

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Gary Yukl dan Oteng Sutisna dalam Cepi Triatna (2015, p.166) melukiskan kepemimpinan secara umum sebagai suatu proses mempengaruhi atau membujuk (*inducing*) orang lain menuju pencapaian sasaran atau tujuan bersama, sedangkan menurut Razik & Swanson dalam Cepi Triatna (2015, p.166) Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*Relational concept*). Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi dengan orang lain (para pengikut). Apabila tidak ada pengikut, maka tidak ada kepemimpinan. Tersirat dalam definisi ini adalah para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan memiliki relasi dengan para pengikut mereka.

2.1.2 Pendekatan Teori Kepemimpinan

1. Pendekatan Sifat (*Trait Approach*) melihat kepemimpinan sebagai suatu kondisi yang terjadi dikarenakan faktor keturunan. Pendekatan ini menekankan bahwa kepemimpinan itu tidak bisa dilatih tetapi merupakan bakat dari keturunan sehingga pendekatan ini mengasumsikan bahwa yang layak jadi pemimpin adalah mereka yang berasal dari keturunan pemimpin juga. Namun demikian, pendekatan ini melihat ada karakteristik yang dapat dilihat pada seseorang yang

mempunyai bakat sebagai pemimpin. Karakteristik tersebut dicirikan dalam tiga hal yaitu : a) Ciri fisik yang dapat dilihat pada bentuk fisiknya, berat badannya, dan tampilannya, b) Ciri minatnya berupa intelegensinya dan kecakapannya dalam berbicara, serta c) Ciri kepribadiannya berupa ekstrover, percaya diri, dan konservatif.

2. Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*) mencoba melihat kepemimpinan sebagai suatu perilaku yang bisa diamati dan dipelajari sehingga kepemimpinan bukan suatu hal yang disebabkan oleh faktor keturunan semata, tetapi lebih pada hasil suatu pendidikan. Para ahli kepemimpinan berusaha untuk melihat perilaku kepemimpinan seperti apa yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan atau staf supaya mereka memiliki produktivitas kepuasan yang tinggi. Orientasi analisis perilaku ini dikembangkan pada dua hal, yaitu orientasi hubungan pemimpin dengan bawahan dan orientasi tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pendekatan Situasi (*Contingency Approach*) adalah suatu pendekatan yang melihat efektivitas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya tidak didasarkan pada satu perilaku tetap, tetapi lebih pada perilaku yang situasional (berdasarkan kondisi yang dihadapi oleh organisasi dan pemimpin).

2.1.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Nawawi (2011) dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2016, p.53) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan.

1.1.4 Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut teori Path Goal dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2016, p.54) tipe gaya kepemimpinan ada 4, yaitu :

a. Kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*)

Atau pemimpin yang otokratis, yaitu segala keputusan berada ditangannya dan tidak ada partisipasi dari bawahan (dalam pengambilan keputusan).

b. Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*)

Demokrasi yaitu pemimpin yang selalu bersedia menjelaskan segala sesuatu, ia menganggap sebagai teman, dan mudah didekati.

c. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

Pimpinan menerima dan mengemukakan sarana-sarana bawahan (bawahan ikut berpartisipasi dalam segala hal tetapi keputusan akhir tetap berada pada pimpinan)

d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi (*Achievement Oriented Leadership*)

Pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik.

1.1.5 Faktor Ciri Pemimpin

Faktor utama ciri-ciri pemimpin yang ideal dengan ciri-ciri menurut Santoso dalam Fahmi Kamal(2018) yaitu :

- a. *Human Relationship*, pemimpin mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia
- b. *Communication Skill*, mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi kepada bawahannya
- c. *Teaching Skill*, pemimpin mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya
- d. *Social Skill*, pemimpin mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kesetiaan dan kepercayaan bawahannya
- e. *Technical Competent*, pemimpin mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

1.1.6 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pengembangan pengikut, oleh karena itu Yukl (2010:316) mengemukakan beberapa pedoman untuk pemimpin transformasional, yaitu :

- a) Menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik
- b) Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dipercaya
- c) Bertindak secara optimis
- d) Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut

- e) Menggunakan tindakan dramatis dan simbiolis untuk menekankan nilai-nilai penting
- f) Memimpin dengan memberikan contoh
- g) Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu

Menurut Hater dan Bass dalam Muhammad Husni (2018), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan.

Sedangkan menurut Yammarino dan Bass dalam Khaerul Umam (2013), pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahannya dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Pemimpi transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih tinggi.

1.1.7 Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Khoirusmadi dalam Santoso dan Sulastri (2018) ada beberapa ciri-ciri tipe kepemimpinan transformasional yang

dilakukan oleh seorang pemimpin didalam sebuah organisasi.

Adapun ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Adanya kesamaan yang paling utama yaitu jalannya organisasi yang digerakkan oleh kesadaran bersama.
- b. Para pelaku mengutamakan kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi.
- c. Adanya partisipasi dari pengikut atau orang yang dipimpin

1.1.8 Komponen Kepemimpinan Transformasional

1. Pengaruh Ideal (*idealized influence*)

Menurut Usman dalam Santoso dan Sulastrri (2018) *idealized influence* yaitu perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang-orang yang dipimpinnya. *Idealized Influence* mengandung makna saling berbagi resiko melalui pertimbangan dan kebutuhan yang akan dipimpin diatas kebutuhan pribadi dan berperilaku secara moral etis. Menyangkut visi dan tujuan yang menantang dan memotivasi karyawan untuk bekerja diluar kepentingan pribadi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Dwi Suryanto dalam Khaerul Umam (2013:304) Instrumen dari *Idealized Influence* yaitu :

- 1) Menunjukkan nilai-nilai luhur
 - 2) Menunjukkan rasa hormat
 - 3) Menumbuhkan kebanggaan
 - 4) Menekankan visi dan merealisasikan misi
- #### **2. Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*)**

Menurut Usman dalam Santoso dan Sulastri (2018) Komponen ini tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan, inspirasi, dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, peran pemimpin dalam menginspirasi karyawan dengan memberikan pemahaman dan tantangan pada pekerjaan karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini diperlihatkan dari perilaku antusiasme dan optimisme yang tinggi dari para karyawan. Pemimpin menciptakan ekspektasi komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga mempraktikkan komitmen pada tujuan bersama.

Dalam penjelasan yang lebih rinci, Suwaidan dan Basyarahil dalam Khaerul Umam (2013) memaparkan empat tugas pokok seorang pemimpin dalam model kepemimpinan transformasional tersebut, sebagai berikut :

- a. Pemimpin harus mampu menentukan misi atau gambaran masa depan yang diinginkan. Menurut mereka, pemimpin harus mampu menjelaskan tujuan masa depan kepada para pengikutnya dengan gambaran yang menarik. Hal ini diperlukan agar para pengikut merasa optimis dan teguh dalam menghadapi cobaan-cobaan, tetap loyal kepada kelompok mereka, bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan kepada mereka, serta konsisten dengan tujuan-tujuan bersama. Pemimpin tidak harus seorang diri membentuk visi. Ia dapat mengikutsertakan para pengikut. Visi juga

terkadang terbentuk dari metode yang mereka bawa atau yang mereka warisi dari pendahulu mereka

- b. Mengkomunikasikan visinya kepada para pengikutnya. Menurutnya, sebuah visi harus tersampaikan secara baik kepada pengikutnya agar implementasinya menjadi nyata. Oleh karena itu, penyampaian visi dari hati ke hati tidak dapat dihindarkan lagi. Salah satunya dengan memakai ilustrasi. Sebagai contoh, ketika perang Mut'ah, pasukan muslim ketakutan menghadapi pasukan Romawi maka Abdullah bin Ruwahah menjelaskan tujuan perang kepada mereka. Ia berkata "Wahai kaum muslim! Demi Allah, sesungguhnya hal yang kalian benci adalah hal yang menyebabkan kalian berangkat ke sini, bukankah kalian mencari syahadah? Kita tidak memerangi musuh-musuh kita dengan persenjataan yang lengkap, dengan kekuatan atau dengan banyaknya orang, tetapi kita memerangi mereka dengan agama ini. Agama yang Allah turunkan untuk memuliakan kita. Majulah! Karena hanya ada dua kebajikan yang akan kita dapatkan, kemenangan atau syahadah."
- c. Realisasi visi. Hal ini mendorong kepada setiap pemimpin untuk mau dan mampu merealisasikan visinya sendiri, tidak hanya menyampaikannya semata
- d. Menanamkan komitmen para pengikutnya terhadap visi masa depannya

Menurut Dwi Suryanto dalam Khaerul Umam (2013:304) Instrumen dari *Inspirational Motivation* yaitu :

- 1) Berbicara Optimis dan Antusias
 - 2) Menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan
 - 3) Memberikan dukungan terhadap apa yang perlu dilakukan
 - 4) Menyelaraskan tujuan individu dan organisasi
3. Stimulasi Intelektual (*intellectual Stimulation*)

Menurut Usman dalam Santoso dan Sulastri (2018) Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Peran pemimpin dalam inovasi untuk memacu karyawan untuk berkeaktifitas. Perilaku pemimpin stimulasi intelektual dirasakan oleh para anggota perusahaan sebagai suatu dorongan untuk menyikapi segala perbedaan (kepentingan, pendapat, gagasan, potensi, kompetensi dan wawasan) dengan arif, mempertanyakan kembali kondisi perubahan, dan mencari solusi yang dapat diterima oleh sebanyak mungkin anggota. Pemimpin akan berusaha mencari ide-ide baru dalam mengerjakan sesuatu, mengubah cara memandang sesama anggota Hartanto dalam Yoshi Tania(2017).

Seorang pemimpin yang mampu melakukan stimulasi intelektual Hartantodalam Yoshi Tania(2017). :

- Membangkitkan kesadaran anggota tentang permasalahan yang dihadapi.
- Menajamkan kepekaan akan kesamaan dan perbedaan dalam pikiran dan imajinasi yang terdapat di antara anggota.

- Memberikan pencerahan mengenai keyakinan dan tata nilai dari pemimpin dan anggota

Menurut Dwi Suryanto dalam Khaerul Umam (2013:304) Instrumen dari *Intellectual Stimulation* yaitu :

- 1) Menghilangkan keengganan dalam mengeluarkan ide
 - 2) Menciptakan inovasi
 - 3) Memastikan berfikir secara matang dalam bertindak
 - 4) Mendorong penggunaan penalaran
4. Pertimbangan Individu (*individualized Consideration*)

Menurut Yukl (2015, p317), pertimbangan individu meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut. Pemimpin akan berusaha memahami status, posisi, dan harapan anggota dengan baik. Pemimpin memberikan perhatian yang bersifat pribadi kepada anggota yang dipimpinnya, terutama jika mereka menghadapi permasalahan di tempat kerja atau masalah pribadi. Kepedulian pribadi akan membuka hati dan mencairkan kebekuan hati anggota sehingga dengan demikian mereka menjadi lebih terbuka dan mau berpartisipasi penuh di dalam proses pencapaian nilai. Mereka juga menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sehingga anggota tim merasa bebas untuk berbagi ide dan memberikan pengakuan langsung dari kontribusi unik dari setiap anggota tim.

Menurut Dwi Suryanto dalam Khaerul Umam (2013:304) Instrumen dari *Individual Consideration* yaitu :

- 1) Memberikan perhatian kepada bawahan

- 2) Merenung, memikirkan, dan mengidentifikasi kebutuhan individual
- 3) Mengidentifikasi kemampuan bawahan
- 4) Melatih dan memberi umpan balik pengembangan diri

1.1.9 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara dalam Fitria (2014) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Wibowo (2012) dalam Satriadi (2016).

Menurut Supardi dalam Satriadi (2016) Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dulu.

Menurut Suharsaputra dalam Setiati (2014) pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar di dalam kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.

1.1.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Fitria (2014) kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak, dan mempunyai harapan masa depan. Menurut Lower dan Porter dalam Fitria (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor motivasi, yaitu dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakinya dalam kerja.
2. Faktor kepuasan kerja, yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
3. Faktor kondisi fisik pekerjaan, yaitu lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja.
4. Faktor kemampuan kerja karyawan, yaitu kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

1.1.11 Indikator Kinerja Guru

Supardi dalam Zubaedah (2016) mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi:

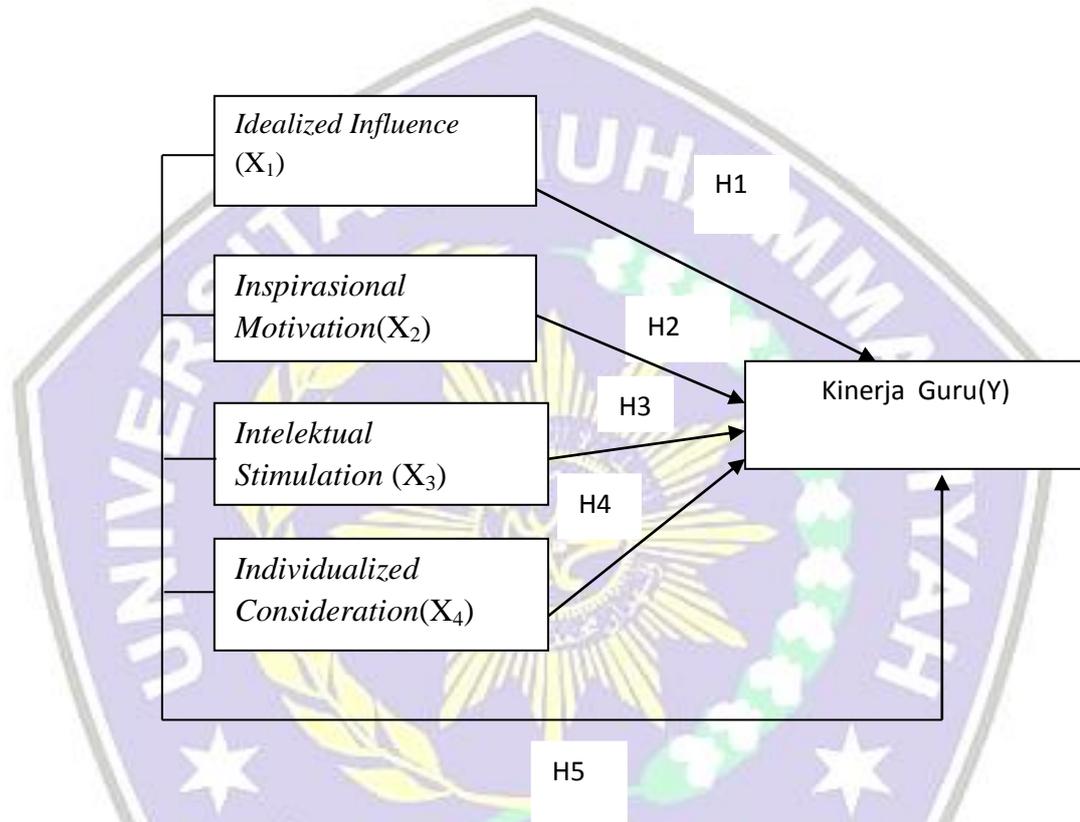
- 1) Mengelola interaksi belajar mengajar
- 2) Penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran
- 3) Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran
- 4) Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik

1.2 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Yoshi Tania (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Premier management Cconsulting	Hasil penelitian tersebut, gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Premier management Consulting
2	1. Iwan Wahyu Susanto 2. Dwi Sri Widati (2019)	Pengaruh <i>Transformasional Leadership</i> terhadap kinerja tenaga kependidikan dan pendidik universitas sunan giri surabaya	Hasil penelitian tersebut, <i>Idealized influence, Motivation Inspirational, Intellectual Stimulation, Individual Consideration</i> berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja tenaga kependidikan dan pendidik universitas sunan giri surabaya
3	Wisnu Prajogo (2013)	Pengaruh dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional dan transaksional pada kinerja karyawan	Hasil penelitian tersebut, <i>Idealized influence, Motivation Inspirational, Intellectual</i>

			<i>Stimulation, Individual Consideration</i> berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan
--	--	--	--

1.3 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- 1) *Idealized influenze (X₁)*
- 2) *Inspirational Motivation (X₂)*
- 3) *Intelektual Stimulation (X₃)*
- 4) *Individualized Consideration (X₄)*
- 5) **Kinerja Guru (Y)**

1.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015: 99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh antara *Idealized Influence* terhadap Kinerja Guru

Menurut Usman dalam Santoso dan Sulastri (2018) *idealized influence* adalah perilaku yang dapat menumbuhkan serta menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari pemimpinnya. Perilaku pemimpin yang memberikan banyak gagasan, menciptakan cara baru untuk pemecahan masalah akan berdampak dalam mengembangkan kreativitas bawahan yang akan menjadikan kinerja karyawan lebih baik, dalam penelitian Iwan Wahyu Susanto, dan Dwi Sri Widayati (2019) yang berjudul “Pengaruh *Transformasional Leadership* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dan Pendidik Universitas Sunan Giri Surabaya di Sidoarjo” menemukan hasil bahwa variabel *Idealized Influence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dan pendidik di Universitas Sunan Giri Surabaya di Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : *Idealized Influence* (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Negeri 1 Bulukerto

2. Pengaruh *Inspirational Motivation* terhadap Kinerja Guru

Menurut Usman dalam Santoso dan Sulastrri (2018) Komponen ini terlihat dari perilaku pemimpin yang selalu menyediakan tantangan, inspirasi, dan makna dari pekerjaan orang yang dipimpinnya. Tindakan atasan memotivasi bawahannya dapat meningkatkan kinerja bawahan, dan dalam penelitian Iwan Wahyu Susanto, dan Dwi Sri Widayati (2019) yang berjudul “Pengaruh *Transformasional Leadership* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dan Pendidik Universitas Sunan Giri Surabaya di Sidoarjo” menemukan hasil bahwa variabel *Inspirational Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dan pendidik di Universitas Sunan Giri Surabaya di Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₂ : *Inspirational Motivation* (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Negeri 1 Bulukerto

3. Pengaruh *Intellectual Stimulation* terhadap Kinerja Guru

Menurut Usman dalam Santoso dan Sulastrri (2018) Pemimpin yang senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif. Perilaku pemimpin yang dapat menciptakan cara atau inovasi baru dalam memecahkan masalah akan berdampak meningkatkan kreativitas bawahan atau karyawan yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, dan dalam penelitian Iwan Wahyu Susanto, dan Dwi Sri Widayati (2019) yang berjudul “Pengaruh *Transformasional Leadership* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dan Pendidik Universitas Sunan Giri Surabaya di Sidoarjo” menemukan hasil

bahwa variabel *Intellectual Stimulation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dan pendidik di Universitas Sunan Giri Surabaya di Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₃: *Intellectual Stimulation* (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Negeri 1 Bulukerto

4. Pengaruh *Individualized Consideration* terhadap Kinerja Guru

Menurut Yukl (2015, p317), pertimbangan individu meliputi pemberian dorongan, dukungan, serta pelatihan bagi para pengikut. Perhatian yang diberikan oleh pimpinan secara individual pada karyawan akan berdampak pada hubungan antara karyawan dan bawahan menjadi lebih dekat, sehingga akan menjadikan bawahan akan bekerja lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan organisasi, dan dalam penelitian Iwan Wahyu Susanto, dan Dwi Sri Widayati (2019) yang berjudul “Pengaruh *Transformasional Leadership* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dan Pendidik Universitas Sunan Giri Surabaya di Sidoarjo” menemukan hasil bahwa variabel *Individual Consideration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dan pendidik di Universitas Sunan Giri Surabaya di Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₄ : *Individualized Consideration* (X4) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Negeri 1 Bulukerto

5. Pengaruh antara *Transformasional Leadership* terhadap kinerja guru

Dalam pemaparan penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H₅ : *Idealized Influence*(X1), *Inspirasional Motivation*(X2), *Intelektual Stimulation*(X3), dan *Individualized Consideration*(X4) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bulukerto

