

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU SMAS BUSTANUL ULUM  
ANAK TUHA LAMPUNG TENGAH**

**Skripsi**

**MAYA SAPIRA  
NPM. 1911030339**



**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1445 H / 2024 M**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAHTERHADAP KINERJA GURU  
SMAS BUSTANUL ULUM ANAK  
TUHA LAMPUNG TENGAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Dalam Ilmu Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**

**Oleh:**

**MAYA SAPIRA**

**NPM. 1911030339**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd**

**Pembimbing II : Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H/ 2024 M**

## ABSTRAK

Ketatnya persaingan didunia pendidikan saat ini, sehingga sekolah berlomba untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah agar dapat bersaing dengan sekolah sekolah yang lain, khususnya di SMA Swasta Bustanul Ulum Anak Tuha daerah Lampung Tengah. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tentu tidak terlepas dari gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah, pola yang digunakan kepala sekolah dalam memimpin suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan dan mampu mempengaruhi para pendidik untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satunya dengan memberikan contoh yang baik kepada para guru, memberikan dorongan atau motivasi, dan komunikasi yang baik antar kepala sekolah dan guru. Permasalahan yang dikaji dalam Skripsi ini adalah pengaruh dari gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAS Bustanul Ulum anak tuha lampung tengah. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Swasta bustanul ulum anak tuha lampung tengah.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 dewan guru dan sampel berjumlah 30 orang dewan guru SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah serta untuk uji coba pada penelitian ini 30 orang diluar sampel penelitian yakni dewan guru MA Swasta Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah. Data dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan angket. Angket dibagi menjadi 2 yaitu angket untuk mengungkap tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan angket untuk mengungkap kinerja guru. Teknik pengukuh data dalam penelitian ini ada 3 yaitu uji normalitas, linieritas, dan homogenitas data, Sedangkan teknik analisis yang digunakan untuk uji hipotesis adalah uji regresi sederhana dan uji sig.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah, hasil ini ditunjukkan pada nilai konstanta sebesar 147.632 mengindikasikan bahwa jika variabel dependent yaitu kinerja guru (

Y) adalah nol maka kinerja guru adalah konstanta yaitu 147.632%. Nilai koefisien gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,368 maka mengartikan bahwa peningkatan kepemimpinan dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,368% dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dikarenakan nilai P-value sebesar  $0,001 < 0,05$ . Adapun R Square adalah 0,039 atau sebesar 39%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh variabel x yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan variabel y yaitu kinerja guru sebesar 39% sedangkan sisanya 61% ditentukan oleh faktor lain diluar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

***Kata kunci : gaya kepemimpinan, kinerja guru, hasil, kuantitatif***

## ABSTRACT

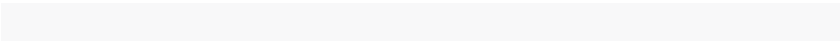
Competition is tight in the world of education today, so schools are competing to improve the quality of education in schools so they can compete with other schools, especially at Bustanul Ulum Anak Tuha Private High School in the Central Lampung area. Improving the quality of education certainly cannot be separated from the leadership style of a school principal, the pattern used by the principal in leading an educational institution to achieve educational goals and being able to influence educators to improve their performance. One of them is by providing a good example to teachers, providing encouragement or motivation, and good communication between school principals and teachers. The problem studied in this thesis is the influence of a school principal's leadership style on teacher performance at SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha, Central Lampung. This aims to find out whether there is an influence of the principal's leadership style on teacher performance at Bustanul Ulum Private High School Anak Tuha, Central Lampung.

This research is a quantitative research where the population in this study is 30 teachers and the sample is 30 teachers from SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha, Central Lampung and for the trial in this study 30 people outside the research sample are the teachers from the Private MA Bustanul Ulum Anak Tuha, Central Lampung. The data in this research was taken using a questionnaire. The questionnaire was divided into 2, namely a questionnaire to reveal the leadership style of the school principal and a questionnaire to reveal teacher performance. There are 3 data confirmation techniques in this research, namely normality, linearity and data homogeneity tests. Meanwhile, the analysis techniques used to test hypotheses are simple regression tests and sig tests.

The results of the research show that there is a significant influence between the principal's leadership style and teacher performance at SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha, Central Lampung. This result is shown in a constant value of 147.632, indicating that if the dependent variable, namely teacher performance (Y), is zero, then teacher performance is a constant, namely 147.632%. The principal's leadership style coefficient value is 0.368, meaning that an increase in

leadership in one numerical unit will result in an increase in teacher performance of 0.368% assuming other variables are constant. Thus, it can be concluded that there is a significant positive influence on the principal leadership style variable and teacher performance due to the P-value of  $0.001 < 0.05$ . The R Square is 0.039 or 39%. This indicates that the magnitude of the influence of variable x, namely the leadership style of the principal and variable y, namely teacher performance, is 39%, while the remaining 61% is determined by other factors outside the model which were not detected in this research.

***Key words: leadership style, teacher performance, results, quantitative***



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maya Sapira

NPM : 1911030339

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Swasta Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah” merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan plagiat ataupun duplikasi dari karya orang lain kecuali dari pada bagian yang telah dirujuk atau yang disebut dengan footnote dan daftar pustaka. Apabila terbukti ada penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab semuanya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat harap dapat dimaklumi.

Bandar Lampung,  
Penyusun  
  
9BAKX694718973  
Maya Sapira  
1911030339





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Lerkul. H. Endro Surutmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131. Telp. (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah  
Terhadap Kinerja Guru Di SMA Swasta Bustanul  
Ulum Anak Tuha Lampung Tengah

**Nama** : Maya Sapira

**NPM** : 1911030339

**Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam

**Fakultas** : Tarbiyah Dan Keguruan

**MENYETUJUI**

Telah Dimunaqsyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqsyah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri  
Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Prof. Dr. Hi. Nirva Diana, M. Pd**  
NIP. 196408281988032002

**Pembimbing II**

**Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd**  
NIP. 196407111991032003

**Mengetahui,**  
**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Yetri, M. Pd**  
NIP. 196512151994032001





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suramin, Sukrampe, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA SWASTA BUSTANUL ULUM ANAK TUHA LAMPUNG TENGAH" disusun Oleh: MAYA SAPIRA, NPM: 1911030339, Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam (MPI), telah dimunaqosyahkan pada Hari/Tanggal: Kamis, 21 Desember 2023.

TIM MUNAQOSYAH SKRIPSI

Ketua	: Dr. Hj. Yetri, M. Pd	(.....)
Sekretaris	: Prima Aji Putra, M. Pd	(.....)
Penguji Utama	: Dr. H. Abdurrahman, M. Ag	(.....)
Penguji Pendamping I	: Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd	(.....)
Penguji Pendamping II	: Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd	(.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd  
NIP. 196408281988032002



## MOTTO

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ  
عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ  
الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.” ( Q. S. Ali imran : 159)

## PERSEMBAHAN

Segala nikmat serta hidayahnya, kupersembahkan karya ku untuk :

1. Alm. Bapak Efendi Abadi dan ibu Qotrunnida kedua orangtua ku yang telah memberikan doa dan dukungan serta semangat kepada penulis untuk bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi ini baik dukungan moral maupun materil
2. Abang abangku tersayang Yusfiq Rizal dan Miskatul Hidayat yang juga selalu menjadi *support system* bagi penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini
3. Adikku tercinta si kembar Litfi Risdayanti, Silvia Rosyida, Dan Sabina Patrecia yang menjadi penyemangat agar dapat menyelesaikan skripsi ini
4. Bapak Samsu Rizal, bapak sambung yang selalu memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini
5. Diri sendiri yang sudah kuat dan hebat dalam melalui setiap proses dalam penulisan skripsi ini.

## **RIWAYAT HIDUP**

Maya Sapira adalah penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 01 bulan Mei tahun 2001, didesa Pekon Balak Padang Cahya Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat, mungkin lebih dikenal dengan sebutan Liwa Kota Berbunga ( Bersih, Berbudaya, Dan Penuh Kenangan). Penulis merupakan anak ke 3 dari 6 bersaudara dari pasangan bapak Ependi Abadi Dan Ibu Qotrun Nida.

Penulis pertama kali masuk pendidikan di TK Tarbiyatul Islami pada tahun 2005 dan tamat pada tahun 2006, kemudian melanjutkan pendidikan di tingkat sekolah dasar yaitu SD Negeri 01 Padang Cahya pada tahun 2006 dan lulus pada tahun 2012, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke MTs Negeri 1 Lampung Barat dan lulus pada tahun 2016.

Setelah tamat di MTs, penulis melanjutkan pendidikan di pesantren tepatnya di SMA Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah selama 3 tahun hingga lulus pada tahun 2019. Dan pada tahun yang sama penulis tercatat di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar besarnya kepada Allah SWT atas terselesaikannya skripsi ini. Tak lupa kepada kedua orangtua, keluarga dan juga pihak yang turut serta membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Bandar Lampung,

Penulis

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunianya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Swasta Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah”. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd selaku Dekan Tarbiyah Dan Keguruan Uin Raden Intan Lampung sekaligus dosen pembimbing akademik
2. Ibu Dr. Hj. Yetri, M.Pd, selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam
3. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam
4. Ibu Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd selaku dosen pembimbing tugas akhir skripsi yang telah sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Ibu Dosen Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
6. Bapak Yuda Seta Mahendra, M. Pd selaku kepala sekolah SMA Swasta Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
7. Seluruh dewan guru SMA Swasta Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah yang telah membantu penulis untuk pengambilan data penelitian.
8. Ibu, bapak dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan moral maupun materil untuk penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan
9. Kawan kawan ku seperjuangan kelas A angkatan 2019 manajemen pendidikan islam yang telah memberikan semangat dan dukungan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak

kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Dan harapan dari penulis adalah semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kepada pembaca pada umumnya serta pihak pihak yang terkait dan kepada penulis khususnya. Dan kepada semua pihak saya ucapkan terimakasih yang sebesar besarnya.

Bandar Lampung, 18 januari 2024

Maya Sapira

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>x</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang .....	4
C. Identifikasi Masalah.....	14
D. Batasan Masalah.....	15
E. Rumusan Masalah.....	15
F. Tujuan .....	16
G. Manfaat.....	16
H. Kajian Terdahulu Yang Relevan .....	17
I. Sistematika Penulisan.....	23
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS 25</b>	
A. Kinerja Guru .....	25
1. Pengertian kinerja .....	25
2. Faktor kinerja Guru .....	30
3. Peningkatan kinerja guru .....	31
4. Tugas utama guru .....	32
B. Kepala sekolah .....	35
1. Pengertian kepala sekolah.....	35
2. Peran dan fungsi kepala sekolah.....	37
3. Persyaratan kepala sekolah .....	39
C. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	42
1. Kepala sekolah sebagai motivator.....	42



a.	Pengertian motivasi .....	42
b.	Teori motivasi .....	43
c.	Fungsi motivasi.....	47
d.	Kepala sekolah sebagai motivator.....	48
e.	Indikator kepala sekolah sebagai motivator .....	49
2.	Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah.....	52
3.	Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah.....	54
D.	Kerangka Berfikir .....	55
E.	Pengajuan Hipotesis .....	58
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>59</b>
A.	Waktu Dan Tempat Penelitian.....	59
B.	Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	59
C.	Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengumpulan Data .....	60
D.	Definisi Operasional Variabel.....	60
1.	Variabel dependen .....	60
2.	Variabel independen.....	61
E.	Instrument Penelitian.....	61
F.	Uji Validitas Dan Reabilitas Data.....	75
G.	Uji Prasarat Analisis.....	75
1.	Uji normalitas .....	75
2.	Uji linearitas .....	76
3.	Uji homogenitas .....	76
H.	Uji Hepotesis .....	76
1.	Uji regresi sederhana.....	76
2.	Uji Sig statistik.....	77
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>79</b>
A.	Deskripsi data	79
1.	Sejarah dan Data SMA Swasta Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah.....	79
a.	Sejarah SMA Swata Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah.....	79
b.	Visi, Misi, Tujuan Dan Strategi Sekolah.....	80
c.	Keadaan Guru / Tenaga Kependidikan dan Jumlah Siswa SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah.....	81
d.	Data Peserta Didik SMA Swasta Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah.....	84

e. Keadaan sarana prasarana SMA Swasta Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah .....	85
B. Pembahasan hasil dan analisis .....	87
1. Uji validitas dan reabilitas data .....	87
2. Uji prasarat analisis .....	93
3. Uji hipotesis .....	94
C. Pembahasan hasil penelitian .....	96
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>103</b>
A. Kesimpulan.....	103
B. Rekomendasi.....	103
<b>DAFTAR RUJUKAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

1.	Hasil observasi awal tentang Gaya Kepemimpinan KepsekSMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah..	10
2.	Hasil observasi awal tentang kinerja guru SMAS bustanul Ulumanak tuha lampung Tengah.....	13
3.	Kisi kisi instrumen penelitian.....	62
4.	Daftar nama nama kepala sekolah SMA Swasta Bustanul UlumAnak Tuha Lampung tengah.....	77
5.	Tenaga kependidikan SMA Swasta Bustanul Ulum Anak TuhaLampung Tengah .....	81
6.	Data Keadaan Peserta Didik SMA Swasta Bustanul Ulum AnakTuha Lampung Tengah.....	84
7.	Data Keadaan Sarana dan Prasarana SMA Swasta BustanulUlum Anak Tuha Lampung Tengah .....	86
8.	Uji Validitas Variabel X dan Y .....	87
9.	Uji Reliabilitas Variabel X dan Y .....	90
10.	Uji Normalitas Variabel X Dan Y .....	92
11.	Uji Linearitas Variabel X Dan Y .....	93
12.	Uji homogenitas .....	94
13.	Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi .....	94
14.	Hasil Uji Regresi Sederhana .....	95

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Surat Tugas Munaqosah
Lampiran 2	Surat Persetujuan Ujian Munaqosah
Lampiran 3	Orisinalitas Skripsi
Lampiran 4	Pedoman Angket Penelitian
Lampiran 5	Surat Penelitian Dari Fakultas
Lampiran 6	Surat Balasan Permohonan Penelitian
Lampiran 7	Hasil Cek Turnitin Batas Similiarity 25%
Lampiran 8	Dokumen Hasil Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Keadaan Sekolah SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah .....	
Gambar 2 Dokumentasi Dengan Kepala Sekolah SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lamteng .....	
Gambar 3 Struktur SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah .....	
Gambar 4 Visi dan Misi SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah .....	

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Penegasan Judul

Dalam sebuah karya ilmiah, penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah” ini penulis perlu menjabarkan mengenai penjelasan istilah-istilah judul tersebut agar dapat memahami topik bahasan dan tidak terjadi kesalah pahaman dalam judul yang terkandung, maka penulis memberikan penjelasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah maka penulis memberikan penjelasan mengenai sebagai berikut:

### 1. Pengaruh

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) pengaruh adalah yaitu : “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang”.<sup>1</sup> Sedangkan pengertian menurut Badudu dan Zain yaitu sebagai berikut : “Pengaruh adalah (1) daya yang menyebabkan sesuatu yang terjadi; (2) sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain; (3) tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuatan orang lain”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sumber daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain. Sehingga, dalam penelitian ini penulis meneliti mengenai seberapa besar daya yang ada atau yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah.

### 2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah

---

<sup>1</sup> *Kamus besar bahasa indonesia*, hal. 289

laku dari seorang kepala sekolah mengenai kemampuannya dalam memimpin di sekolah. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demikian ini sesuai dengan pendapat Davis dan Newstrom yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola tindakan kepala sekolah secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau dijadikan acuan oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan kepala sekolah<sup>2</sup>. Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu cara yang digunakan oleh kepala sekolah dalam berinteraksi dengan bawahannya<sup>3</sup>. Dalam hal ini upaya menyeleraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Terkait hal ini terdapat beberapa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang lazim digunakan, yaitu motivasi, otoriter, demokratis dan situasional.

Tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah di tengah-tengah lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung

---

<sup>2</sup> Davis, Keith, & Newstrom, W., John.1995. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International, hal. 35

<sup>3</sup> Tjiptono, Fandy. *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta. Guritno, Bambang dan Waridin. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1, 2006, hal. 63-74.



tercapainya tujuan sekolah.<sup>4</sup> Disamping itu juga, kepala sekolah harus mampu memanajemen bawahannya dalam hal pekerjaan agar lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya serta kepala sekolah memiliki kontrol atas bawahannya untuk mencapai tujuan. Walaupun begitu kepala sekolah juga tetap harus memperhatikan kenyamanan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan, mendengarkan keluh kesah bawahan untuk kemajuan dan tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mengkondisikan gaya kepemimpinan yang harus dipakai agar sesuai dengan tempat nya bekerja demi tercapainya tujuan instansi pendidikan.

Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah orang yang memiliki positif thinking, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala sekolah tak akan mampu berperan sebagai motivator, otoriter, demokratis, situasional bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (negative thinking). Selain kompetensi tersebut, kepala sekolah dilingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang di sekitarnya.

### 3. Kinerja Guru

Menurut Rivai kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama<sup>5</sup>. Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan

---

<sup>4</sup> Alben Ambarita, 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,), hal. 92

<sup>5</sup> Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. Hal. 34

Mangkunegara, Anwar A yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, kinerja guru adalah hasil keberhasilan guru dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai.

## **B. Latar Belakang**

Pendidikan sangatlah penting bagi kehidupan. Pendidikan adalah proses menyalurkan pengetahuan dari guru kepada peserta didik. Pengetahuan yang ditransmisikan pada umumnya adalah pengetahuan yang memberikan pengetahuan kepada siswa dengan harapan mereka akan mengenal segala macam kondisi alam, sosial dan budaya yang ada di dunia. Misalnya pada pendidikan formal dan sekolah, tujuan utama dari proses pendidikan adalah ilmu pengetahuan. Pendidikan adalah bagian dari kehidupan masyarakat dan penggerak masyarakat itu sendiri. Padahal, sektor pendidikan bukan hanya sektor konsumen, tetapi menurut definisi pemelihara status quo masyarakat itu sendiri. Bildung yang berarti 'pendidikan' dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau kelompok untuk mendewasakan manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui tentang suatu hal (subjek). Pendidikan adalah kegiatan dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadian seseorang dengan mengembangkan potensi yang dimilikinya. Padahal pengetahuan merupakan subyek dari proses pendidikan manusia itu sendiri. Pendidikan merupakan bagian dari kehidupan masyarakat dan penggerak masyarakat itu sendiri.

Adapun pengetahuan menurut Hasanah pada hakikatnya merupakan segenap apa yang kita ketahui tentang suatu obyek tertentu, termasuk ke dalamnya adalah ilmu, jadi ilmu merupakan bagian dari pengetahuan yang diketahui oleh manusia di samping berbagai pengetahuan lainnya seperti seni dan agama. Bahkan

seorang anak kecil pun telah mempunyai berbagai pengetahuan sesuai dengan tahap pertumbuhan dan kecerdasannya.<sup>6</sup>

Pengetahuan merupakan khasanah kekayaan mental yang

secara langsung atau tak langsung turut memperkaya kehidupan kita. Sukar untuk dibayangkan bagaimana kehidupan manusia seandainya pengetahuan itu tidak ada, sebab pengetahuan merupakan sumber jawaban bagi berbagai pertanyaan yang muncul dalam kehidupan. Ketika kita berbicara pendidikan maka terbatas pada lingkup tentang pendidikan itu sendiri. Berkaitan dengan itu, pengetahuan tentang pendidikan dikumpulkan oleh ilmu dengan tujuan untuk menjawab permasalahan kehidupan yang sehari-hari dihadapi manusia. Pengetahuan ilmiah alias ilmu dapat diibaratkan sebagai alat bagi manusia dalam memecahkan berbagai persoalan yang dihadapinya khususnya yang berkaitan dengan pendidikan. Dalam Q.S an nahl ayat 125 sebagai berikut:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۗ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk .”<sup>7</sup>

Pada surat An-Nahl: 125, Allah SWT memerintahkan umat Nabi Muhammad SAW menuju ke jalan yang benar dengan cara yang baik sesuai dengan tuntutan Islam. Siapa pun yang ingin berilmu, raihlah pendidikan dengan benar, bijak, dan dengan pengajaran yang baik.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial

---

<sup>6</sup> Hasanah, Aan. 2013. *Pendidikan Karakter Berperspektif Islam*. Bandung: Insan Komunika. hal 23

<sup>7</sup> Q.s an nahl : 125 tentang cara memperoleh pengajaran

<sup>8</sup>. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Pasal 31 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa:

1. setiap warga negara berhak mendapat pendidikan;
2. setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya;
3. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang;
4. Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan
5. Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.<sup>9</sup>

Salah satu amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warganegara Indonesia. Sehingga menjadi manusia yang berkualitas, dan mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Pasal 39 Ayat (2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional.

---

<sup>8</sup> *Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

<sup>9</sup> *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31.*

Kedudukan guru sebagai tenaga pendidik yang profesional mempunyai visi untuk menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesional untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warganegara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan dampak yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Sebagai seorang profesional, maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada peserta didiknya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat Ayat (1), bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi.

Kinerja guru di sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas dan pekerjaannya termasuk seberapa besar kewenangan dan tanggung jawabnya, tetapi ditentukan juga antara lain oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah. Bila diamati, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar, akan tetapi masih ada sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja guru secara makro. Namun, kenyataan di lapangan, sebagian guru belum menyadari tugas dan tanggung jawab yang di tanggung jawabkan kepadanya, sehingga kewajiban sering terabaikan.

Sering kali ditemukan guru hanya menerapkan metode mencatat sampai selesai, memberikan tugas, dan menyelesaikan soal-soal latihan. Selain masalah diatas juga ditemukan guru

seringkali meninggalkan kelas hingga pelajaran selesai, sehingga suasana kelas berubah menjadi tidak kondusif, karena guru tidak hadir di kelas tanpa ada alasan yang jelas. seringkali peserta didik keluar kelas karena ketidakhadiran guru dan guru kurang menanamkan nilai-nilai kedisiplinan kepada peserta didik. Fenomena tersebut sangat memperhatikan, hal ini dikarenakan kinerja guru yang rendah. Untuk itu perlu adanya perbaikan agar guru memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Richard A. Girton dan Gail Thierbach Schneider dalam Gorton mengemukakan bahwa "pemimpin pendidikan merupakan sosok yang mengorganisasikan sumber-sumber daya insani dan sumber daya fisik untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan secara efektif dan efisien."<sup>10</sup> Peran utama adalah mengembangkan dan mengimplementasikan prosedur dan kebijaksanaan pendidikan yang dapat menghasilkan efisiensi pelaksanaan pendidikan. Dengan demikian, paparan tersebut memperkuat keberadaan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki dampak terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat mendayagunakan dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan<sup>11</sup>. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolahnya. Fungsi kepala sekolah selain sebagai manajer, serta motivator dan juga sebagai pemikir dan pengembang. Tugasnya dalam kerangka ini adalah memikirkan kemajuan sekolah dengan membangun semangat guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah tersebut. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dengan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata

---

<sup>10</sup> Richard A. Girton & Gail Thierbach Schneider, 1991. *School-Base Leadership: Challenges and Opportunities*, (Usa: Wm.C Brown Publishers, ), hlm. 86.

<sup>11</sup> Wahjosumidjo, 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, ), h. 83.

personel lain dari sekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya. melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau anjuran kepada seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Bila kita cermati hal tersebut menunjukkan bahwa tugas dan fungsi kepala sekolah tidak sedikit karena kepala sekolah merupakan orang yang paling berpengaruh dalam mencapai suatu tujuan organisasi (lembaga pendidikan). Menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansa bahwa “tugas profesional kepala sekolah adalah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator atau disingkat dengan EMASLIM”. Namun dalam hal ini yang paling berpengaruh pada peningkatan kinerja guru adalah kepala sekolah sebagai motivator. Yaitu bagaimana kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui motivasi yang diberikannya. Karena motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan yang dalam hal ini akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa sekolah SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah masih ada yang prestasi belajar siswanya rendah, guru dan siswanya kurang bersemangat dalam melakukan proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran masih terlihat rendah, serta media pembelajaran yang sangat minim. Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan stafnya, disamping rendahnya etos kerja sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah seharusnya mampu mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru di sekolah tidak hanya



dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas dan pekerjaannya termasuk seberapa besar kewenangan dan tanggung jawabnya, tetapi ditentukan juga antara lain oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah. Bila diamati, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar, akan tetapi masih ada sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja guru secara makro. Namun, kenyataan di lapangan, sebagian guru belum menyadari tugas dan tanggung jawab yang di tanggung jawabkan kepadanya, sehingga kewajiban sering terabaikan.

Tabel 1 Hasil pra penelitian Awal Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO.	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Baik	Cukup	Kurang	Ket
1.	Mengadakan pengaturan lingkungan fisik	✓			Kepala sekolah mengadakan pengaturan lingkungan fisik contohnya : mengatur bawahannya untuk membentuk ruang kelas yang efektif dalam hal belajar mengajar, baik sarana dan prasarana dan kebersihan lingkungan sekolah demi kenyamanan bersama.
2.	Mampu mengatur suasana kerja	✓			Kepala sekolah mampu mengatur suasana kerja yang

					baik dengan bawahannya. Contohnya: menciptakan komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan pegawai.
3.	Membangun kedisiplinan		✓		Kepala sekolah dapat memajemen kedisiplinan bawahannya dengan baik, walaupun masih ada pegawai yang kurang disiplin waktu dalam kegiatan belajar mengajar dll.
4.	Memberi dorongan		✓		Kepala sekolah mampu memberikan dorongan kepada bawahannya agar tetap semangat dalam bekerja dan bersama sama melaksanakan hak dan kewajibannya agar tercapainya tujuan sekolah.
5.	Memberi penghargaan		✓		Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada pegawainya

					yang sudah melaksanakan tugas dengan baik. Tujuannya agar menjadi motivasi bagi pegawai yang lain untuk dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik
6.	Menyediakan sumber belajar		✓		Kepala sekolah menyediakan sumber belajar untuk menunjang kegiatan belajar mengajar disekolah, contohnya menyediakan buku paket untuk kelas 123 SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah.

Sumber : (Hasil pra penelitian di SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil observasi awal peran kepala sekolah di SMAS Bustanul ulum anak tuha lampung tengah dari 6 indikator yang ada sepenuhnya sudah terlaksana dengan baik. Dan sesuai dengan observasi awal peneliti disekolah tersebut jika Peran Kepala SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah memang dari 6 indikator yang ada sepenuhnya sudah dilakukan dengan baik.

Adapun dengan kinerja guru di SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah masih kurang akan kinerjanya Seperti : Masih ada yang datang terlambat dan tidak selalu menggunakan

media pembelajaran, kurang menguasai kajian akademik serta menindak lanjuti hasil evaluasi belajar siswa.<sup>12</sup> Adapun hasil Observasi tentang kinerja guru di SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah sebagai berikut :

No.	Kinerja Guru	Baik	Kurang	Cukup	Ket
1.	Membuat RPP	✓			Yang mengerjakan : 25 orang Yang tidak mengerjakan : 5 orang
2.	Melaksanakan pembelajaran	✓			Yang mengerjakan : 30 orang Yang tidak mengerjakan : 0
3	Mengadakan hubungan antarpribadi			✓	Yang mengerjakan : 27 orang Yang tidak mengerjakan : 3 orang
4.	Melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik	✓			Yang melaksanakan : 30 orang Yang tidak melaksanakan: 0 orang
5.	Melakukan tindak lanjut penilaian hasil belajar peserta			✓	Yang melaksanakan : 27 orang Yang tidak

---

<sup>12</sup> *Observasi awal peran kepala sekolah sebagai motivator SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah, oktober 2022*

	didik				melaksanakan : 3 orang
6.	Menguasai bahan kajian akademik			✓	Yang melaksanakan : 25 orang Yang tidak melaksanakan : 5 orang

Sumber : : Hasil observasi penulis di SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan observasi awal dengan kepala sekolah, guru serta peserta didik bahwa kinerja guru di SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah sepenuhnya belum terlaksana dengan baik masih ada beberapa indikator yang belum maksimal dalam pelaksanaannya. Mungkin di karenakan masih ada guru guru yang kurang kesadaran terhadap profesinya. Berdasarkan kondisi ini jelaslah adanya ketidak maksimalan kaidah sebenarnya, Untuk itu timbullah suatu permasalahan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.<sup>13</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk proposal skripsi dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah dimana penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan problem dan permasalahan akademik diatas.

### C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Terhadap Kinerja Guru Smas Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah. Maka, penulis memperoleh Identifikasi masalah yaitu :

---

<sup>13</sup> *Observasi awal kinerja guru SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah, oktober 2022*

1. Kepala sekolah SMAS Bustanul Ulum belum bisa menerapkan gaya kepemimpinan sebagai pemimpin di SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah
2. Kinerja guru SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah masih kurang
3. Guru di SMAS Bustanul Ulum belum bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik
4. Guru telat masuk pembelajaran sehingga KBM menjadi kurang kondusif
5. Kepala Sekolah tidak memberikan sanksi kepada guru yang kurang disiplin dalam hal mengajar
6. Guru kurang mendapat motivasi dari kepala sekolah
7. Media pembelajaran penunjang guru yang masih kurang
8. Kepala sekolah telat berangkat ke sekolah
9. Pemahaman guru terhadap pembelajaran kurang maksimal
10. Sarana dan prasarana untuk pembelajaran belum memadai

#### **D. Batasan Masalah**

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian serta menghemat waktu dan tenaga, dengan ini penulis memberikan batasan masalah agar penelitian ini dapat lebih fokus dan mendalam, maka pada penelitian ini penulis membatasi pada identifikasi masalah yang pertama, kedua, sehingga batasan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah SMAS Bustanul Ulum belum bisa menerapkan gaya kepemimpinan sebagai pemimpin di SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah.
2. Kinerja guru di SMAS Bustanul Ulum masih kurang.

#### **E. Rumusan Masalah**

Setiap penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah. Masalah dapat diartikan sebagai “penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara aturan dengan pelaksanaan antara rencana dengan pelaksanaan”. Sedangkan menurut Stonner, seperti dikutip oleh Sugiyono, mengemukakan

bahwa “masalah dapat diketahui atau dicari apabila terdapat penyimpangan antara harapan dengan kenyataan yang tidak sesuai<sup>14</sup>. Untuk memudahkan meneliti suatu masalah maka harus menentukan rumusan masalah dengan jelas agar terarah. Menurut Sugiono rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian, yang jawabannya dicarikan melalui penelitian<sup>15</sup>. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut: Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah?

#### **F. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah.

#### **G. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :
  - a. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pendidikan, terutama yang berkaitan dengan manajemen pendidikan Islam.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAS .
  - c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian serupa di masa yang akan datang.

---

<sup>14</sup> Sugiyono, 2013. *Metode Peneliian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta,). h. 32

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 290.

## 2. Secara Praktis

- a. Informasi dan masukan yang konstruktif untuk perbaikan pengembangan kinerja guru SMAS Bustanul Ulum.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, khususnya di SMAS Bustanul Ulum.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi kepala sekolah dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kinerja guru SMAS Bustanul Ulum.
- d. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru.

## H. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan antara lain:

1. Jurnal yang ditulis oleh Kartini, Syarwani Ahmad, Dan Syaiful Eddy yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. Dalam jurnalnya menjelaskan bahwa : Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) nilai thitung variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 46.456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, dapat diketahui bahwa nilai thitung  $>$  ttabel dan tingkat signifikansi  $<$  0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja r guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 2020, Pages 290-294 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru 293 Besaran pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 78,2%. Temuan tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 3



Sanga Desa, semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki guru, semakin tinggi pula kinerjanya; 2) nilai thitung variabel komunikasi interpersonal sebesar 35,738 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Besaran pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja mengajar guru adalah 45,7%. Temuan tersebut membuktikan bahwa komunikasi interpersonal dapat memengaruhi kinerja guru SMP Negeri Sanga Desa, semakin tinggi komunikasi interpersonal guru, semakin tinggi pula kinerjanya, dan 3) nilai Fhitung variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja mengajar guru sebesar 4,978 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Besaran pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kbidyonoinerja guru adalah 78,3%. Temuan tersebut membuktikan bahwa tinggi rendahnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal yang dimiliki guru, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah di SMP Negeri 3 Sanga Desa. Semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal yang dimiliki guru, akan berbanding lurus terhadap kinerja guru.<sup>16</sup>

2. Jurnal yang ditulis oleh Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada Yang Berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari. Dalam jurnalnya menjelaskan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

---

<sup>16</sup> Kartini, syarwani ahmad, syaiful eddy, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru*. 2019. Universitas PGRI Palembang

kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-f didapatkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20.574 > 3.120$ ) pada taraf signifikan  $t_{tabel}$  ( $2.468 > 1.993$ ) pada taraf signifikan  $< 0.05$  yaitu 0,016. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (3) Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.294 > 1.993$ ) pada taraf signifikan mendekati 0.000 yaitu 0.002. Semakin tinggi motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Ada berbagai kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru antara lain yaitu: (1) Kepentingan pribadi bawahan (guru) terkadang luput dari pengawasan kepala sekolah. Hal ini menjadi kendala kinerja guru, guru yang selalu mengutamakan kepentingan pribadinya saat menjalankan tugasnya mengajar akan menjadikan tidak optimalnya proses belajar mengajar. (2) Pembinaan oleh kepala sekolah belum mencapai sasaran secara tepat. Pembinaan yang tidak tepat sasaran ini misalnya masih ada guru yang belum mengerti akan tugas dan kewajibannya secara penuh. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah sangat penting untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya. Pembinaan yang dilakukan harus kontinyu dan berkelanjutan sehingga membantu kelancaran tugas guru yang akan berakibat pada meningkatnya kinerja guru. (3) Kepala sekolah telah menjalankan fungsinya sebagai kepala sekolah dengan baik, tetapi fungsi kepala sekolah sebagai inovator masih belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil angket. (4) Motivasi kerja yang dimiliki para guru dalam menjalankan tugasnya kurang optimal. Beberapa hal yang dapat diketahui antara lain: dalam menjalankan tugas masih tergantung pada pengawasan kepala sekolah, dalam memasuki kelas untuk

mengajar masih ada yang terlambat, belum sesuai waktu yang ditentukan, pada saat guru tidak dapat mengajar, guru hanya memberikan catatan kepada anak didik.<sup>17</sup>

3. Jurnal yang ditulis oleh Sri Setiyati yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Wonosari Gunungkidul. Dalam jurnalnya menjelaskan bahwa Berdasarkan analisis hasil yang telah dilakukan dalam penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. (1) Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang meningkat, motivasi kerja yang baik serta budaya sekolah yang kondusif memberikan dukungan terhadap kinerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul menjadi lebih meningkat. (2) Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat artikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan dukungan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten gunungkidul. Berdasar uji analisis parsial dapat dinyatakan bahwa (1) ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul menjadi lebih baik (2) sesuai hasil analisis korelasi parsial untuk hipotesis ketiga disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten

---

<sup>17</sup> Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari* Vol.2 No.1, 107-118

Gunungkidul. Berarti bahwa budaya sekolah yang kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul meningkat, (3). data hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah lebih berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul bila dibandingkan motivasi kerja dan budaya sekolah dengan sumbangan efektif sebesar 18,22%.<sup>18</sup>

4. Jurnal yang ditulis oleh Titin Damayani, Yasir Arafat, Syaiful Eddy yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP 3 Sungai Lilin. Dalam jurnalnya menjelaskan bahwa Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru siswa SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Sebesar 59,1 persen; 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin sebesar 38,2 %; 3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin sebesar 87,9 % dan sisanya 12,1% pengaruh oelh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>19</sup>
5. Jurnal yang ditulis oleh Firmawati, Yusrizal , Nasir Usman yang berjudul Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 7 Banda Aceh. Dalam jurnalnya menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan

---

<sup>18</sup> S Setiyati - *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Wonosari Gunungkidul*.2014 - journal.uny.ac.id

<sup>19</sup> Titin dkk, *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Sungai Lilin*, Vol. 1 No. 1

kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh yaitu sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru. Peningkatan satu variabel dari kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh yaitu sebesar 99,3%. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh, dimana motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Hal itu tergambar dari semakin baik motivasi yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi pula kinerja pada guru tersebut. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh, yaitu sebesar 96,8%. Kedua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Motivasi akan muncul pada guru apabila adanya kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan oleh kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah, guru dengan guru, kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja.<sup>20</sup>

Kelima hasil penelitian terdahulu di atas tidak sama persis dengan masalah judul penelitian ini, baik substansi maupun

---

<sup>20</sup> Firmawati dkk, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sman 7 Banda Aceh*, ISSN 2302-0156

tujuan-Nya. Sehingga peneliti berpendapat proposal penelitian ini dapat dilanjutkan pada tingkat penelitian selanjutnya.

## I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bagian substansi inti skripsi penelitian kuantitatif secara umum sebagai berikut :

BAB I	Pendahuluan A. Penegasan Judul B. Latar Belakang Masalah C. Identifikasi D. Batasan Masalah E. Rumusan Masalah F. Tujuan Masalah G. Manfaat Penelitian H. Kajian Terdahulu Yang Relevan I. Sistematika Penulisan
BAB II	Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis A. Kinerja Guru <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengertian kinerja guru</li> <li>2. Faktor kinerja Guru</li> <li>3. Peningkatan kinerja guru</li> <li>4. Tugas utama guru</li> </ol> B. Kepala sekolah <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengertian kepala sekolah</li> <li>2. Peran dan fungsi kepala sekolah</li> <li>3. Persyaratan kepala sekolah</li> </ol> C. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah sebagai motivator             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Pengertian motivasi</li> <li>b) Teori motivasi</li> <li>c) Fungsi motivasi</li> <li>d) Kepala sekolah sebagai motivator</li> <li>e) Indikator kepala sekolah sebagai motivator</li> </ol> </li> <li>2. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah</li> </ol>

	<p>3. Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah D. Kerangka Berfikir E. Pengajuan Hipotesis</p>
BAB III	<p>Metode Penelitian A. Waktu Dan Tempat Penelitian B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengumpulan Data D. Definisi Operasional Variabel     1. Variabel dependen     2. Variabel independen E. Instrument Penelitian F. Uji Validitas Dan Reabilitas Data G. Uji Prasarat Analisis     1. Uji normalitas     2. Uji linearitas     3. uji homogenitas H. Uji Hepotesis     1. uji regresi sederhana     2. Uji Sig statistik</p>
BAB IV	<p>Hasil Penelitian Dan Pembahasan A. Deskripsi Data B. Pembahasan Hasil Penelitian Dan Analisis</p>
BAB V	<p>Penutup A. Simpulan B. Rekomendasi</p>
Daftar Rujukan Lampiran	

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Kinerja Guru

##### 1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Ruky dalam Supardi kata *performance* memberikan tiga arti yaitu:

- a. Prestasi seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau mobil yang sangat cepat.
- b. Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat.
- c. Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” atau dalam pelaksanaan kewajibannya.

Kinerja dalam arti di atas dimaksudkan sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.<sup>21</sup> Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa Kinerja adalah: *output drive from processes, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Teori Gibson dalam Supardi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu variabel

---

<sup>21</sup> Supardi, 2014. *Kinerja Guru*, ( Jakarta: Grafindo, ), h. 45



individu, variabel organisasi dan variabel psikologi.<sup>22</sup> Menurut Donni Juni Priansa bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Sekolah merupakan jaringan budaya yang dapat menjadi ukuran dari semua panutan budaya yang ada di sekelilingnya. Sebagaimana pendapat Leo “*Schools, in crarrying out their transmitter of the culture role can be viewed as a barometer that reflect thecomplexcity of the surrounding culture*”. Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Menurut Suprihanto dalam Supardi, menjelaskan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu<sup>23</sup>. Sedangkan Menurut Robbins dalam Supardi berpendapat lain mengenai kinerja, Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara ability (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori tersebut menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan menghasilkan kinerja rendah<sup>24</sup>.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam

---

<sup>22</sup> Lukman Nasution and Reza Nurul Ichsan, 2020 “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru,*” *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* 5, no. 2

<sup>23</sup> B A B Ii, Donni Juni Priansa, 2005. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah,* (Bandung : Alfabeta ), h. 84 1, 19–70.

<sup>24</sup> Khairunnisa, “*Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Darunnajat Bumiayu Brebes.*”

rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Irawan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat Kinerja atau performance hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Dari beberapa konsep teori kinerja di atas dijelaskan bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar dalam bekerja.

Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan - kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku.

Menurut Mutis, dalam Supardi berpendapat bahwa kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa sudut diantaranya:

- a. Perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa yang semakin meningkat.
- b. Pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien,
- c. Penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen,
- d. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah dengan dinamika dan tuntutan zaman.

Jika dilaksanakan dalam institusi/lembaga pendidikan, kinerja guru adalah sebagai prestasi kerja dalam melaksanakan program pendidikan yang harus mampu menghasilkan lulusan

yang semakin meningkat kualitasnya, mampu menunjukkan kepada masyarakat berupa pelayanan yang baik, biaya yang ditanggung konsumen atau masyarakat yang menitipkan anaknya terjangkau dan tidak memberatkan, pelaksana tugas semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman. Para ilmuwan banyak mengkaji tentang prestasi kerja/kinerja melalui berbagai pandangan yang bersumber dari kehidupan sosial masyarakat, budaya serta perkembangan teknologi, sehingga hal ini mengundang untuk di selidiki secara mendalam. Sebagaimana diungkapkan sebagai berikut : *“Theories of Performance invites students to explore the possibilities of performance for creating, knowing, and staking claims to the world. Each chapter surveys, explains, and illustrates classic, modern, and postmodern theories that answer the questions, "What is performance?" "Why do people perform?" and "How does performance constitute our social and political worlds?" The chapters feature performance as the entry point for understanding texts, drama, culture, social roles, identity, resistance, and technologies. The accomplishment of a given task measured against preset known standards of accuracy, completeness, cost, and speed. In a contract, performance is deemed to be the fulfillment of an obligation”*.

Artinya : Teori Kinerja mengajak siswa untuk mengeksplorasi kemungkinan kinerja untuk menciptakan, mengetahui, dan pengakuan terhadap kinerja. Setiap survei ,baik klasik maupun modern, dan teori-teori postmodern berupaya menjawab pertanyaan, "Apa kinerja?" "Mengapa orang-orang melakukan?" dan "Bagaimana kinerja merupakan dunia sosial dan politik kita?" sedangkan kinerja sebagai entry point untuk memahami teks, drama, budaya, peran sosial, identitas, ketahanan, dan teknologi guna memenuhi tugas yang diberikan serta diukur terhadap standar yang telah ditetapkan secara akurat, baik dari sisi kelengkapan, biaya, dan kecepatan. Dalam kontrak kerja, kinerja dianggap sebagai pemenuhan

kewajiban.

Dari pernyataan di atas dapat diambil pengertiannya bahwa masalah teori kinerja itu perlu dikaji yang kemungkinan itu sangat diperlukan bagi ilmu pengetahuan dan tuntutan kebutuhan dunia. Apa sebetulnya Kinerja itu, mengapa orang-orang mengejar prestasi kerja itu, dan bagaimana kinerja dapat mengangkat kehidupan sosial dan politik. Untuk mencapai prestasi kerja diperlukan perjanjian tentang imbalan, yang menjadi landasan kepuasan melaksanakan kewajiban, hal ini berarti imbalan berhubungan dengan prestasi kerja yang harus dipertanggungjawabkan oleh para pekerja. Kinerja atau performance hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan indikator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan dan program remedial.

## 2. Faktor Kinerja Guru

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Tempe adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedang menurut Kopelman kinerja ditentukan oleh empat faktor, yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan Dengan demikian kinerja guru dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berupa pengetahuan, ketrampilan, kemauan, motivasi, kepercayaan dan sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam pendidikan. Soedijarto berpendapat “Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pertama meningkatkan kualitas rekrutmen, pelatihan, kondisi sosial, dan kondisi kerja guru, mereka membutuhkan pengetahuan yang tepat, keterampilan, karakter pribadi, profesionalitas dan motivasi sesuai dengan tujuan rekrutmen guru <sup>25</sup>” Pengertian tersebut bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan tergantung pada awal perekrutan tenaga guru, pelatihan dan pengembangan, perlu juga diperhatikan kondisi sosial dan keadaan pekerjaan para guru, sebab mereka membutuhkan/memiliki pengetahuan dan ketrampilan agar guru-guru memiliki karakter pendidik yang baik, profesional, memiliki motivasi sesuai dengan tujuan pendidikan.

Hendarman menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kompetensi kepemimpinan Kepala Sekolah yang profesional. Hal ini berarti keberhasilan kerja guru berkaitan langsung dengan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah merupakan decision maker dan menjadi rujukan semua kebijakan dalam sekolah. Termasuk di dalamnya para guru dalam melaksanakan tugasnya. kunci organisasi yang efektif adalah tergantung pada mindset/pola pikir pemegang kebijakan

---

<sup>25</sup> Sugiono, 2017. *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*, 28th ed. (bandung: alfabeta,) h. 34

(Kepala sekolah). Jadi Kepala Sekolah ikut berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah yang dilaksanakan oleh para guru. Maka tipe kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan pendidikan, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator sangat di mempengaruhi terhadap kinerja guru yang ada disekolah.

### 3. Peningkatan Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Hansley Guru adalah “ *teacher is a person who delivers an educational program, assesses student participation in an educational program, and/or administer or providers consisten and substantial leadership to an educational program*” Artinya Guru adalah seseorang yang menyampaikan program pendidikan, menetapkan keikutsertaan siswa dalam program pendidikan dan atau pengendali administrasi atau pemelihara tetap dan pemimpin yang nyata program pendidikan. Untuk menjadi guru yang profesional guru harus memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, sosial dan profesional.

Seorang guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar terhadap peserta didik sebagaimana orang tua yang menjadi sebab lahirnya dan dapat hidup di dunia, sedang guru menjadi sebab anak itu memperoleh bekal hidup. Guru adalah orang yang memberikan kegunaan hidup dunia akhirat, walaupun dia mengajarkan ilmu dunia tetapi akan berpengaruh pada dirinya tentang kehidupan di akhirat. Untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki kepribadian yang kuat dan terpuji. Menurut Suyanto, kepribadian yang harus dimiliki seorang guru adalah ; kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Kepribadian yang mantap dan stabil dengan indikator bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak

dan berperilaku. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator tampil mandiri dalam bertindak sebagai pendidik dan mempunyai etos kerja yang tinggi.

Kepribadian yang arif memiliki indikator menampilkan tindakan yang berdasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak. Kepribadian berwibawa dengan indikator memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap proses dan hasil belajar siswa, berakhlak mulia, jujur, ikhlas dan suka menolong. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang pekerjaannya dapat menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan serta memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

#### 4. Tugas Utama Guru

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya : *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS, Taubah : 105)*

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar Ra, Nabi SAW bersabda : *“Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada apa yang dihijrahinya.”*(H.R. Bukhari Muslim).

Pesan utama yang terkandung dalam hadits diatas adalah kesungguhan, apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

Ketentuan tentang guru mengamanatkan bahwa paling tidak tugas utama guru sebagai guru professional ada tujuh macam, yaitu:

- a. Guru sebagai pendidik.  
Ingat apa yang terlihat, terdengar dan terasa oleh siswa dari guru harus berfungsi sebagai teladan yang akan ditiru dan diamalkan oleh siswa, karena itu beri teladan baik buat siswa dalam segala kesempatan.
- b. Guru sebagai pengajar.  
Pada posisi ini guru harus menjadikan dirinya sebagai seorang professional dan memiliki kompetensi sesuai dengan mata Pelajaran yang diajarkan, karena bagaimana mungkin dapat melahirkan siswa yang memiliki kompetensi kalau guru immpotensi
- c. Guru sebagai pembimbing.  
Pada posisi ini seharusnya guru berada di barisan depan untuk membimbing siswa kearah tujuan yang diharapkan.



Karena itu guru harus pro aktif dalam memahami kondisi dan potensi yang dimiliki siswa.

- d. Guru sebagai pengarah.  
Arahkan siswa untuk dapat mengembangkan seluruh potensi dan kreatifitas siswa kepada tujuan pembelajaran, merangsang siswa untuk mampu merespon dan melakukan sendiri apa yang seharusnya mereka lakukan.
- e. Guru sebagai pelatih.  
Pada posisi ini guru harus mampu memberikan latihan secara terukur dan terus menerus agar apa yang menjadi target pembelajaran tercapai.
- f. Guru sebagai penilai.  
Menilai siswa berarti sebuah upaya untuk mengetahui apakah proses pembelajaran yang sudah dilakukan telah dilakukan secara efektif, karena itu lakukan kegiatan penilaian ini secara teratur dan terukur.
- g. Guru melakukan evaluasi kegiatan pembelajaran.  
Sebabnya itulah seluruh rangkaian kegiatan proses pembelajaran harus dilakukan kajian dan analisis.

Kalau nilai siswa sudah dianggap baik, tentu cari tahu apa sebabnya, demikian pula sebaliknya. Sedang langkah-langkah guru dalam melaksanakan tugas di atas adalah:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial peserta didik.
- d. Menjunjung tinggi perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.

- f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam melaksanakan tugas guru dituntut memiliki kepribadian dan tingkah laku dan ahlak mulia sebagaimana tersebut dalam kode etik guru, yaitu:

- a. Hubungan guru dengan murid / siswa
- b. Hubungan guru dengan jabatan profesi guru
- c. Hubungan guru dengan rumah dan masyarakat
- d. Hubungan guru dengan atasan
- e. Hubungan guru dengan badan-badan komersial
- f. Hubungan guru dengan pegawai tata usaha.

Karena tanggung jawab yang berat, maka guru wajib berpedoman hal berikut :

- a. Guru harus memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak.
- b. Guru harus mengadakan komunikasi dengan peserta didik tetapi menghindarkan bentuk penyalahgunaan.
- c. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah, memelihara hubungan dengan orang tua murid demi kepentingan peserta didik.
- d. Guru selalu bicara, bersikap dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya. Guru melaksanakan ketentuan yang merupakan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.

## **B. Kepala Sekolah**

### **1. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal, pernyataan Kartini kartono dalam buku Idochi Anwar menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi

kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan<sup>26</sup>.

Kepala sekolah adalah kunci untuk pengembangan dan peningkatan sekolah. Ukuran keberhasilan akademik adalah ketika kepala sekolah bisa pergi ke sekolah, bekerja dengan baik, terutama jika siswa memiliki prestasi belajar yang tinggi bisa mencapai maksimal. Bagaimanapun, kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak akan pernah kita jumpai sekolah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sebaliknya sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis dan menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di sekolah<sup>27</sup>.

Kepala sekolah merupakan komponen pendidikan, Perannya sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang terdapat dalam Pasal 12(1) PP 28 Tahun 1990 mengungkapkan bahwa: "Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan. manajemen sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, Penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana" Kepala sekolah adalah orang yang paling penting di sekolah. Dalam Studi dan pengamatan informal diketahui tentang hal ini.<sup>28</sup>

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah bagian yang terpenting dalam suatu lembaga pendidikan sekaligus penentu keberhasilan suatu sekolah. Kepala sekolah yang menjalankan pekerjaannya dengan baik maka mutu pendidikan disekolah itu juga baik begitu juga

---

<sup>26</sup> Moch. Idochi Anwar.2004. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta. Cet. II ), h. 78

<sup>27</sup> Wahjosumidjo, Op,Cit, h. 83

<sup>28</sup> Sulistyorini, Op.Cit, h. 167

sebaliknya, kepala sekolah yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya maka mutu sekolah juga akan kurang. Oleh karena itu, tentu ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator terhadap kinerja guru di sekolah.

## 2. Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah

Kyte (1972) mengatakan bahwa seorang kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خٰلِٖفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ  
 يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ  
 مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al Baqarah: 30).

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwasanya seorang kepala sekolah merupakan suatu amanah yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT dan kepada manusia( warga sekolah) atas rakyat yang memberi amanah kepadanya. Berikut 5 tugas utama seorang kepala sekolah :

- a. Bertanggungjawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah.
- b. Bertanggungjawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru.
- c. Berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi muridmurid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain.

- d. Bertanggungjawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu.
- e. Bertanggungjawab untuk mempromosikan murid murid terbaik melalui berbagai cara.

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik, manager, administrator, dan supervisor. Akan tetapi dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator disekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator<sup>29</sup>. Adapun penjabaran dari tugas dan fungsi kepala sekolah adalah:

- a. Kepala Sekolah sebagai Educator (pendidik), kepala sekolah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.
- b. Kepala Sekolah sebagai Manajer, kepala sekolah sebagai sebagai manajer harus dapat mengantisipasi perubahan, memahami dan mengatasi situasi, mengakomodasi dan mengadakan orientasi kembali.
- c. Kepala Sekolah sebagai Administrator, kepala sekolah sebagai administrator harus mampu mengelola semua perangkat Kegiatan Belajar Mengajar secara sempurna dengan bukti berupa data administrasi yang akurat serta mampu mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana dan administrasi persuratan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

---

<sup>29</sup> E, Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Op.Cit, h . 97-

- d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor, kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkannya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.
- e. Kepala Sekolah sebagai Leader, Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas
- f. Kepala Sekolah sebagai Innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
- g. Kepala Sekolah sebagai Motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.<sup>30</sup>

### 3. Persyaratan kepala sekolah

Kepala sekolah harus memiliki beberapa persyaratan untuk menciptakan sekolah yang mereka pimpin menjadi semakin efektif, antara lain:

- a. Memiliki kecerdasan atau intelegensi yang cukup baik. Seorang pemimpin harus mampu menganalisa masalah yang dihadapi organisasinya.
- b. Percaya diri sendiri dan bersifat membership. Seorang pemimpin harus selalu yakin bahwa dengan kemampuan yang dimilikinya setiap beban kerjanya akan dapat diwujudkan.

---

<sup>30</sup> Ibid, hal. 118

- c. Cakap bergaul dan ramah tamah. Pemimpin yang memiliki kemampuan bergaul akan mampu pula menghayati dan memahami sikap, tingkah laku, kebutuhan, kekecewaan yang timbul, harapanharapan dan tuntutan-tuntutan anggota kelompoknya.
- d. Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat atau kemampuan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik. Seorang pemimpin harus memprakarsai suatu kegiatan secara kreatif, selalu terdorong untuk memunculkan inisiatif baru dalam rangka mewujudkan beban kerja, sebagai pencerminan kemauannya untuk bekerja secara efektif.
- e. Organisasi yang berpengaruh dan berwibawa. Seorang pemimpin harus mampu mengelola kerja sama kelompok manusia sebagai suatu organisasi, dengan pembagian satuan kerja dan penempatan setiap personal secara tepat dan berdaya guna.
- f. Memiliki keahlian atau ketrampilan dalam bidangnya. Untuk mewujudkan kerja sesuai dengan sifat dan jenis organisasi yang mengemban misi tertentu selalu diperlukan personal yang memiliki ketrampilan atau keahlian yang berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- g. Sikap menolong, memberi petunjuk dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana. Seorang pemimpin harus selalu berusaha membantu atau menolong orang-orang yang dipimpinya apabila menghadapi kesulitan dalam bidang kerja maupun kesulitan pribadi.
- h. Memiliki keseimbangan/ kestabilan emosional dan bersifat sabar. Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosinya dan selalu berusaha mempergunakan pemikiran yang rasional dan logis dalam menghadapi masalah dalam mengambil suatu keputusan.

- i. Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi. Seorang pemimpin selalu bekerja dan berbuat untuk kepentingan organisasi atau semua orang yang menjadi anggota kelompoknya.
- j. Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab. Seorang pemimpin selalu menjadi contoh atau patokan dan suri teladan bagi orang-orang yang dipimpinnya.
- k. Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya. Sikap jujur, rendah hati dan sederhana dalam setiap perbuatan akan menimbulkan kepercayaan orang lain.
- l. Bijaksana dan selalu berlaku adil. Seorang pemimpin harus bijaksana dan adil dalam membagi pekerjaan dan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berkenaan dengan perseorangan atau kelompok-kelompok kecil di dalam organisasi.
- m. Disiplin. Seorang pemimpin harus berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menegakkan disiplin kerja, disiplin waktu dan dalam mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam organisasi/ lembaga yang dipimpinnya.
- n. Berpengetahuan dan berpandangan luas. Seorang pemimpin harus selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan bidang kerjanya agar mampu memenuhi tuntutan masyarakat dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi.
- o. Sehat jasmani dan rohani. Kesehatan jasmani dan rohani sangat besar pengaruhnya terhadap perwujudan kepemimpinan yang efektif.

Jadi, dari penjelasan tersebut dapat difahami bahwa jika seorang pemimpin sekolah memenuhi semua persyaratan yang ada di atas, maka tujuan pendidikan akan dengan mudah dapat berhasil dengan baik, sesuai dengan apa yang direncanakan. Oleh karena itu kepala sekolah harus dapat memahami, mendalami, dan menerapkan beberapa konsep ilmu manajemen.



## C. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

### 1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

#### a. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya motivasi berasal dari kata dasar “*motive*” yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisasi itu bertindak atau berbuat. Menurut The Liang Gie dalam ibid, berpendapat bahwa motive atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Dalam hal ini, motivasi lebih banyak bersumberkan dari batin seseorang yang diungkapkan dalam minat, usaha dan upaya yang untuk melakukan sesuatu.<sup>31</sup>

Menurut irfan fahmi, motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sikap mental guru yang positif akan membentuk semangat kerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerjanya. Keberhasilan kepemimpinan berada pada kemampuannya memotivasi bawahan secara wajar dan efektif. Semakin tinggi kemampuan memotivasi bawahan, semakin tinggi kemungkinan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penumbuhan motivasi kerja pada para guru di sekolah menjadi persoalan sendiri yang membutuhkan perhatian khusus. Penumbuhan motivasi berkaitan erat dengan proses manajemen SDM secara keseluruhan, dan teknikteknik pendekatan manusiawi (personal approach). Tinggi rendahnya motivasi kerja guru disekolah ada kaitannya dengan baik-buruknya manajemen SDM, khususnya oleh kepala sekolah itu sendiri. Dalam hal ini, yang dapat menimbulkan,

---

<sup>31</sup> Nirva Diana, 2012. *Pengantar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta.), h.99

mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku guru atau dapat disebut memotivasi adalah kepala sekolah.<sup>32</sup>

Berdasarkan dari penjelasan motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga hal yang sangat penting, yaitu :

- 1) Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasional, dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadi akan ikut tercapai.
- 2) Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Motivasi adalah kebutuhan, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang.

#### **b. Teori Motivasi**

Jadi, dapat dikatakan bahwa salah satu determinan perilaku adalah motivasi. Berikut ini dikemukakan beberapa teori tentang motivasi:

##### 1) Teori Maslow

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan, bahwa hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi

---

<sup>32</sup> Iran Fahmi, 2013. *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA.), h.160

motivasi manusia. Ada dua asumsi yang merupakan dasar dari teorinya, yakni kebutuhan seseorang bergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya. Maslow (1970) membagi kebutuhan manusia kedalam lima kategori kebutuhan, yaitu *physiological*, *safety*, *social*, *steem*, *self actualization needs*.

- (a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi. Apabila kebutuhan ini belum terpenuhi, manusia akan terus berusaha memenuhinya sehingga kebutuhan yang lain berada pada tingkat yang lebih rendah. Sebaliknya, apabila kebutuhan fisiologi telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, air, dan udara.
- (b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*): kebutuhan tingkat kedua ini adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan, misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang.
- (c) Kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*). Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan efektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, dilingkungan keluarga ataupun dimasyarakat, misalnya rasa

disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain.

- (d) Kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*): kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan bagian kedua adalah penghargaan dari orang lain. Misalnya, hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya.
- (e) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik. misalnya seorang pemusik menciptakan komposisi music atau seorang ilmuwan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan.

Pemenuhan kebutuhan biasanya dilakukan selangkah demi selangkah, mulai dari yang terendah sampai tingkat tertinggi, tetapi tidak demikian jika menurun. Seorang yang telah mencapai tingkat kebutuhan tinggi, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, tiba-tiba dapat kehilangan sama sekali motifnya untuk melakukan sesuatu apabila kebutuhan untuk diakui kelompoknya tidak terpenuhi. Penurunan ini tidak terjadi dalam satu tingkat saja, tetapi dapat terjadi pada beberapa tingkat sekaligus. Dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai, teori Maslow ini dapat dipergunakan sebagai pegangan untuk melihat dan mengerti mengapa pegawai yang sakit atau kondisi fisiknya tidak baik tidak memiliki motivasi untuk bekerja; pegawai lebih senang bekerja dalam suasana dalam yang menyenangkan;

pegawai yang merasa disenangi, diterima oleh teman dan pimpinannya memiliki minat untuk meningkatkan kinerjanya dibanding dengan pegawai yang diabaikan atau dikucilkan; serta keinginan pegawai untuk mengetahui dan memahami sesuatu tidak selalu sama.

2) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Fredrick Herzberg dan pada hakikat nya sama dengan teori Maslow. Menurut Herzberg ada dua faktor penting, yakni hygiene (lingkungan) dan motivator (pekerjaan itu sendiri). Faktor hygiene sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ini hamper sama dengan kebutuhan-kebutuhan terendah dari hierarki Maslow. Faktor hygiene bersifat preventif terhadap ketidakpuasan dan tidak memotivasi karyawan dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat memotivasi karyawan adalah yang disebut dengan Motivator. Faktor Motivator hampir sama dengan kebutuhan tertinggi dari hierarki kebutuhan Maslow.

3) Teori Aldefer

Teori Aldefer sesungguhnya merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow & Herzberg. Alderfer membedakan tiga kelompok kebutuhan yaitu

- (a) Kebutuhan akan keberadaan (*existence*),
- (b) Kebutuhan berhubungan (*relatedness*),
- (c) Kebutuhan untuk bertumbuh (*growth need*).

Kebutuhan keberadaan hampir sama dengan kebutuhan fisik dari Maslow dan faktor higiene dari Herberg. Kebutuhan berhubungan, kirakira sama artinya dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan kebutuhan motivator dari Herzberg. Menurut Alderfer kebutuhan-kebutuha tingkat bawah tidak

harus dipenuhi terlebih dahulu. Dapat saja kebutuhan tingkat atas timbul terlebih dahulu tanpa harus dipenuhi kebutuhan tingkat bawah.

4) Teori Prestasi McClland

Teori McClland memusatkan pada satu kebutuhan, yakni kebutuhan berprestasi. McClland mengatakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Selanjutnya McClland mengatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan untuk melakukan karya yang berprestasi atau yang lebih baik dari karya orang lain. Dalam pada itu, McClland mengatakan ada tiga kebutuhan manusia, yakni :

- (a) Kebutuhan untuk berprestasi,
- (b) Kebutuhan untuk berafiliasi,
- (c) Kebutuhan kekuasaan.

Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang pekerja.<sup>33</sup>

**c. Fungsi Motivasi**

Fungsi motivasi menurut Oemar Hamalik, terdiri dari 3 fungsi yaitu :

- 1) Mendorong timbulnya suatu perubahan
- 2) Sebagai pengarah perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- 3) Sebagai penggerak artinya berfungsi seperti mesin pada mobil.

Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Nana Syaodih Sukmadinata motivasi mempunyai 2 fungsi yaitu:

---

<sup>33</sup> E.Mulyasa, 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,), h. 121-123

- 1) Mengarahkan (*Directional Fungsion*) Artinya dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mengarahkan atau menjauhkan individu dari tujuan yang ingin dicapai.
- 2) Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activation and energizing fungtion*).

Berdasarkan penjelasan mengenai fungsi motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa Fungsi motivasi adalah mengarahkan, memotivasi, dan mendorong munculnya perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai pemimpin tertinggi sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memajukan pendidikan sekolah. Semua ini dapat tercapai jika kepala sekolah dapat mengerahkan seluruh staf dan bekerja sama untuk mencapai tujuan.

#### **d. Kepala Sekolah Sebagai Motivator**

Sebagaimana diulas sebelumnya, tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah di tengahnya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja. Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah orang yang memiliki positif thinking, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala sekolah tak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (*negative thingking*). Selain

kompetensi tersebut, kepala sekolah dilingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang di sekitarnya. dan mendukung tercapainya tujuan sekolah<sup>34</sup>.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus berpikir positif tentang diri sendiri, orang lain, dan menghadapi situasi bagaimanapun. Kepala sekolah tidak bisa bertindak sebagai motivator jika hanya merintah dan berpikir negatif. Selain kemampuan tersebut, kepala sekolah harus memiliki keterampilan yang dapat dijadikan panutan bagi orang-orang di sekitarnya.

#### e. Indikator Kepala Sekolah

Sebagai Motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Adapun indikator dan peran kepala sekolah sebagai motivator adalah<sup>35</sup>:

- 1) Pengaturan lingkungan fisik  
Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.
- 2) Pengaturan suasana kerja  
Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga

---

<sup>34</sup> Alben Ambarita, 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu.), h. 92

<sup>35</sup> E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Op.Cit, h. 120-122



kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan

3) Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah:

- (a) Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya
- (b) Membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya
- (c) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

5) Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

6) Penghargaan

Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para

tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya. Jadi, dari pemaparan di atas dapat difahami bahwa kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

#### 7) Penyediaan Sumber Belajar

Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik. Dengan demikian diharapkan kepala sekolah mampu menjadi motivator yang baik dan mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas dan fungsinya. Adapun peran kepala sekolah menurut Euis Karwati dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu :

- (a) Menerapkan manajemen yang terbuka
- (b) Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas
- (c) Menerapkan hubungan vertikal kebawah
- (d) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja
- (e) Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh

(f) Evaluasi.

Berbagai kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya akan memberi dampak positif terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan motivasi.

## **2. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah**

Kepala sekolah yang demokratis mengadakan konsultasi kepada bawahannya tentang tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yang diusulkan/dikehendaki oleh kepala sekolah, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan itu. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah otoriter dan gaya kepemimpinan kepala sekolah situasional tidak mengenal yang demikian itu. Kelebihan gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini adalah partisipasi bawahan yang besar dalam keputusan dan realisasi pekerjaan, adanya penghargaan kepada bawahan, peluang untuk mengembangkan diri, adanya kepuasan bawahan atas hasil pekerjaan, sedangkan kelemahannya adalah kurang efisien waktu dan kurang kendali manajerial (kontrol).

Ada beberapa teori gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut para ahli sebagai berikut : menurut G.R. Terry, bahwa kepala sekolah yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan

penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan<sup>36</sup>.

Menurut Kurt Lewin, kepemimpinan kepala sekolah demokratis adalah kepala sekolah yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan. Hal ini agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Sudarwan Danim mengemukakan kepemimpinan kepala sekolah demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan lembaga pendidikan akan tercapai<sup>37</sup>.

Dengan demikian, dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Setiap anggota kelompok tidak saja diberikan kesempatan aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya memimpin. Gaya kepemimpinan kepala sekolah demokratis ini memang paling sesuai dengan konsep Islam yang mana di dalamnya banyak menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat. Hal ini sebagaimana terdapat dalam Q.S Ali Imron ayat 159, yang berbunyi:

---

<sup>36</sup> Baharuddin dan Umiarso, 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*. ArRuzz Media 2012. Hlm. 56

<sup>37</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Hlm. 213

فِيمَا رَحِمَهُ مِنْ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ لَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا  
 مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ  
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya<sup>38</sup>.” ( Q. S. Ali Imron:159)

Ayat diatas menegaskan kepada seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah untuk bermusyawarah untuk mufakat dalam segala sesuatu yang akan dilaksanakan disekolah. Perlu memiliki hubungan yang baik antar guru untuk memecahkan setiap permasalahan pendidikan yang ada dalam suatu sekolah guna mencapai tujuan dan visi misi sekolah.

### 3. Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah

Kepala sekolah seperti ini sangat sedikit menggunakan kekuasaannya, bahkan gaya ini memberikan suatu tingkat kebebasan yang tinggi terhadap bawahannya (laissez faire) di dalam segala tindakan mereka dan didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (task behavior), perilaku hubungan (relationship behavior) dan kematangan (matuririry). Gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini terbagi ke dalam empat gaya, yaitu: gaya mendikte (telling), gaya menjual (selling), gaya melibatkan diri (participating), dan gaya mendelegasikan (delegating).

<sup>38</sup> Q. S ali imron : 159

Kelebihan gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini adalah adanya pendelegasian wewenang, efisiensi waktu, kebebasan yang tinggi kepada bawahan, kepala sekolah sebagai sumber informasi dan penghubung dengan lingkungan di luar kelompok, sedangkan kelemahannya adalah kepala sekolah memiliki ketergantungan yang besar terhadap bawahan, kurangnya kontrol, memiliki resiko yang besar, dan pemimpin harus mengenal dengan baik integritas setiap bawahannya jika mau berhasil. Adapun surat An Nissa ayat 71 yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah situasional sebagai berikut:

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءٰمَنُوْا خُذُوْا حِذْرَكُمْ فَاَنْفِرُوْا ثِبَاتٍ اَوْ اَنْفِرُوْا  
جَمِيْعًا ﴿٧١﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok kelompok, atau majulah bersama-sama” (Q.S AN Nisa : 71)

#### D. Kerangka Berfikir

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal, pernyataan Kartini kartono dalam buku Idochi Anwar menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan.

Kepala sekolah adalah kunci untuk pengembangan dan peningkatan sekolah. Ukuran keberhasilan akademik adalah ketika kepala sekolah bisa pergi ke sekolah, bekerja dengan baik, terutama jika siswa memiliki prestasi belajar yang tinggi bisa mencapai maksimal. Bagaimanapun, kepala sekolah merupakan

unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak akan pernah kita jumpai sekolah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sebaliknya sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis dan menyiapkan berbagai 30 macam program pendidikan. Bahkan tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di sekolah.

Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa Kinerja adalah: *output drive from processes, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Teori Gibson dalam Supardi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi<sup>39</sup>.

Menurut Donni Juni Priansa bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Sekolah merupakan jaringan budaya yang dapat menjadi ukuran dari semua panutan budaya yang ada di sekelilingnya. Sebagaimana pendapat Leo *“Schools, in crarrying out their transmitter of the culture role can be viewed as a barometer that reflect the complexcity of the surrounding culture”*. Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.

Menurut Suprihanto dalam Supardi, menjelaskan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Sedangkan Menurut Robbins dalam Supardi berpendapat lain mengenai kinerja, Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara ability (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori tersebut

---

<sup>39</sup> Lukman Nasution and Reza Nurul Ichsan, 2020 *“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru,”* Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora 5, no. 2

menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan menghasilkan kinerja rendah.

Dari beberapa konsep teori kinerja di atas dijelaskan bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar dalam bekerja. Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan - kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku. Menurut Mutis, dalam Supardi berpendapat bahwa kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa sudut diantaranya:

1. Perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa yang semakin meningkat.
2. Pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien,
3. Penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen,
4. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah dengan dinamika dan tuntutan zaman.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa, pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sangat berpengaruh dan peran kepala sekolah ini juga sangat penting untuk keberhasilan dan ketercapaian tujuan dari suatu lembaga sekolah. Kepala sekolah yang sadar akan perannya maka akan sangat mempengaruhi kinerja guru dan mutu dari sekolah. Karena ketika kinerja guru baik, maka mutu sekolah juga akan baik begitu juga sebaliknya, jika kinerja guru dan kepala sekolahnya kurang maka mutu pendidikan disekolah tersebut juga akan kurang. Oleh karena itu, perlunya kerja sama antara kepala sekolah sebagai pemimpin, pendorong, penggerak dan guru sebagai yang dipimpin, didorong dan digerakkan. Perlunya



kesadaran akan tugas masing masing untuk menciptakan sekolah yang bermutu dan sesuai dengan visi misi pendidikan.

#### **E. Pengajuan Hipotesis**

Dalam penelitian ini, yang berjudul `` Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah`` Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: `` Adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAS Bustanul Ulum Anak Tuha Lampung Tengah``.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alben Ambarita, 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,).
- B A B Ii, Donni Juni Priansa, 2005. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Alfabeta ), h. 84  
1, 19–70.
- Baharuddin dan Umiarso, 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*. Ar Ruzz Media
- Davis, Keith, & Newstrom, W., John.1995. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International,
- Firmawati dkk, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sman 7 Banda Aceh*, ISSN 2302-0156
- Guritno, Bambang dan Waridin. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1, 2006, hal. 63-74.
- Hasanah, Aan. 2013. *Pendidikan Karakter Berperspektif Islam*. Bandung: Insan Komunika
- Iran Fahmi, 2013. *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA,).
- Khairunnisa, “*Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Darunnajat Bumiayu Brebes*”
- Lukman Nasution and Reza Nurul Ichsan, 2020 “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*,” Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora 5, no. 2

- Muhammad Hardiansyah dan Aryani , *peran kepala sekolah sebagai motivator pada SMP N 1 Gangga Kab. Lombok Utara* . Vol.15 No.2, 35
- Moch. Idochi Anwar.2004. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta. Cet. II .)
- Nirva Diana, 2012. *Pengantar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta:Idea Press Yogyakarta)
- Richard A. Girton & Gail Thierbach Schneider, 1991. *School-Base Leadership: Challenges and Opportunities*, (Usa: Wm.C Brown Publishers, )
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari* Vol.2No.1, 107-118
- Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*
- Supardi, 2014. *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo).
- Sugiyono, 2013. *Metode Peneliiian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta).
- Sugiono, 2017. *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*, 28th ed. (bandung: alfabeta)
- S Setiyati - *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Wonosari Gunungkidul*.2014 - journal.uny.ac.id
- Titin dkk, *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media,kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Sungai Lilin*, Vol. 1 No.1

Tjiptono, Fandy. *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi,  
Yogyakarta.

Wahjosumidjo, 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT.  
Raja Grafindo Persada,)