorganisasian kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai satu kompetensi dasar yang sudah ditetapkan dalam Standar Isi serta dijabarkan di dalam silabus. Penyusunan RPP merupakan salah satu indikator penting kemahiran dan kompetensi seorang guru dalam mendidik peserta didik. Adanya RPP juga penting dalam kegiatan belajar mengajar diantaranya adalah 1) Pembelajaran menjadi lebih sistematis 2) Memudahkan analisis keberhasilan belajar siswa 3) Memudahkan penyampaian materi 4) Mengatur pola pembelajaran 5) Menghemat waktu dan tenaga.

b. Menguasai materi yang akan diberikan kepada siswa saat kegiatan belajar

Seorang guru harus memahami dan menguasai betul keseluruhan materi yang akan diberikan kepada siswa saat kegiatan belajar mengajar.

Penguasaan materi disini adalah, seorang guru harus mampu memahami dan menguasai materi dan bahan ajar yang akan diberikan kepada siswa. Hal ini merupakan salah satu penanda bahwa seorang guru mampu untuk memberikan ilmu dan pembelajaran kepada siswa apabila guru tersebut mampu untuk menguasai dan memahami materi pembelajaran.

c. Menguasai pemilihan pendekatan, strategi, serta metode mengajar

Pendekatan, strategi serta metode mengajar seorang guru terhadap murid merupakan hal yang harus dapat dibangun dan dibentuk oleh masing-masing guru agar siswa terpacu dalam melakukan kegiatan pembelajaran.

Pendekatan pembelajaran dapat diartikan sebagai titik tolak seorang guru terhadap proses pembelajaran, yang merujuk pada pandangan mengenai terjadinya suatu proses yang sifatnya masih sangat umum, serta di dalamnya mewadahi, menginspirasi, serta menguatkan metode pembelajaran dengan cakupan teoritis tertentu. Terdapat dua jenis pendekatan yang dapat dilakukan oleh seorang guru, yaitu: 1) Pendekatan pembelajaran yang berorientasi pada siswa (*student centered approach*) dan 2) Pendekatan pembelajaran yang berorientasi pada guru (*teacher centered approach*).

Dari pendekatan pembelajaran, kemudian turun kepada strategi pembelajaran. Strategi pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu metode dalam mencapai suatu tujuan pembelajaran. Strategi pembelajaran dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian, yaitu: 1) *exposition-discovery learning* dan 2) *group-individual learning*.

d. Memberikan tugas yang berbobot kepada siswa

Pemberian tugas kepada siswa harus memiliki bobot akademik yang baik. Hal ini dilakukan agar siswa dapat merangsang keinginan belajar lebih dalam. Maksud dari bobot tugas yang baik adalah, tugas yang diberikan kepada siswa tidak hanya berupa pertanyaan kemudian diisi dengan jawaban, tetapi sebisa mungkin tugas yang diberikan dapat meningkatkan keinginan siswa untuk belajar lebih banyak melalui tugas-tugas yang diberikan tersebut.

e. Dapat mengelola kelas dengan baik

Guru perlu terampil menciptakan dan memelihara suasana kelas yang kondusif untuk menjamin efektivitas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengelolaan kelas belajar dengan baik dapat dilakukan oleh seorang guru dengan memilih berbagai metode pembelajaran yang sekiranya efektif pada kelas yang diajar. Apabila seorang guru sudah menemukan metode dan strategi pembelajaran yang baik, maka guru dapat mengelola kelas tersebut dengan baik pula.

f. Dapat mengevaluasi di dalam setiap praktik pembelajaran

Seorang guru harus mampu mengevaluasi diri sendiri dalam setiap kegiatan pembelajaran. Hal ini dikarenakan, guru merupakan garda terdepan Pendidikan. Evaluasi yang dilakukan oleh seorang guru dapat berupa evaluasi terhadap diri sendiri dengan mempelajari Kembali apa saja yang telah diajarkan kepada murid. Atau, guru juga dapat melakukan evaluasi Bersama dengan murid yang diajarnya. Dengan begitu, guru akan mendapat timbal balik dann evaluasi atas setiap pembelajaran yang dilakukan dengan siswa.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dijadikan landasan atau landasan bagi penelitian penulis sendiri. Penelitian spesifik sebelumnya yang dirujuk oleh penulis meliputi:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No .	Penelitian, tahun, institusi, peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Luthfi Akbar, Nani Imaniyati Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 2, Juli 2019 DOI: 10.17509/jpm.v4i2.18012	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMK Bina Warga Kota Bandung
2.	Zulkarnaen; Yetti Supriyati; I Ketut Sudiarditha Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol. 8 No. 2, September 2020 ISSN: 2461-0550	Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK	Pengaruh budaya sekolah (X ₁), gaya kepemimpinan transformasional (X ₂), dan motivasi kerja (X ₃) terhadap kinerja guru SMK (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK di Pulau Lombok.
3.	Rahwarin Christifora & Suharsimi Arikunto Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol. 3 No. 2, Juli 2015	Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA	Pengaruh Komunikasi (X ₁), Iklim Organisasi (X ₂), dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X ₃) Terhadap Kinerja Guru SMA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh

				secara positif terhadap kinerja guru di SMA di Kabupaten Maluku
4.	Luthfi Akbar & Nani Imaniyati Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 2, Juli 2019 DOI: 10.17509/jpm.v4i2.18012	Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di SMK Bina Warga Kota Bandung.
5.	Fahma Nurfadilah Addin, M. Taufik Bintang Kejora, Abdul Kosim Jurnal Idarah Vol. 4 No. 2, Desember 2020	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MA Ghoyatul Jihad Kab. Karawang	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah (X), terhadap Kinerja Guru (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformatif yang dilakukan kepala madrasah terhadap kinerja guru
6.	Slamet Wijayanto, Ghufon Abdullah, Endang Wuryandini Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol. 9 No. 1, April 2021	Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar	Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif (X ₁) motivasi kerja (X ₂), dan kepuasan kerja (X ₃), terhadap kinerja guru sekolah dasar (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformatif, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah dasar.
7.	Feriawan Efendi, Hadi Sunaryo, Djony Hariyanto Jurnal Akuntabilitas	Efektivitas Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Melalui Komitmen Kerja	Efektivitas kepemimpinan transformatif kepala sekolah (X), melalui komitmen kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh

	Manajemen Pendidikan Vol. 11, No. 2, September 2023	Terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar	terhadap kinerja guru Merdeka belajar (Y)	terhadap kinerja dan motivasi karyawan.
8.	Sugiarto, Wahidin, Totok Amin Soefijanto Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 4, No. 1, Mei 2020	Pengaruh Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara	Pengaruh kepemimpinan transformatasional kepala sekolah (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta Utara (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformatasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta Utara
9.	Sri Kurniawati, Sukmawati Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, Vol. 6 No. 2, 2017	Pengaruh kepemimpinan transformatasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru	Pengaruh kepemimpinan transformatasional (X_1), dan iklim organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformatasional dan iklim organisasi terhadap kinerja guru
10.	Iwa Kuswaeri Jurnal Tanzhim, Vol. 1 No. 1, 2016	Kontribusi Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Kab. Sumedang	Kontribusi Kepemimpinan Transformatasional (X) terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Kab. Sumedang (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru
11.	Roger J. Givens <i>Emerging Leadership Journeys</i> , 2018	<i>Transformational Leadership: The Impact on Organizational and Teacher Performances</i>	<i>Transformational Leadership (X) the impact on organizational and teacher performances (Y)</i>	Hasil penelitian dari jurnal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatasional berdampak pada kemampuan

		Jurnal Internasional dalam: <i>Emerging Leadership Journeys</i> , 2018		dan motivasi guru di dalam suatu lingkungan kerja
12.	Anthea Zacharatos, Julian Barling, E. Kevin Kelloway Journal of The Leadership Quarterly, 2020	<i>Development and Effects of Transformational Leadership on Teacher Performances</i> Jurnal Internasional dalam <i>Journal of The Leadership Quarterly</i> , 2020	<i>Development and Effects (X₁) of Transformational Leadership (X₂) on Teacher Performances (Y)</i>	Hasil penelitian pada jurnal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhasil dalam menimbulkan peningkatan kemampuan bekerja guru di sekolah

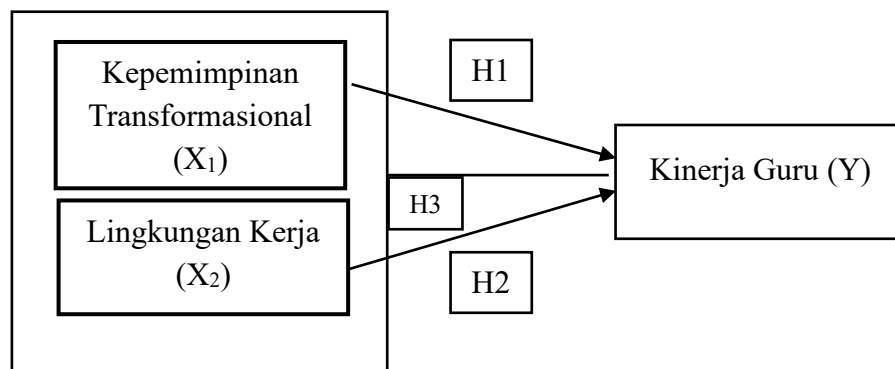
F. Kerangka Pemikiran

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran luas mengenai subjek penelitian yang diteliti. Kerangka konseptual yang akan ditelaah dalam penelitian ini meliputi dampak kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu konsep kepemimpinan yang terus berkembang di dalam ilmu kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional itu sendiri merupakan gaya kepemimpinan Dimana seorang pemimpin memanfaatkan sifat kharismatik mereka untuk dapat mengontrol bawahannya. Pimpinan akan menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi para karyawan untuk mengejar prestasi yang melebihi ekspektasi. Dalam hal ini, karyawan akan merasa kagum, percaya serta hormat kepada pimpinan sehingga dapat menimbulkan motivasi terhadap para karyawan untuk melakukan hal yang melebihi harapan.

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi tempat kerja yang berdampak langsung atau tidak langsung terhadap karyawan. Hal ini diyakini berperan penting dalam membentuk karakter karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemimpin dan karyawan untuk berkolaborasi dalam membangun dan memelihara lingkungan kerja yang sehat.

Kinerja guru merupakan ukuran kemampuan seorang guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, terlibat dalam berbagai kegiatan pendidikan, serta memotivasi dan membimbing siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif. Kinerja ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional dan kualitas lingkungan kerja.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan kesimpulan sementara yang dibentuk dari pengamatan, pengalaman, atau praduga peneliti dari teori yang telah ada sebelumnya, untuk membuktikan atau memperbaiki kesimpulan tersebut. Adapun hipotesis yang terbentuk pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Sudarwan Danim menggambarkan kepemimpinan transformasional berasal dari konsep transformasi, yang menyangkut kemampuan untuk mengubah atau mengubah sesuatu menjadi keadaan yang baru dan lebih baik. Jenis kepemimpinan ini mencakup kapasitas untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan, mengaktualisasikan potensi, dan mendorong perubahan substansial. Pemimpin transformasional memiliki wewenang untuk menginspirasi dan mempengaruhi bawahannya dengan cara yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan Nani Imaniyati (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Bina Warga Kota Bandung. Begitu pula dengan Muhamad Taufik B.K. (2019) menemukan korelasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru dalam penelitiannya.

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di dalam tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sementara Sunyoto (2012:43) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai komponen yang sangat penting untuk karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja di dalam suatu Perusahaan memiliki pengaruh yang besar pada keberhasilan Perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang nampak fisiknya dan berhubungan dengan organisasi Perusahaan atau kantor.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamsiah Djafar (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara valid dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Naurah Nazhifah (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru mencerminkan kompetensi seorang guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang beragam, serta menginspirasi dan membimbing siswa menuju pencapaian tujuan pendidikan secara efektif. Kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal biasanya meliputi motivasi kerja, pengetahuan guru, dan pemahaman. Faktor eksternal mencakup interaksi dengan rekan kerja, pemimpin, dan lingkungan secara keseluruhan. Pemimpin pendidikan harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang memotivasi guru dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif untuk mengoptimalkan kinerja guru.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Masduki Asbari, Agus Purwanto & Dewiana Novitasari, kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H₃ : Kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.