

BAB II

KERANGKA TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1 Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Sedangkan Mathis et al. (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang memengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi..

Adapun pengertian tentang kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial (Kasmawati et al., 2024). sedangkan menurut Samtono (2017) kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan keahlian seorang guru, ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan ketrampilan (*skill*). Sementara menurut Amelia (2020) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, kinerja guru merupakan salah satu hal yang penting dalam menentukan kualitas suatu lembaga pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil pencapaian seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar sesuai dengan ketentuan berlaku untuk mencapai tujuan pendidikan. Dari hasil kerja yang telah dicapai seorang guru dapat dilihat dari tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas untuk memberikan pembelajaran dan arahan kepada murid untuk mencapai kedewasaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor seperti pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat. Keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan (bakat) dan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh adanya interaksi faktor-faktor dari: (1) lingkungan fisik pekerjaan, (2) lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari (a) kepemimpinan, (b) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen.

Sedangkan menurut Haratua et al. (2024) ada dua kategori faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dari dalam diri guru, sedangkan faktor ekstrinsik berasal dari lingkungan sekitarnya. Memahami kedua kategori ini sangat penting bagi madrasah untuk meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh.

c. Indikator Kinerja

Berdasarkan (Permendikdasmen No 11 Tahun 2025 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, 2025), bahwa beban kerja guru mencakup beban kerja selama

37 (tiga puluh tujuh) jam dan 30 (tiga puluh) menit jam kerja. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 adapun indikator untuk kinerja guru mencakup kemampuan dalam: a) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; b) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; c) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan; d) membimbing dan melatih murid; dan e) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja Guru.

2.1.2. Disiplin Kerja Guru

a. Pengertian

Salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru adalah disiplin kerja guru. Menurut Silaen et al. (2022) kedisiplinan menjadi dasar seorang pegawai dapat memberikan hasil kerja positif pada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Pada umumnya, semakin disiplin seseorang terhadap ketentuan yang ditetapkan sebuah institusi maka akan semakin baik kinerjanya.

Ganyang (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. Kemudian Hasibuan (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menerima dan melaksanakan berbagai

peraturan secara teratur dan terus menerus berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap institusinya.

b. Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang harus diwujudkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Ganyang (2018) menjelaskan bahwa secara sederhana jenis disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menumbuhkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prinsip dasar disiplin preventif adalah kesadaran berdisiplin dalam melaksanakan tugas muncul dari diri karyawan sendirian tanpa tekanan dari pihak lain.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya konkret manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Disiplin Komparatif

Disiplin komparatif adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya.

c. Indikator Disiplin Kerja Guru

Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut :

1) Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Peraturan kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2) Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku di perusahaan. Peraturan itu juga mencantumkan sanksi yang pasti bagi para pelanggarnya tanpa membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya. Dengan demikian semua karyawan diharapkan akan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi secara lisan dari atasan yang dapat berubah-ubah setiap saat.

3) Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar peraturan misalnya berulang kali datang ke tempat kerja secara terlambat atau pulang dari

tempat kerja lebih awal, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4) Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan. Atasan memberikan pengarahan saat karyawan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas. Hal ini menstimuli karyawan tersebut untuk berupaya dengan sungguh-sungguh dalam mewujudkan kedisiplinan kerja. Sikap atasan yang demikian akan dihormati oleh karyawan, sehingga akhirnya menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

5) Adanya pengawasan kepada karyawan

Tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap karyawan. Pengawasan atasan kepada karyawan menjadi salah satu jurus ampuh bagi perusahaan untuk mewujudkan disiplin kerja karyawan.

6) Adanya reward and punishment

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Punishment

merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kejelasan pelaksanaan reward dan punishment ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. Reward dapat diberikan berupa material maupun non material kepada karyawan yang memiliki produktivitas tinggi. Punishment diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pelaksanaan punishment memerlukan ketegasan dari atasan. Atasan yang kurang tegas akan memudahkan disiplinkerja karyawan. Selain itu perlu juga dijaga unsur keadilan, artinya setiap karyawan akan mendapatkan reward dan punishment yang sama, tidak ada anak emas maupun karyawan biasa.

7) Besar kecilnya kompensasi

Karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan diperusahaan

2.1.3. Kepribadian Guru

1. Pengertian

Kepribadian guru merupakan kemampuan seorang guru dalam berperilaku layaknya guru. Kepribadian tersebut dapat terlihat dari sikap-sikapnya, adapun sikap-sikap tersebut yaitu: kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi murid, dan berakhlak mulia. Guru yang baik sering dikatakan berkepribadian baik atau disebut juga berakhlak mulia.

Sebaliknya, jika guru memiliki perilaku jelek, tidak baik menurut pandangan masyarakat, maka dikatakan guru itu tidak memiliki kepribadian yang baik. Oleh karena itu, kepribadian sering kali dijadikan tolak ukur tinggi rendahnya kewibawaan seorang guru dalam pandangan anak didik atau masyarakat.

Menurut Mulyasa (2017) Kepribadian guru adalah sikap pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta mampu menjadi teladan bagi murid. Sedangkan Uno & Lematenggo (2016) mengartikan Kepribadian guru sebagai kemampuan personal guru yang mencerminkan integritas, kedewasaan emosional, dan konsistensi dalam bersikap serta bertindak sebagai pendidik.

Selanjutnya, dalam dunia pendidikan kepribadian guru akan mempengaruhi iklim emosional kelas. Kepribadian guru sesungguhnya akan tergambar dalam bentuk aktifitasnya dalam mengajar. Artinya, guru yang ramah dan penyayang akan menciptakan iklim yang kondusif dan memberikan aura positif pada perkembangan psikis murid. Murid akan merasa nyaman, aman, dan senang dalam belajar bersama gurunya.

Istilah kepribadian berasal dari bahasa Inggris yaitu *personality*. Istilah ini berasal dari sebuah kata latin *persona* yang berarti topeng perlengkapan yang selalu dipakai dalam pentas-pentas dan drama-drama Yunani Kuno. Istilah ini kemudian dipakai oleh orang-orang Roma dan diartikan sebagai seorang yang nampak dihadapan orang lain. Menurut Roberts & Yoon (2021) kepribadian didefinisikan sebagai pola khas individu dalam berpikir, merasakan, dan berperilaku yang relatif stabil dari waktu ke waktu dan di berbagai situasi, yang membedakan satu orang dengan yang lain. Fokus kajian ini adalah perbedaan individual dan bagaimana pola-pola tersebut terbentuk serta memengaruhi fungsi

psikologis individu.. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2016) Kepribadian adalah keseluruhan cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah suatu ciri yang dapat dilihat pada seseorang melalui tingkah laku yang dilakukan oleh individu atau suatu kebulatan yang terdiri dari aspek jasmani dan rohani yang bersifat khas/unik serta dinamis dalam hubungannya dengan kehidupan sosial.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Seperti halnya pribadi yang lain, pembentukan pribadi guru dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari lingkungan keluarganya, madrasah tempat dulu ia belajar, masyarakat sekitar serta kondisi situasi madrasah dimana sekarang ia bekerja. Kepribadian sebagai seorang guru sudah tentu tidak dapat dipisahkan dari kepribadian sebagai individu. Menurut Robbins & Judge (2016) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian itu dapat diperinci menjadi tiga golongan besar, yaitu (1) faktor biologis, (2) faktor sosial, (3) faktor kebudayaan. Adapun penjelasan dari ketiga faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a) Faktor biologis

Yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau sering kali disebut faktor fisiologis. Dalam pembicaraan tentang temperamen, kita telah menyinggung masalah konstitusi tubuh yang meliputi keadaan pencernaan, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, urat syaraf, dan lain-lain. Juga termasuk konstitusi tubuh itu ialah tingginya, besarnya, beratnya, dan sebagainya. Kita mengetahui bahwa keadaan jasmani setiap orang sejak dilahirkan telah menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan. Hal ini dapat kita lihat pada setiap

bayi yang baru lahir. Ini menunjukkan bahwa sifat-sifat jasmani yang ada pada setiap orang ada yang diperoleh dari keturunan, dan ada pula yang merupakan bawaan anak/orang itu masing-masing. Keadaan fisik/konstitusi tubuh yang berlainan itu menyebabkan sikap dan sifat serta tempramen yang berbeda-beda pula.

Bahwa keadaan fisik, baik yang berasal dari keturunan maupun yang merupakan bawaan yang dibawa sejak lahir itu memainkan peran yang penting pada kepribadian seseorang, tidak ada yang mengingkarinya. Namun demikian, itu hanya merupakan salah satu faktor saja. Kita mengetahui bahwa dalam perkembangan dan pembentukan kepribadian selanjutnya faktor-faktor lain terutama faktor lingkungan dan pendidikan tidak dapat kita abaikan.

b) Faktor sosial

Yang dimaksud dengan faktor sosial di sini adalah masyarakat; yakni manusia-manusia lain di sekitar individu yang mempengaruhi individu yang bersangkutan. Termasuk ke dalam faktor sosial ini juga tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dalam masyarakat itu.

Suasana keluarga, ialah bagaimana interelasi antara anggota-anggota keluarga. Ada keluarga yang selalu diliputi ketentraman dan kemesraan; dan ada pula keluarga yang selalu diliputi suasana permusuhan, perselisihan-perselisihan, dan kericuhan, sehingga tidak ada keharmonisan. Suasana keluarga seperti itu dipengaruhi pula oleh utuh tidaknya keluarga itu. Keluarga yang masih utuh, masih lengkap adanya ayah dan ibu, lain suasananya dengan keluarga yang tidak utuh. Ketidakutuhan keluarga ada bermacam-macam pula; ayah sudah

meninggal atau ibu sudah meninggal, keluarga dengan seorang ibu tiri atau ayah tiri, dan sebagainya.

Pengaruh lingkungan keluarga terhadap perkembangan anak sejak kecil adalah sangat mendalam dan sangat menentukan perkembangan pribadi anak selanjutnya. Hal ini disebabkan karena: 1) Pengaruh itu merupakan pengalaman yang pertama; 2) Pengaruh yang diterima anak itu masih terbatas jumlah dan luasnya; 3) Intensitas pengaruh itu tinggi karena berlangsung terus-menerus siang dan malam; 4) Umumnya pengaruh itu diterima dalam suasana aman serta bersifat intim dan bernada emosional.

Pada masa selanjutnya, pengaruh lingkungan sosial yang diterima anak semakin besar dan luas, melalui lingkungan keluarga meluas pada anggota-anggota keluarga lain, teman-teman yang datang ke rumahnya, teman-teman sepermainan, tetangga-tetangganya, lingkungan desa-kota, hingga pengaruh yang khusus dari lingkungan madrasah mulai dari guru-gurunya, teman-temannya, kurikulum madrasah, peraturan-peraturan yang berlaku di madrasah, dan sebagainya.

c) Faktor kebudayaan

Faktor kebudayaan yang dimaksudkan di sini adalah kebudayaan yang tumbuh dan berkembang di tengah-tengah masyarakat. Sebenarnya faktor kebudayaan ini sudah termasuk dalam faktor sosial seperti yang telah diuraikan di atas. Namun di sini kita hendak membicarakan kebudayaan dalam scope yang lebih luas, lengkap dengan aspek-aspeknya.

Adapun beberapa aspek kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian itu, antara lain : Nilai (*Value*), Pengetahuan dan Keterampilan, Adat dan Tradisi dan Bahasa.

3. Indikator Kepribadian Guru

Robbins & Judge (2016) menyatakan beberapa hal yang dapat dijadikan indikator kepribadian guru adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai watak dan sifat rabbaniyah yang terwujud dalam tujuan, tingkah laku, dan pola pikirnya.
- 2) Ikhlas dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik semata-mata untuk mencari keridhaan Allah SWT, dan menegakkan kebenaran.
- 3) Sabar dalam mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan kepada murid.
- 4) Jujur dalam menyampaikan apa yang diketahuinya.
- 5) Senantiasa membekali dengan ilmu, kesediaan diri untuk mendalami dan mengkaji ilmu secara berkelanjutan.
- 6) Mampu menggunakan metode mengajar secara bervariasi sesuai dengan prinsip penggunaan metode pendidikan.
- 7) Mampu mengelola kelas dan murid, tegas dalam bertindak dan profesional.
- 8) Mengetahui kehidupan psikis murid.
- 9) Tanggap terhadap berbagai kondisi dan perkembangan dunia yang dapat mempengaruhi jiwa, keyakinan atau pola pikir murid.
- 10) Berlaku adil terhadap murid.

2.1.4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Wagude (2025) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional berfokus pada pemberdayaan bawahan, pengembangan potensi individu, serta penciptaan visi yang memotivasi seluruh anggota organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam perubahan dan inovasi. Gaya ini ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan visi, memberi inspirasi, merangsang pemikiran kritis, serta memberikan perhatian individual kepada bawahan sehingga mereka terdorong untuk mencapai kinerja optimal dan berkembang secara profesional.

Menurut Robbins & Judge (2016), Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan mampu menghasilkan perubahan besar dalam organisasi. Menurut Harsoyo (2022) kepemimpinan transformational tidak terlepas dari kritik dan kelemahan, di antaranya: 1) kepemimpinan transformasional bersifat elitis dan antidemokratis, dan terlalu banyak penekanan pada aspek kepemimpinan 'heroik'; 2) gagasan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk disalahgunakan; 3) kepemimpinan transformasional merupakan ciri kepribadian atau kecenderungan pribadi yang mungkin sulit diubah, daripada perilaku yang dapat dilatih dan dikembangkan; 4) kurangnya kejelasan konseptual mengenai berbagai dimensi kepemimpinan transformasional; dan 5) kurangnya spesifikasi tentang bagaimana pemimpin transformasional mempengaruhi pengikut mereka dan pada kondisi mana kepemimpinan transformasional muncul dan efektif.

Pemimpin transformasional mampu menjalankan otoritas kekuasaan yang dia miliki dalam meyakinkan anggota organisasinya. Dengan demikian, karismatik kepemimpinan dapat dibangun dengan menularkan ide-ide besar,

mulya dan agung kepada pegawainnya, dan dengan tepat dan benar memerankan otoritas kekuasaannya untuk memenangkan hati, emosi, pikiran dan spritualitas yang dipimpin.

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator yaitu dengan memberi peran dalam mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan usaha mengangkat pandangan orang melampaui kepentingan diri menuju usaha bersama demi tujuan bersama. Pemimpin transformasional membuat orang bertindak atas nama kepentingan kolektif dari kelompok atau komunitas mereka. Kepemimpinan ini memiliki alasan dasar bahwa meski individu barangkali memiliki berbagai kepentingan dan tujuan yang terpisah-pisah, mereka semua disatukan oleh pemimpin dalam meraih tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan bawahan agar mencapai potensi maksimal serta melampaui target yang ditetapkan. Robbins & Judge (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi melalui empat indikator utama (sering disebut *Four I's*):

1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Pemimpin menjadi teladan yang dihormati, dipercaya, dan dikagumi oleh bawahan. Pemimpin menunjukkan integritas tinggi, konsistensi dalam tindakan, dan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Pemimpin mampu mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas, memotivasi bawahan melalui semangat positif, dan mendorong optimisme dalam menghadapi tantangan.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi, mengajak bawahan berpikir kritis, serta menghargai ide-ide baru. Kesalahan dipandang sebagai bagian dari proses pembelajaran.

4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Pemimpin memberi perhatian secara personal pada setiap anggota tim, memahami kebutuhan unik masing-masing, serta menyediakan bimbingan dan dukungan sesuai potensi individu.

Indikator-indikator ini saling berkaitan dan membentuk pola kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan kualitas sumber daya manusia.

2.1.5. Penelitian yang Relevan

- a. Hasil penelitian Irmawati (2020), yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan spiritual kepala madrasah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru MAN di Kabupaten Kediri memberikan kesimpulan : (1) Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap

motivasi dengan *p-value* sebesar $0,015 < 0,05$; (2) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja guru nilai *p-value* $0,000 < 0,05$; (3) Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru nilai *p-value* $0,001 < 0,05$; (4) Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kepemimpinan spiritual kepala madrasah terhadap kinerja guru nilai *p-value* $0,007 < 0,05$; (5) Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru nilai *p-value* $0,005 < 0,05$; (6) Menunjukkan tidak adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja nilai *p-value* $0,063 > 0,05$; (7) Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja nilai *p-value* $0,023 < 0,05$.

- b. Hasil penelitian Kuswaeri (2021), yakni Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah memberikan kesimpulan Penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah membawa pengaruh kepada menyelenggarakan proses pembelajaran yang secara profesional. Tercipta budaya dan iklim madrasah yang kondusif, tercapainya prestasi belajar siswa yang tinggi.
- c. Hasil penelitian Marom (2025), yakni Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Jenangan memberikan kesimpulan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Jenangan yang dibuktikan dengan hasil uji F mempunyai nilai f hitung sebesar $26,671 > 3,08$ dan hasil Adjusted R Square menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 33,5% terhadap kinerja guru dan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- d. Hasil penelitian Kurniawati (2023) yakni Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 45,8%; motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 50,5%; disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 53,9%; gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 64%.
- e. Hasil penelitian Arifudin (2021) yakni pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja memberikan kesimpulan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, bersama-sama berkorelasi secara positif dan signifikan dengan kinerja.
- f. Hasil Penelitian Apriani (2021) yakni pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,765, ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Dalam pengujian hipotesis diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja guru di lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian individual kepada guru untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal.

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan mendorong guru untuk bekerja dengan semangat tinggi, berpikir kreatif, dan meningkatkan profesionalisme dalam pembelajaran. Kepemimpinan ini tidak hanya mengarahkan guru untuk mencapai target kerja, tetapi juga membentuk iklim kerja yang positif, meningkatkan komitmen, dan mendorong kerja sama yang harmonis. Dengan demikian, secara teoritis terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru. Pemimpin yang mampu memotivasi, memberi teladan, merangsang kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan individu guru akan meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas dapat diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja guru.

2.2.2. Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru

Kepribadian guru merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Kepribadian tidak hanya mencerminkan karakter individu, tetapi juga membentuk pola interaksi guru dengan siswa, rekan kerja, dan lingkungan madrasah. Guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, sehingga mampu menjadi teladan yang baik.

Kepribadian dipandang sebagai organisasi dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan cara berpikir, merasa, dan berperilaku. Dalam konteks pendidikan, guru dengan kepribadian positif cenderung lebih sabar, komunikatif, berempati, dan memiliki integritas tinggi. Karakter ini akan memengaruhi motivasi, disiplin, serta cara guru mengelola kelas.

Kinerja guru mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta berkontribusi terhadap pengembangan madrasah. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor individu seperti sikap, keterampilan, dan kepribadian. Guru yang memiliki kepribadian baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, membangun hubungan positif dengan siswa, dan melaksanakan tugas secara profesional.

Dengan demikian, secara teoritis terdapat hubungan positif antara kepribadian guru dan kinerja guru. Kepribadian yang matang dan positif akan mendorong guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, berkomitmen tinggi, dan selalu berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan uraian diatas diduga bahwa kepribadian guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja guru merupakan faktor penting dalam mengukur kinerja guru. Disiplin kerja menggambarkan kepatuhan, tanggungjawab dan komitmen terhadap peraturan maupun tugas secara profesional. Guru dengan disiplin kerja tinggi cenderung melaksanakan kewajiban secara terencana, tepat waktu serta mematuhi aturan berlaku dan kode etik profesi. Sehingga, disiplin kerja dapat dijadikan pondasi utama dalam mewujudkan kinerja guru yang optimal.

Sementara itu, kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru melalui pelaksanaan tugas profesionalnya sesuai dengan standar yang berlaku. Kinerja guru bukan hanya ditinjau dari aspek mengajar di kelas, tetapi juga termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta kemampuan guru dalam membimbing dan membina murid.

Dengan demikian, secara teoritis terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru. Disiplin kerja guru yang tinggi dan positif menghasilkan tingkat kesadaran dan keinginan guru dalam menjalankan kewajibannya tanpa paksaan dari manapun. Sehingga tercipta kualitas pembelajaran yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas diduga bahwa disiplin kerja guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

2.2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

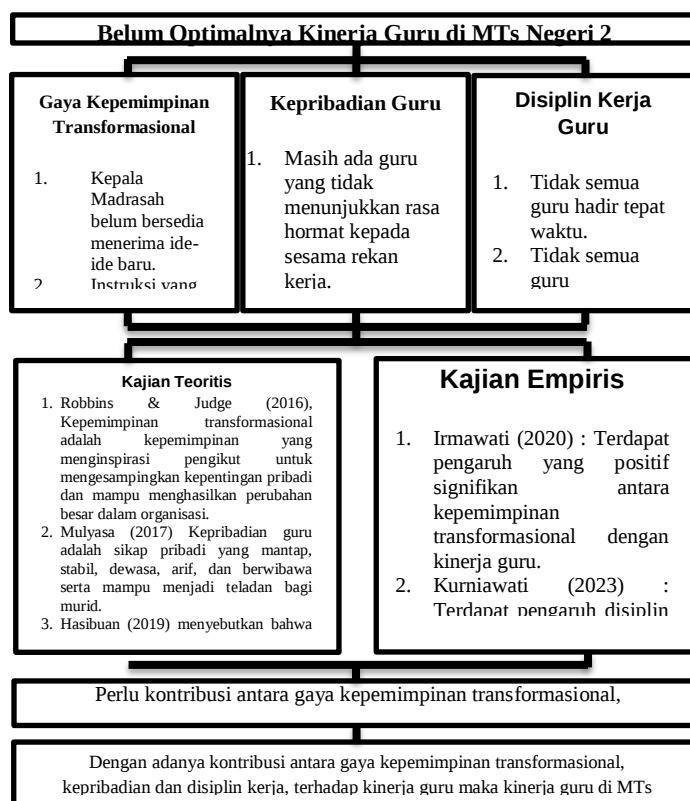
Gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian dan disiplin kerja guru adalah beberapa hal yang sangat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Guru bukan hanya diberikan kecakapan teknis dalam bertindak sebagai guru yang efektif tetapi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, kepribadian serta disiplin kerja yang dipunyai guru yang bersangkutan. Beberapa hal ini saling melengkapi agar menciptakan perilaku kerja guru yang profesional serta berorientasi pada mutu pembelajaran yang ditingkatkan.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah turut membantu menciptakan iklim kerja yang mendukung untuk mencapai visi yang ditunjukkan melalui stimulasi intelektual dan pribadi yang dapat membantu para guru bekerja lebih dari yang dibutuhkan. Kepemimpinan yang dapat dimiliki kepala madrasah

membantu para guru di madrasah terdorong bekerja lebih di luar kepentingan pribadi dan membantu meningkatkan ke Profesionalisme.

Kepemimpinan yang bersifat transformasional, kepribadian guru serta disiplin kerja guru juga memiliki keterhubungan yang saling melengkapi dalam usaha meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif dan bersifat transformasional memiliki potensi efektif yang lebih baik bila didukung oleh kepribadian yang memiliki sifat positif dan profesional serta disiplin kerja yang tinggi. Bila kepribadian yang dimiliki memiliki kualitas yang baik dan disiplin kerja guru juga tinggi, maka potensi kegiatannya dapat maju secara maksimal dalam iklim kepemimpinan yang inspiratif. Maka dari itu, diduga ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.

Berikut disajikan bagan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar. 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan bagan diatas dapat dilihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian, dimana kinerja guru ditempatkan sebagai variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh tiga variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kepribadian guru (X_2), dan disiplin kerja guru (X_3). Masing-masing variabel bebas didukung oleh landasan teori yang relevan. Gaya kepemimpinan transformasional merujuk pada Robbins dan Judge yang menekankan keteladanan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Kepribadian guru didasarkan pada teori kepribadian yang menjelaskan karakteristik individu seperti tanggung jawab, stabilitas emosi, dan keterbukaan. Disiplin kerja guru mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu. Hubungan antarvariabel dalam bagan menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara teoritis memiliki kontribusi penting, baik secara parsial maupun simultan, dalam meningkatkan kinerja guru.

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan rancangan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara.
2. Terdapat pengaruh kepribadian guru terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara

4. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional kepribadian dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara.