

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sebuah organisasi pasti menginginkan sumberdaya manusia yang terampil dan cakap dalam bekerja, tapi tidak hanya itu sebuah organisasi pasti mengharapkan organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi tersendiri, oleh karena itu sebuah organisasi mengharapkan kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik, giat, dan bekerja secara optimal. Hal ini disebabkan karna keberhasilan organisasi atau perusahaan akan di tentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan yang di kelola oleh sumberdaya manusia.

Manajemen Sumberdaya Manusia pada dasarnya bisa diartikan sebagai proses atau kegiatan mengelola sumberdaya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama pada sebuah organisasi atau perusahaan. Fokus utama manajemen sumberdaya manusia ini adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam sebuah organisasi, baik institusi ataupun perusahaan. Sumberdaya manusia sangat lekat dengan organisasi, tanpa sumberdaya manusia tidak akan lahir atau tercipta sebuah organisasi. Sumberdaya manusia bisa dikatakan sebagai kunci dari kesuksesan atau keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk di latih dan dikembangkan oleh suatu

organisasi ataupun oleh perusahaan, karena sumberdaya manusia adalah faktor utama yang dapat mengendalikan elemen-elemen dalam perusahaan seperti strategi perusahaan ataupun teknologi perusahaan.

Sumberdaya manusia adalah tokoh paling utama dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai karyawan yang berpengetahuan tinggi, dan mempunyai rasa ingin mengelola dan memajukan sebuah perusahaan dengan seoptimal mungkin, maka semua aktivitas manajemen perusahaan atau organisasi tersebut akan berjalan dengan baik, dengan hal itu kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Invaceviah M. Jhon (2007: 85) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu

perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Baik buruknya kinerja seorang karyawan tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin memimpin karyawannya, Keberhasilan dan kegagalan hal tersebut ditentukan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan yaitu salah satu faktor yang sangat menentukan dalam kemajuan dan pengembangan dari sebuah organisasi. Dengan adanya suatu kepemimpinan yang kapabel akan sangat berpengaruh atau berdampak besar bagi kemajuan suatu organisasi. Karena menentukan sebuah visi dan tujuan organisasi, ataupun memotivasi sumberdaya agar kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta membangun pemberdayaan yang intens, dengan pengikutnya untuk menetapkan arah yang benar atau lebih baik itu sangat diperlukan adanya seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah hubungan pengaruh antara manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasional dalam situasi tertentu. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan keseharian dalam kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi. faktor kemajuan dan kemunduran masyarakat ataupun organisasi itu dipengaruhi oleh seorang pemimpinnya. Seorang pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab yang besar serta dibarengi dengan keikhlasan, karena pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa menjaga amanah sebagai pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bias membawa atau mengajarkan kepada karyawannya untuk bekerja dengan ikhlas tanpa didasari dengan keterpaksaan. Gaya kepemimpinan seperti ini telah banyak dibahas dalam konsep teori gaya kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robbins, 1996:62).

Pondok pesantren Terpadu Darussalam merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang pendidikan yang berlokasi di kp. Narunggul Desa. Tanjungpura kecamatan. Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. Berdiri pada tahun 2007 dan dipimpin oleh H.Ahmad Deni Rustandi,M.Ag, dengan membuka pendidikan *no-formal* yaitu pondok pesantren dan lembaga pendidikan *formal* yaitu SMP dan SMA.

**Tabel 1.1**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

**Data santri Tahun 2014-2018**

| Keterangan | 2014/2015 | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| SMP        | 409       | 424       | 412       | 428       |
| SMA        | 202       | 240       | 237       | 270       |
| Jumlah     | 611       | 664       | 649       | 698       |

*Sumber: Arsip Pondok Pesantren Darussalam*

Dari hasil wawancara awal peneliti pada tanggal 1 februari 2019 dengan beberapa staff pengajar dan kepala TU di pondok pesantren Darussalam, peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi juga bagi capaian kinerja dari para guru itu sendiri. Ucapan dari para guru dan staff TU tersebut bukanlah tanpa sebab, dilihat dari mulai berdirinya pondok pesantren sampai sekarang memang perkembangannya cukup pesat terbukti dengan adanya peningkatan jumlah siswa dan santri seperti yang terlihat sampai sekarang.

Hal ini tidak terlepas dari cara memimpin K.H Ahmad Deni Rustandi, yang menurut kepala TU mampu memberikan rangsangan yang besar sehingga sebagian besar guru mau memberikan kinerja terbaiknya untuk mengajar dan mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi terlaksananya kegiatan belajar mengajar (KBM) yang efektif sehingga kualitas Pondok dan sekolah semakin meningkat yang berujung pada tingginya kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren Darussalam, terbukti dengan meningkatnya pertumbuhan santri seperti yang terlihat pada table 1.1 di atas.

Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh kepala TU, delapan orang staff pengajar yang peneliti wawancarai pun sepakat bahwa pimpinan pondok memiliki pengaruh besar dalam diri mereka sehingga mereka selalu bersemangat dalam mengajar. Mereka beranggapan pesatnya kemajuan pondok pesantren tidak terlepas dari peran pimpinan pondok yang selalu memotivasi, menginspirasi, dan memperhatikan para staff pengajar dengan baik sehingga pada akhirnya mereka mau dan mampu mengikuti setiap arahan dan ketentuan yang di tetapkan oleh

pimpinan pondok dan memberikan kinerja terbaiknya dalam mengajar. Kepala bagian kurikulum pun menganggap bahwa peningkatan jumlah siswa dan santri yang terjadi di pondok pesantren tidak terlepas dari peran pimpinan pondok sebagai tokoh sentral yang ada di pondok pesantren. Menurutnya kecerdasan K.H Ahmad Deni Rustandi dalam memotivasi para staff pengajar telah berhasil membuat mereka mencetak murid-murid menjadi pribadi yang lebih baik. Hal tersebutlah yang membuat kepercayaan masyarakat terhadap pondok pesantren menjadi tinggi dan membuat para orangtua tertarik untuk menyekolahkan anak mereka di pondok pesantren Darussalam Tasikmalaya.

Namun disamping isu tentang gaya kepemimpinan yang yang diterapkan oleh pimpinan pondok, ternyata masih saja sering terjadi perilaku etika dari para guru yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pondok pesantren, seperti guru yang datang terlambat dalam mengajar, tidak mengoptimalkan jam pelajaran, dan ketika tidak hadir mengajar tidak adanya keterangan, Hal tersebut menurut kepala TU terkadang mengganggu proses belajar mengajar menjadi tidak efektif yang kemudian membuat kualitas kerja dari para guru menjadi tidak sesuai dengan standar yang telah di tetapkan oleh pondok pesantren.

**Tabel 1.2**  
**Data Pelanggaran Guru Tahun 2019**

| No | Keterangan                                   | Jumlah | Persentase |
|----|--|--------|------------|
| 1  | Guru yang datang terlambat mengajar          | 20     | 22,2%      |
| 2  | Guru yang tidak mengoptimalkan jam pelajaran | 35     | 39%        |
| 3  | Guru yang tidak hadir tanpa keterangan       | 11     | 12,2%      |

*Sumber: Dibuat oleh peneliti*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa guru yang datang terlambat dalam mengajar memiliki persentase 22,2% atau 20 orang, lalu guru yang tidak mengoptimalkan jam pelajaran memiliki persentase 39% atau 35 orang dan guru yang tidak hadir tanpa keterangan memiliki persentase 12,2% atau 11 orang.

Pada dasarnya banyak hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, pegawai, maupun staff pengajar. Hal-hal seperti gaji, *reward*, insentif, motivasi kerja, budaya organisasi, *turn over intention*, gaya memimpin dari seorang pemimpin, etika dalam bekerja, kepuasan dalam bekerja, hubungan antar karyawan maupun hubungan dengan atasan adalah sebagian hal dari banyak hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Namun jika disesuaikan dengan isu-isu yang sedang hangat di perbincangkan di pondok pesantren Darussalam Tasikmalaya dimana telah dijelaskan diatas bahwasanya pimpinan pondok dengan karismanya mempunyai andil cukup besar dalam meningkatkan kinerja dari para guru dalam kegiatan belajar mengajar dan etika kerja dari kalangan guru juga sering menghambat proses belajar mengajar karena para guru cenderung tidak maksimal dalam mengajar, maka peneliti ingin melihat lebih jauh tentang kedua isu tersebut. Peneliti ingin melihat sejauh mana kinerja para guru jika dua isu diatas menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dari para guru itu sendiri. Selain itu, peneliti ingin menguji kebenaran tentang isu-isu tersebut apakah hal tersebut benar terjadi ataukah justru hal lain lah yang mempengaruhi kinerja dari para guru tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Guru ( Studi Pada Staff Pengajar Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya )**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah :

1. Pimpinan pondok pesantren dengan jiwa kharismanya yang dapat memberikan rangsangan dan motivasi tinggi bagi para guru, sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal dan dapat menjalankan aturan yang telah di tetapkan.
2. Etika para guru masih belum maksimal karena masih terdapat guru yang datang terlambat dan tidak mengoptimalkan jam pelajaran secara maksimal.
3. Masih terdapat guru yang kualitas pekerjaannya dibawah standar yang ditetapkan oleh pondok pesantren.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darussalam?
2. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darussalam?



3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darussalam?

#### **D. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darussalam
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh etika kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darussalam
3. Untuk mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etika kerja terhadap kinerja guru di Pondok pesantren Darussalam

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Manfaat penelitian adalah dampak dari pencapaian tujuan. Apabila dalam penelitian, tujuan dapat tercapai dan rumusan masalah data terpecahkan secara tepat dan akurat, maka akan ada manfaatnya secara praktis maupun secara teoritis.

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
  - a. Menerapkan materi kuliah yang telah di dapat pada lingkungan kerja yang sebenarnya.
  - b. Menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan mengetahui secara langsung permasalahan yang ada pada objek penelitian.

## 2. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan penelitian lebih lanjut dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian berikutnya.

## 3. Bagi Pondok Pesantren Darussalam

Manfaat penelitian ini bagi Pondok Pesantren Darussalam adalah memberikan masukan bagi pengelola, yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etika kerja terhadap kinerja guru, sehingga harapan pengurus atau pengelola Pondok Pesantren Darussalam senantiasa mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan dan kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja gurunya.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yang pertama yaitu terdiri dari variabel dependen ( Y ) yaitu kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel independen ( X ) yaitu gaya kepemimpinan transformasional ( X<sub>1</sub>) dan etika kerja ( X<sub>2</sub>).

Menurut Robbins (1996:62) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh luar biasa pada diri pengikutnya. Menurut Siregar (2009:4) etika kerja merupakan sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena

dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkat kinerja. Kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Gaol, 2014:273).

Keterkaitan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dikemukakan dalam penelitian Anikmah (2008). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa pemimpin dapat melakukan pendekatan secara interpersonal kepada bawahan, sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara atasan dalam mengarahkan kinerja karyawan secara luas dan memberikan motivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Keterkaitan etika kerja dengan kinerja menurut Kuara (2009:4) adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena sebuah etika akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi suatu etika karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya etika yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas (kinerja)

yang memuaskan. Jadi seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

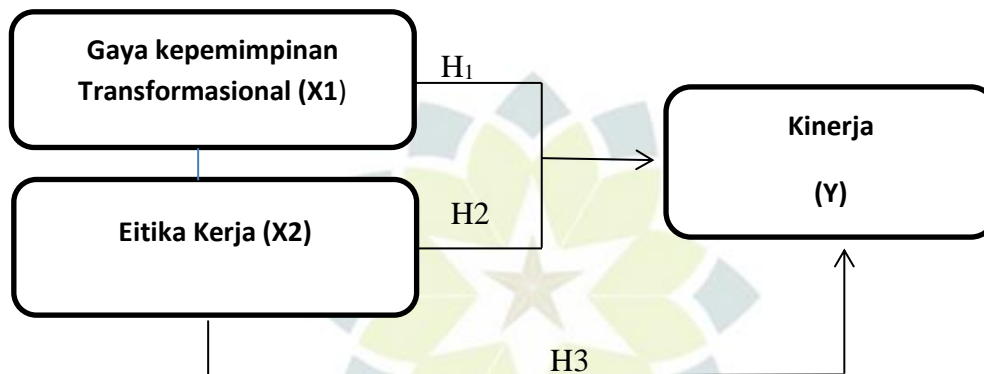
Menurut Hasibuan (2007:203) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, etika kerja terhadap kinerja guru adalah gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi tingkat etika kerja dan kinerja. Jika seseorang guru atau karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional maka etika dan kinerja guru pun akan baik. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional ini kurang tercapai maka sebuah etika kerja dan prestasi guru akan rendah.

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan kedalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Dalam pendekatan evaluasi seorang manajer menilai kinerja masalah seorang karyawan. Evaluator menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja, dan setelah itu menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi. Sementara dalam pendekatan pengembangan seorang manager mencoba untuk meningkatkan kinerja individu dimasa mendatang.

Berdasarkan teori-teori dan penjelasan yang telah dituliskan sebelumnya, peneliti ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etika kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya. Melihat teori dan penjelasan tersebut, maka dibentuklah kerangka pemikiran yang

menunjukkan gambaran hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y, yaitu sebagai berikut.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber: Dibuat oleh peneliti*

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, etika kerja dan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
**Table 1.2**  
BANDUNG

**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti dan Judul Peneliti                                 | Hasil Penelitian   | Kesimpulan  | Analisis perbandingan                |                                 |
|----|---|--|---|--------------------------------------|---------------------------------|
|    |   |  |   | Persamaan                            | perbedaan                       |
| 1  | Setiawan (2017) pengaruh gaya kepemimpinan Treansformasiona | Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional | Pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan | Sama-sama meneliti gaya kepemimpinan | Menggunakan variabel independen |

|   |  |  |   |   |  |
|---|--|--|---|---|--|
|   | l dan Transaksional terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Hotel Milenia Cileunyi Bandung  | dan Transksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Hotel Milenia Cileunyi Bandung   | transformasional dan Transaksional secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.  | Transformasi onal terhadap kinerja  | yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan Transaksional   |
| 2 | Wijonarko (2014) pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap kinerja agen pad PT.Asuransi Jiwasraya persero Yogyakarta kota <i>branch office</i> . | Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja agen pada PT.Asuransi Jiwasraya (persero) Yogyakarta kota <i>branch office</i> . | Pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja agen . | Sama sma meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasio nal terhadap kinerja | Mengguna kan variabel independen yang berbeda yaitu motivasi kerja dan objek penelitian yang berbeda |
| 3 | Manik (2015) Pengaruh Etika kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Medan  | Penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Medan   | Pengujian menunjukkan bahwa variabel etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja.                       | Sama-sma meneliti variabel etika kerja terhadap kinerja                         | Mengguna kan variabel independen yaitu motivasi kerja dan objek yang berbeda                         |

|   |  |  |  |   |   |
|---|--|--|--|---|---|
| 4 | Akil (2016)<br>Pengaruh Etika Kerja, Konflik Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Bandar Lampung                                     | Penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja, konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tapi dukungan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Bandar Lampung | Pengujian menunjukkan bahwa variabel etika kerja dan konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja sedangkan variabel dukungan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan | Sama-sama meneliti variabel etika kerja terhadap kinerja  | Menggunakan variabel independen tambahan yaitu konflik kerja dan menggunakan variabel mediasi yaitu dukungan sosial dan objek penelitian yang berbeda |
| 5 | Tanti Kuniawati (2013)<br>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dan Disiplin Kerja kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri ADB INVEST se- | Variabel Independen yang diteliti adalah Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja. Sedangkan Variabel Dependennya adalah Kinerja Guru  | Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru   | Meneliti dengan variabel yang sama yaitu kepemimpinan terhadap kinerja. Objek penelitian pun masih dalam bidang | Menggunakan variabel yang berbeda yaitu Disiplin kerja .  |

|  |               |  |  |             |  |
|--|---------------|--|--|-------------|--|
|  | kota Surabaya |  | sebesar 51,5%.<br>Secara parsial<br>terdapat<br>pengaruh positif<br>antara<br>kepemimpinan<br>transformasional<br>terhadap kinerja<br>guru, terdapat<br>pengaruh positif<br>antara disiplin<br>kerja terhadap<br>kinerja guru. | pendidikan. |  |
|--|---------------|--|--|-------------|--|

*Sumber: Dibuat Oleh Peneliti*

### **G. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( Y ) .

Hipotesis 2:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja (  $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)



Hipotesis 3:

Terdapat pengaruh positif secara simultan gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan etika kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG