

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN (LP)
MA'ARIF CANDIMULYO MAGELANG**

Tesis



Diajukan Oleh:
Munawar Abdul Choliq
152103023

Kepada

**MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN (LP)
MA'ARIF CANDIMULYO MAGELANG**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh:
Munawar Abdul Choliq
152103023

Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2017

Tesis

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN (LP)
MA'ARIF CANDIMULYO MAGELANG**

Diajukan Oleh:

Munawar Abdul Choliq

152103023

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Pada Tanggal : 28 Juli 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Didik Purwadi, M.Ec

Drs. Jazuli Ahmad, MM

Dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta.

Mengetahui

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR**

Drs. John Suprihanto, MIM, PH.D

PERNYATAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 02 Agustus 2017

Munawar Abdul Choliq

KATA PENGANTAR

Atas rahmat dan hidayah dari Allah SWT. yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis dan dengan upaya yang penulis lakukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Lembaga Pendidikan Ma’arif Candimulyo Magelang”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan penulisan tesis ini berkat rahmat dan hidayah Allah SWT juga atas bantuan moral maupun material dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu sudah selayaknya dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Orang Tuaku Bapak H. Harun Djirdjani almarhum (Allohummaghfirlahu warahamhu wa’afih wa’fu’anhu) dan Ibu Hj. Imronah yang telah memberikan modal terbesar dalam kehidupanku.
2. Istriku Nur Hidayati, S.Sos.I dan 4 anak-anaku (Nadia Zulfa Azkiya, Nitisara Zebedia Azigha, Naela zerlinda Ariqoh dan si Ragil Rakeyan Haekal Muhammad) yang telah mengizinkan dan memberikan dukungan penuh sehingga penulis bisa menyelesaikan studi Program S2 di Widya Wiwaha Yogyakarta
3. Sivitas Akademika Widya Wiwaha Yogyakarta terutama kepada Dosen Pembimbing Bapak Drs. Jazuli Ahmad, MM dan Bapak Dr. Didik Purwadi, M.Ec atas bimbingan hingga terselesaikanya tesis ini
4. Kepala sekolah di Lembaga Ma’arif se Kecamatan Candimulyo atas bantuanya memberikan ijin untuk surve
5. Teman-teman kampus angkatan 15a Program S2 Widya Wiwaha Yogyakarta yang telah memberikan bantuan dukungan kepada penulis dalam penulisan tugas akhir tesis ini.
6. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut berperan sertamembantu dalam penulisan tugas akhir tesis ini.

Semoga amal kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/Teman-teman mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Yogyakarta, 2 Agustus 2017

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
INTISARI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Teori	9
B. Kajian Tentang Kinerja Guru	9
C. Tinjauan Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	13
D. Tinjauan Tentang Pemimpin	22
E. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	35
1. Pendekatan Penelitian	35
2. Tempat dan Waktu Penelitian	37
B. Variabel Penelitian	23
1. Variabel Bebas	37
2. Variabel terikat	38
C. Teknik Pengumpulan Data	38
1. Angket	38
2. Wawancara	38
3. Observasi	39
4. Dokumentasi	40
D. Instrumen Penelitian	40
E. Uji Coba Instrumen Penelitian	43
1. Alat Analisis	43
2. Analisis Korelasi	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	47
B. Teknik Analisis Data	48
1. Pengujian Persyaratan Analisis	48
2. Uji Hipotesis	49
C. Pembahasan	51

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
1. Saran Teoritis	54
2. Saran Praktis	55

DAFTAR PUSTAKA	56
----------------------	----

LAMPIRAN	59
----------------	----

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1. Jumlah Populasi Kepala Sekolah dan Guru DI Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang tahun 2016/2017
2. Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Kinerja Guru
3. Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
4. Tabel 4.1. Lokasi penelitian
5. Tabel 4.2. Hasil Pengujian Uji Normalitas
6. Tabel 4.3. Hasil Pengujian Uji Linieritas Sumber
7. Tabel 4.4. Coefficientsa

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTARLAMPIRAN

1. Tabel 3.1. Jumlah Populasi Kepala Sekolah dan Guru DI Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang tahun 2016/2017
2. Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Kinerja Guru
3. Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
4. Tabel 4.1. Lokasi penelitian
5. Tabel 4.2. Hasil Pengujian Uji Normalitas
6. Tabel 4.3. Hasil Pengujian Uji Linieritas Sumber
7. Tabel 4.4. Coefficientsa
8. Lampiran Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo 2016/2017.
9. Lampiran Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Kinerja Guru
10. Lampiran Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru
11. Lampiran 1.4
12. Lampiran 1.5 Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba Untuk Mengukur Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
13. Lampiran 1.6 Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba Untuk Mengukur Kinerja Guru
14. Lampiran 1.7 Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru
15. Lampiran 1.8
16. LamLampiran 1.9 Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo 2016/2017.
17. Lampiran 1.10 Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo 2016/2017.
18. Lampiran 2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.
19. Lampiran 2.2 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
20. Lampiran 2.3 Hasil Uji Linieritas ANOVA^b
21. Lampiran 2.4 Hasil Uji Hipotesis

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN (LP)
MA'ARIF CANDIMULYO MAGELANG**

Oleh:
Munawar Abdul Choliq
152103023

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang.

Pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang dengan jumlah 112 guru. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan linieritas. Uji Hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang yang ditunjukkan dengan sebesar 9.797 dengan signifikansi sebesar $0.002 < 0,05$ dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 6,4%.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa kita, sesuai tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri.

Pendidikan Nasional berusaha untuk membimbing warga Negara Indonesia kepada pengembangan pribadi yang berdasarkan ketuhanan serta bermasyarakat dan mampu membudayakan alam sekitarnya. Menurut Sunarya dalam Fuad Ihsan, (2003: 114), pendidikan nasional adalah suatu sistem pendidikan yang berdiri di atas landasan dan di jiwai oleh falsafah hidup suatu bangsa dan tujuannya bersifat mengabdikan kepada kepentingan dan cita-cita nasional bangsa tersebut.

Sebagai suatu sistem pendidikan nasional mempunyai tujuan yang sangat jelas, seperti yang telah dijelaskan dalam Undang-undang pendidikan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk mengembangkan manusia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur serta memiliki pengetahuan dan

keterampilan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kepribadian yang mantap dan memiliki tanggung jawab yang tinggi kepada masyarakat dan bangsa.

Jika pendidikan merupakan salah hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan. Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Disdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik atau guru harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesioanal dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang.

Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Menurut Taufik dalam buku Abdul Hadis dan Nurhayati B, (2010: 9), menjelaskan ada dua

faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Sutisna dalam E Mulyasa (2002: 107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja guru itu.

Menurut Thoha dalam E Mulyasa (2002: 108), menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga

dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin (kepala sekolah) terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan Sumarno (2009: 20). Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 20-23 Pebruari 2017 dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran,

penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya. Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya, banyak tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut, sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Setiap kepala sekolah dasar sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang dimiliki dari seorang pemimpin (kepala sekolah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya (guru) itu sendiri. Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga

dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Karena kinerja sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah menengah hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya. Sedangkan bagi guru itu sendiri penilaian terhadap kinerja dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan bagi karir seorang guru sehingga penilaian kinerja guru secara berkala sangat penting untuk dilakukan.

Dengan adanya penilaian terhadap kinerja guru tentu akan menjadi gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru. Tugas utama seorang guru

dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Selain itu seorang guru juga dituntut untuk dapat memiliki wawasan yang luas dalam ilmu kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah belum efektif dalam mempengaruhi kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang. Kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka muncul pertanyaan penelitian yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Candimulyo Magelang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberi sumbangan teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang.

2. Secara Praktis

Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi Lembaga Pendidikan (LP) Ma'arif.

Bagi Lembaga Pendidikan Ma'arif diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Ma'arif.

b. Bagi Guru

Bagi guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo agar dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi sekolah

Sebagai bahan masukan bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolahnya, khususnya dalam kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo dengan menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

d. Bagi peneliti memberi pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti setelah melakukan penelitian ini serta sebagai bekal peneliti, untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian milik Vela Miarri Nurma Arimbi yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung tahun ajaran 2011/2012. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Temanggung Tahun Ajaran 2011/2012. Peneliti berharap setelah dilakukan penelitian ini akan memberikan manfaat terhadap peneliti selanjutnya untuk dijadikan acuan penelitian.

B. Kajian Tentang Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja menurut Drucker (Sukarno Andhy Yahya, 2013: 9) adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dicapai dipergunakan untuk memperoleh suatu hasil positif. Menurut Whitmore dalam Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2012: 59) mengemukakan kinerja adalah “pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang”. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu, Hasibuan (1997 : 82). Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan

gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan serta penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta pekerja.

Mangkunegara (2001: 32) mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mc Daniel dalam Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2012: 62) berpendapat bahwa kinerja adalah “interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya”.

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kinerja guru berarti adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas seorang guru akan sangat menentukan hasil dari pendidikan,

karena guru merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang, menurut Sumarno (2009:14) menyebutkan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Sehingga kinerja seseorang dapat lebih meningkat dengan adanya dorongan dari dalam dirinya yang dimiliki oleh seseorang tersebut sebagai modal dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut keputusan bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya serta peraturan bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya. adalah sebagai berikut:

- 1) 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.
 - 2) Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.
 - 3) Kegiatan bimbingan adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana bimbingan, melaksanakan bimbingan, mengevaluasi proses dan hasil bimbingan, serta melakukan perbaikan tindak lanjut bimbingan dengan memanfaatkan hasil evaluasi.
3. Manajemen Kinerja Guru dalam Sistem Organisasi Sekolah

Menurut Robbins dalam Darmawan Hermawan dan Cepi Triana (2010:69) menekankan bahwa organisasi merupakan suatu sistem sosial yang perlu dikoordinasi dalam arti perlu manajemen. Menurut Surya Darma (2011:25) manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Jadi manajemen kinerja guru dalam sistem organisasi sekolah merupakan usaha sistematis untuk mengelola kinerja guru dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya baik secara individu

maupun kelompok dan guna meningkatkan kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan. Selain itu, manajemen kinerja guru dalam sekolah sangat mengutamakan sistem komunikasi terbuka dalam relasi kemitraan antara kepala sekolah sebagai pimpinan dan para guru sebagai staf pendidik di sekolah. Dimana komunikasi tersebut dilaksanakan melalui kepemimpinan untuk menetapkan tujuan dari pendidikan, rencana kerja, memberi umpan balik, penilaian kinerja serta pengembangan sekolah.

4. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya. Hal ini tercermin pada kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kegiatan perencanaan pembelajaran.
- b. Pelaksanaan pembelajaran.
- c. Pelaksanaan penilaian pembelajaran.
- d. Tindak lanjut hasil penilaian.

C. Tinjauan Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk menjelaskan apa arti kepemimpinan itu akan dikemukakan terlebih dahulu dari sudut mana seseorang memandang atau memahami hakikat kepemimpinan itu, dan selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut akan

terlihat bagaimana dia membuat perumusan atau mendefinisikannya. Pengertian kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Sudarwan Danim (2008:204) mendefinisikan kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wiles dalam Burhanudin (1994: 62) “kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian tujuan kelompok”. Sedangkan menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2011: 213-214) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya. Selain itu menurut J. Canon dalam Syaiful Sagala (2009: 115) mengatakan kepemimpinan adalah “kemampuan atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi”.

Menurut Ngalim Purwanto (2005: 26) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar orang yang dipengaruhinya mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Sedangkan Menurut Armstrong dalam A.L Hartani (2011: 28) kepemimpinan adalah

“proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan”. Selanjutnya Ordway Tead dalam Kartini Kartono (2005: 57) mengungkapkan kepemimpinan adalah “kegiatan mempengaruhi orang-orang agar orang yang dipimpinya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Sedangkan Menurut Wahyudi (2009: 120) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, baik individu atau kelompok. Serta kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku individu atau kelompok untuk memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, sehingga bawahan dengan senang hati mau melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli diantaranya menurut Nurkolis (2006: 167) gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang

pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja”. Sedangkan Menurut Miftah Thoha (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain”. Selain itu menurut Veithzal Rivai (2002: 64) gaya kepemimpinan adalah “pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya”. Sedangkan menurut Agus Dharma dalam Hadari Nawawi (2006: 115) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain”. Sedangkan menurut pendapat Hadari Nawawi (2006: 115) gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, prasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang secara konsisten saat mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai persepsi para guru dan seluruh karyawan suatu sekolah terhadap pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut.

2. Gaya Dasar Kepemimpinan

Menurut Ralph White dan Ronald Lippitt dalam Winardi (2000: 79) ada tiga macam gaya kepemimpinan. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan ini biasanya semua determinasi “*policy*” dilakukan oleh pemimpin. Teknik-teknik serta langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, sehingga langkah-langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota. Kemudian pemimpin cenderung bersifat pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggotanya.
- b. Kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan ini biasanya keputusan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung dan apabila dibutuhkan nasihat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif, yang dapat dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada anggota kelompok. Kemudian pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya.
- c. Kepemimpinan *Laissez-Faire*, gaya kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan sedikit partisipasi pemimpin. Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok, tetapi pemimpin menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya. Pemimpin

tidak berpartisipasi sama sekali. Kemudian komentar dilakukan secara sepihak dan pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian-kejadian tersebut.

3. Syarat Menjadi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah. Dimana kepemimpinannya akan mempengaruhi dan bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Koontz dalam Wahjosumidjo (2002: 104) kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh karena itu kemampuan seorang pemimpin yang efektif merupakan kunci sebagai pemimpin yang efektif.

Sehingga tidak sembarang orang dapat menjadi kepala sekolah. Karena untuk menjadi seorang kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti ijazah yang digunakan sebagai syarat formal, kemudian pengalaman mengajar dan usia maksimal. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.

Kualifikasi sebagai seorang kepala Sekolah Dasar atau Madrasah yang diangkat sebagai kepala sekolah terdiri dari dua kualifikasi, Menurut peraturan

menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 tanggal 17 april 2007 kedua kualifikasi itu adalah kualifikasi umum dan kualifikasi khusus.

- a. Kualifikasi umum Kepala Sekolah Dasar/Madrasah yaitu:
 - 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi,
 - 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun,
 - 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA, dan
 - 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.
- b. Kualifikasi khusus Kepala Sekolah Dasar/Madrasah yaitu:
 - 1) Berstatus sebagai guru SD/MI,
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI, dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

4. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai pemimpin tertinggi yang berada di sekolah, tetapi kepala sekolah dapat menjadi panutan bagi guru, pegawai serta warga sekolah. Fungsi dan peran kepala sekolah dalam menciptakan suatu keberhasilan haruslah dimulai dari perencanaan atau proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah terlebih dahulu. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat menciptakan perubahan secara efektif dalam penampilan kelompok. Seorang pemimpin harus dapat menggerakkan orang lain sehingga secara sukarela orang lain tersebut mau melakukan apa yang

dikehendaki seorang pemimpin. Oleh karena itu kepala sekolah harus mengetahui fungsi dari kepemimpinannya.

Menurut Soewadji Lazaruth (1994: 20) menjelaskan 3 fungsi kepala sekolah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan.

Peran seorang pemimpin atau kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang penuh serta memiliki wewenang yang kuat untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Pentingnya peran kepala sekolah, sebagai pemimpin tertinggi dalam sekolah haruslah bersikap adil dan memiliki wibawa yang tinggi agar dapat mendukung tercapainya suatu tujuan menjadi lebih baik. Fungsi kepala sekolah itu mempunyai tugas memimpin, maka kepala sekolah itu merupakan kekuatan paling sentral yang mampu mempengaruhi, menggerakkan serta meyakinkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

5. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu

organisasi melalui orang lain. Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja, kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Dengan demikian terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

Berdasarkan teori di atas, penulis mengembangkan indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai instrumen penelitian (konstruk validitas internal) sebagai berikut.

- a. Pengambilan keputusan,
- b. Pembagian tugas kepada bawahan,
- c. Inisiatif bawahan,
- d. Pemberian sanksi/hukuman,
- e. Pemberian penghargaan terhadap prestasi,
- f. Menjalani komunikasi,

- g. Monitoring pelaksanaan tugas, dan
- h. Rapat kerja.

D. Tinjauan Tentang Pemimpin

1. Pengertian Pemimpin

Pemimpin memiliki bermacam-macam pengertian. Dimana dari beberapa pendapat tentang pengertian pemimpin memiliki kesamaan. Menurut Susilo Martoyo (1994: 165) pemimpin adalah “seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya”. Selanjutnya pengertian pemimpin menurut Veithzal Rivai (2002: 27) mengatakan bahwa pemimpin adalah “seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain”. Sedangkan pengertian pemimpin menurut Fred E. Fieldler dalam Ngalim Purwanto (2005: 27) pemimpin adalah “individu di dalam kelompok yang memberikan tugas-tugas pengarahan dan pengordinasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok”.

Selain itu pengertian pemimpin juga dijelaskan oleh Henry Pratt Fairchild dalam Kartini Kartono (2005: 38) menyatakan pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha dan upaya orang lain melalui suatu kekuasaan. Sedangkan menurut Kartini Kartono (2005: 39) pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk

melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu, yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan khusus yang lebih baik dari pada yang lain sehingga dapat mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2. Tugas Seorang Pemimpin

Sebagai seorang pemimpin tentunya memiliki tugas yang harus dilaksanakan dalam kepemimpinannya, menurut M. Ngalim Purwanto (2005: 64) mengemukakan beberapa tugas sebagai seorang pemimpin antara lain ialah:

- a. Memahami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan dari kelompoknya dari keinginan-keinginan itu dapat diambil keputusan-keputusan yang realistis dan yang benar-benar dapat dicapai.
- b. Meyakinkan kelompoknya tentang apa yang menjadi keputusan, mana yang realistis dan mana yang sebenarnya bersifat khayalan.
- c. Menentukan cara yang dapat digunakan untuk mencapai atau menentukan keputusan-keputusan tersebut.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2011: 228) mengemukakan beberapa tugas sebagai seorang pemimpin antara lain. Sebagai konselor, seorang pemimpin seharusnya memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik, maka dengan keterampilan tersebut pemimpin akan dapat memberikan bantuannya

dalam pemecahan masalah-masalah pribadi, masalah pekerjaan, pengembangan karier dan sebagainya. Dimana keterampilan ini harus dimiliki oleh setiap pemimpin yang biasanya merupakan orang pertama yang menjadi tempat bertanya bagi para karyawannya.

Sebagai instruktur, sebagai seorang pemimpin seharusnya mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dalam melaksanakan tugasnya. Seorang bawahan mustahil dapat bekerja baik tanpa melakukan kesalahan-kesalahan bila tidak mendapatkan arahan dari atasannya.

Memimpin rapat, seorang pemimpin dapat berperan sebagai pemimpin rapat, dimana pemimpin ini dapat bertindak sebagai pengarah, membantu kelompok sampai pada pengambilan keputusan yang dapat dipahami oleh setiap orang dan dapat diterima oleh seluruh bawahannya.

Mengambil keputusan, seorang pemimpin juga memiliki tugas dalam pengambilan keputusan, karena keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan pengambilan keputusan. Dimana pengambilan keputusan itu akan berdampak luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinya.

Mendelegasikan wewenang, pemimpin tidak dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, oleh sebab itu seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya, dimana

pendelegasian ini bertujuan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan dan terhindar dari bau birokratis.

3. Jenis Pemimpin

Menurut Kartini Kartono (2005: 10) mengemukakan terdapat dua jenis kepemimpinan, yaitu pemimpin formal (*formal leaders*) dan pemimpin informal (*informal leaders*).

a. Pemimpin formal

Pemimpin formal adalah orang yang oleh suatu organisasi atau lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan serta pengangkatan resmi untuk memimpin suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari suatu organisasi.

Ciri-ciri pemimpin formal menurut Kartini Kartono (2005: 10) adalah

- 1) Memiliki masa jabatan tertentu,
- 2) Harus memiliki beberapa persyaratan formal terlebih dahulu,
- 3) Mendapat dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas dan kewajibannya,
- 4) Mendapatkan balas jasa materiil dan immateriil tertentu,
- 5) Dapat naik pangkat dan dapat dimutasi,
- 6) Akan mendapatkan sanksi bila melakukan kesalahan atau melanggar aturan,

7) Selama menjabat kepemimpinan, diberi kekuasaan dan wewenang, antara lain untuk: menentukan *policy*, memberikan motivasi kerja kepada bawahan, menggariskan pedoman dan petunjuk, mengalokasikan jabatan dan penempatan bawahannya, melakukan komunikasi, mengadakan supervisi dan kontrol, menetapkan sasaran organisasi, dan mengambil keputusan-keputusan penting lainnya, dan tugas-tugas penting lainnya.

b. Pemimpin informal

Pemimpin informal adalah orang yang tidak memperoleh pengangkatan formal sebagai seorang pemimpin, namun karena kualitas unggul yang dimilikinya dia dapat mencapai kedudukan sebagai seseorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis maupun perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Ciri-ciri pemimpin informal menurut Kartini Kartono (2005: 11) antara lain adalah

- 1) Tidak memiliki penunjukan formal sebagai pemimpin,
- 2) Kelompok masyarakat menunjuk dirinya sebagai pemimpin, dan mengakuinya sebagai pemimpin,
- 3) Tidak mendapatkan dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas yang dipimpinya,
- 4) Tidak mendapatkan imbalan jasa, walaupun dapat hanya diberikan secara sukarela,

- 5) Tidak perlu memiliki syarat formal, tidak memiliki atasan, tidak ada kenaikan pangkat, dan tidak dapat dimutasikan,
- 6) Bila melakukan kesalahan, maka dia tidak mendapatkan hukuman, hanya kepercayaan masyarakat terhadap dirinya akan berkurang, pribadinya tidak diakui, atau dapat ditinggalkan oleh kelompoknya.

4. Syarat-Syarat Pemimpin

Untuk dapat menjadi seorang pemimpin tentu harus berbeda dengan bawahannya. Kepemimpinan akan efektif apabila seorang pemimpin dilengkapi dengan syarat-syarat tertentu yang tidak dimiliki oleh anggota pada umumnya. Persyaratan tersebut diakui keberadaannya oleh anggota kelompok. Menurut (Kartini Kartono, 2005: 36) ada tiga syarat penting dalam konsepsi kepemimpinan dan harus dimiliki oleh setiap pemimpin, yaitu:

- a. Kekuasaan, yaitu otorisasi dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu dalam rangka penyelesaian tugas tertentu.
- b. Kewibawaan yaitu merupakan keunggulan, kelebihan, keutamaan sehingga pemimpin mampu mengatur orang lain dan patuh padanya.
- c. Kemampuan, yaitu sumber daya kekuatan, kesanggupan dan kecakapan secara teknis maupun sosial, yang melebihi dari anggota biasa.

Sedangkan menurut pendapat Sudarwan Danim (2008: 205-206) pemimpin setidaknya harus memiliki persyaratan sebagai berikut.

- a. Bertakwa terhadap Tuhan Yang maha Esa
- b. Memiliki inteligensi yang tinggi
- c. Memiliki fisik yang kuat
- d. Berpengetahuan luas
- e. Percaya diri
- f. Dapat menjafi anggota kelompok
- g. Adil dan bijaksana
- h. Tegas dan berinisiatif

- i. Berkapasitas membuat keputusan
- j. Memiliki kestabilan emosi
- k. Sehat jasmani dan rohani
- l. Bersifat prospektif

Sedangkan persyaratan sebagai seorang pemimpin telah dijelaskan kembali lebih rinci oleh Tati Rosmiati dan Dedy Achmad Kurniady (2011: 128) yang mengemukakan persyaratan kepribadian sebagai seorang pemimpin yang baik. Persyaratan tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Rendah hati dan sederhana
- b. Bersifat suka menolong
- c. Sabar dan memiliki kestabilan emosi
- d. Percaya kepada diri sendiri
- e. Jujur, adil dan dapat dipercaya
- f. Keahlian dalam jabatan

Sementara menurut Elsbree dan Reutter dalam Ngalim Purwanto (2005: 53) mengemukakan syarat-syarat sebagai seorang pemimpin yang baik harus memiliki.

- a. Sifat-sifat personal dan sosial yang baik
- b. Kecakapan intelektual
- c. Latar belakang pengetahuan yang sesuai
- d. Filsafat pendidikan dan bimbingan
- e. Kecakapan dan sikap terhadap pengajaran dan teknik-teknik mengajar
- f. Pengalaman profesional dan non profesional
- g. Potensi untuk mengembangkan profesinya
- h. Kesehatan fisik dan mental

Berdasarkan uraian beberapa syarat kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi tidak hanya dia mampu mengarahkan bawahannya saja tetapi pemimpin tersebut harus lebih memiliki sikap bijaksana, mahir dalam manajemen, mempunyai jiwa sosial yang tinggi serta memiliki keterampilan,

dengan demikian pemimpin akan berhasil dalam membawa kemajuan untuk organisasinya. Karena tanpa itu semua pemimpin tidak akan pernah berhasil dalam memajukan organisasinya.

5. Sifat- Sifat Pemimpin

Dalam upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/ mutu perilakunya, yang dapat dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. George R. Terry dalam Susilo Martoyo (1994: 173-174) mengemukakan 8 sifat seorang pemimpin yaitu:

- a. Penuh energi, dalam mencapai kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, baik jasmani maupun rohani, dimana seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam waktu yang tidak tertentu, ketika sewaktu-waktu tenaganya diperlukan maka dia harus sanggup untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin.
- b. Memiliki stabilitas emosi, seorang pemimpin yang efektif harus dapat menghilangkan rasa kecurigaan atau berfikir jelek terhadap bawahannya dan tidak boleh cepat emosi. Sebaliknya pemimpin harus dapat tegas, konsekuen dan konsisten dalam menentukan tindakan terhadap bawahannya.
- b. Memiliki pengetahuan tentang hubungan antara manusia, seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang sifat-sifat seorang manusia atau bawahannya, sehingga seorang pemimpin dapat memberikan reaksi atau tindakan terhadap bawahannya.

- c. Motivasi pribadi, seorang pemimpin harus memiliki dorongan dan motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri, bukan karena paksaan dari luar dirinya.
- d. Kemahiran mengadakan komunikasi, seorang pemimpin harus mampu mengutarakan gagasan baik secara lisan maupun tulisan, hal ini berguna untuk mendorong kemajuan bawahannya serta dapat memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.
- e. Kecakapan mengajar, pemimpin harus mampu memberikan petunjuk-petunjuk mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi, memberikan maupun menerima saran-saran dari bawahannya.
- f. Kecakapan sosial, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam bekerja sama dengan orang-orang yang memiliki sifat-sifat yang beragam, sehingga mereka benar-benar dengan penuh kemauan dan kesetiaan bekerja dibawah kepemimpinannya.
- g. Kemampuan teknis, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan teknis yang dapat berguna bagi seorang pemimpin untuk lebih mudah mengadakan koreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas dari bawahannya.

Sedangkan menurut Ordway Tead, dalam Ngalim Purwanto (2005: 53) mengemukakan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebagai berikut.

- a. Berbadan sehat, kuat dan penuh energi.
- b. Yakin akan maksud dan tujuan organisasi.
- c. Selalu bergairah.
- d. Bersifat ramah-tamah.

- e. Mempunyai keteguhan hati.
- f. Unggul dalam teknik bekerja.
- b. Sanggup bertindak tegas.
- c. Memiliki kecerdasan.
- d. Pandai mengajari bawahan.
- e. Percaya pada diri sendiri.

Kesimpulan dari pendapat di atas bahwa untuk menjadi seorang pemimpin diperlukan sifat-sifat kepemimpinan dimana seorang pemimpin harus memiliki energi dan jasmani yang sehat, stabilitas emosi, pengetahuan tentang hubungan antara manusia, motivasi pribadi, kemahiran mengadakan komunikasi, kecakapan mengajar, kecakapan sosial, serta kemampuan teknis. sehingga apa yang dibutuhkan oleh organisasi dapat terlihat oleh pemimpin dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai.

6. Ciri Seorang Pemimpin yang Baik

Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik tentu bukanlah perkara yang mudah. Karena seorang pemimpin mempunyai tugas yang berat. Namun banyak orang menginginkan menjadi seorang pemimpin yang baik. Kriteria untuk bisa dikatakan menjadi pemimpin yang baik harus memperhatikan ciri-cirinya.

Menurut Sudarwan Danim (2010: 13) mengungkapkan ciri-ciri seorang pemimpin yang baik. Ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Adaptif terhadap situasi
- b. Waspada terhadap lingkungan sosial
- c. Ambisius dan berorientasi pada pencapaian
- d. Tegas
- b. Kerjasama atau kooperasi
- c. Menentukan
- d. Diandalkan
- e. Dominan atau berkeinginan dan berkekuatan untuk mempengaruhi orang lain
- f. Energik atau tampil dengan tingkat aktivitas tinggi

- g. Persisten
- h. Percaya diri
- i. Toleran terhadap stres
- j. Bersedia untuk memikul tanggung jawab

D. Kerangka Berpikir

Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam bekerja. Perbaikan kinerja guru dalam pembelajaran agar menjadi efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal, tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru.

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain.

Pada umumnya pemimpin (kepala sekolah) masih banyak yang belum menerapkan gaya kepemimpinannya secara optimal. Kepala sekolah masih memperlakukan bawahannya dengan sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Kepala sekolah belum menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam kepemimpinannya di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu

memperhatikan dan memberikan perlakuan yang berbeda sesuai dengan kematangan bawahannya.

Kualitas pendidikan akan dapat terwujud bila guru dalam proses pembelajaran dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, cara kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Sehingga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini berarti semakin baik kinerja seorang guru, maka semakin baik pula kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan seorang Kepala Sekolah akan dapat diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, harapannya dapat meningkatkan kinerja para guru. Yang terpenting dalam gaya kepemimpinan ini adalah pengarahan dan dukungan dari kepala sekolah yang dapat disesuaikan dengan tingkat kematangan seorang guru.

Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dengan kinerja guru khususnya sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik pula kinerja seorang guru.

2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu suatu perwujudan tingkah laku dari seorang Kepala Sekolah yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya supaya

mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama, pengukurannya dengan indikator; (1) pengambilan keputusan, (2) pembagian tugas kepada bawahan, (3) inisiatif bawahan, (4) pemberian sanksi/hukuman, (5) pemberian penghargaan terhadap prestasi, (6) menjalin komunikasi, (7) monitoring pelaksanaan tugas, dan (8) rapat kerja.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Sugiyono (2010: 14) mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Suharismi Arikunto (2002: 108) Populasi dalam penelitian ini adalah semua sekolah di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang berjumlah 15 sekolah yang terdiri dari 15 kepala sekolah dan 112 guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang. Seperti pada table dibawah ini.

Tabel 3.1. Jumlah Populasi Kepala Sekolah dan Guru DI Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang tahun 2016/2017

No	Nama Sekolah	Jumlah		Alamat
		Kepala Sekolah	Guru	
1	SMA Ma'arif	1	13	Jl. Suran Barisan Candimulyo
2	MTs Ma'arif	1	14	Jl. Suran Barisan Candimulyo
3	MI Tarbiyatul Muslim	1	5	Dalangan Candimulyo
4	MI Arrosyidin	1	10	Karen Surojoyo Candimulyo
5	MI Arrosyidin	1	6	Cekelan Mejing Candimulyo
6	MI Arrosyidin	1	6	Tampir Kulon Candimulyo
7	MI Nurul Yakin	1	5	Marangan Podosoko Candimulyo
8	MI Arrosyidin	1	6	Kebonrejo Candimulyo
9	MIM Iftahul Markhaban	1	5	Kembaran Candimulyo
10	MI Arrosyidin	1	9	Tepus Surodadi Candimulyo
11	MI Al Hidayah	1	7	Bakalan Purworejo Candimulyo
12	MI Nurul Hidayah	1	7	Trenten Candimulyo
13	MIM Iftahul Hidayah	1	8	Semen Trenten Candimulyo
14	MI Tarbiyatul Islam	1	5	Mantenan Giyanti Candimulyo
15	MIMunawaroh	1	6	Colok Tembelang Candimulyo
Jumlah		15	112	

Data LP Ma'arif Candimulyo Magelang

b. Sampel

Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi Soekidjo. (2005 : 79). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Suharsimi Arikunto. (2002 : 109). Sampel pada penelitian ini adalah Kepala sekolah dan Guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang.

c. Sampling

Sampling adalah teknik pengambilan sampel atau teknik yang digunakan dalam mengambil sampel penelitian (Sugiyono.2006 : 56). .

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil yakni seluruh Kepala sekolah dan Guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di di Lembaga Pendidikan Ma'arif Kecamatan Candimulyo Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 15 sekolah. Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2017.

B. Variabel Penelitian

Variabel selalu terdapat dalam suatu penelitian, baik variabel tunggal maupun variabel jamak yang harus dinyatakan secara eksplisit oleh seorang peneliti. Menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2010: 60) variabel dapat dikatakan sebagai suatu atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (*Independen Variabel*), variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (x) di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang .

2. Variabel terikat (*Dependen Variabel*), variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (y) di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang

3. Teknik Pengumpulan Data

Agar dapat diperoleh data yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, diperlukan metode yang mampu mengungkap data yang sesuai dengan pokok permasalahannya. Sugiyono (2010: 308) mengatakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian guna untuk memperoleh data. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti disesuaikan dengan arah yang akan dikembangkan.

1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden Sutopo (2006: 82). Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya.

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden Sutopo (2006: 87). Karena angket dijawab atau diisi oleh

responden dan peneliti tidak selalu bertemu langsung dengan responden, maka dalam menyusun angket perlu diperhatikan beberapa hal. Pertama, sebelum butir-butir pertanyaan atau pernyataan ada pengantar atau petunjuk pengisian. Kedua, butir-butir pertanyaan dirumuskan secara jelas menggunakan kata-kata yang lazim digunakan (populer), kalimat tidak terlalu panjang. Dan ketiga, untuk setiap pertanyaan atau pernyataan terbuka dan berstruktur disesuaikan kolom untuk menuliskan jawaban atau respon dari responden secukupnya.

Menurut Sugiyono (2010: 199) angket adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk pengumpulan data yang ditujukan kepada kepala sekolah maupun guru untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup. yaitu angket yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih saja Suharsimi Arikunto (2002: 129).

2. Wawancara

Metode wawancara adalah “proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan” Supardi (2006 : 99).

Pada penelitian ini akan digunakan teknik wawancara yang menggunakan petunjuk umum wawancara, dimana sebelum bertemu dengan informan, peneliti akan mempersiapkan berbagai hal yang akan ditanyakan sehingga berbagai hal yang ingin diketahui dapat lebih terfokus.

Adapun data-data yang dikumpulkan dengan menggunakan wawancara tersebut di atas adalah seperti pelaksanaan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan nilai UAN.

3. Observasi

Metode observasi merupakan metode pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki” Supardi (2006 : 88). Observasi dilakukan menurut prosedur dan aturan tertentu sehingga dapat diulangi kembali oleh peneliti dan hasil observasi memberikan kemungkinan untuk ditafsirkan secara ilmiah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan observasi partisipasi yaitu penulis melakukan observasi langsung ambil bagian atau berada dalam keadaan obyek yang diobservasi Supardi (2006 : 91).

4. Dokumentasi

Data dalam penelitian kualitatif kebanyakan diperoleh dari sumber manusia atau *human resources*, melalui observasi dan wawancara. Akan tetapi ada pula sumber bukan manusia, *non human resources*, diantaranya dokumen, foto dan bahan statistik. Studi dokumen yang dilakukan oleh para peneliti kualitatif, posisinya dapat dipandang sebagai “nara sumber” yang dapat

menjawab pertanyaan; “Apa tujuan dokumen itu ditulis?; Apa latar belakangnya?; Apa yang dapat dikatakan dokumen itu kepada peneliti?; Dalam keadaan apa dokumen itu ditulis?; Untuk siapa?; dan sebagainya. Nasution (2003; 86). Menurut Sugiyono (2008; 83) studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian Suharsimi Arikunto (2002: 126). Sesuai dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2002: 129) yang mengatakan bahwa angket tertutup adalah angket yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih saja.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan telaah pustaka yang mendukung variabel yang diungkap. Pada saat menyusun instrumen terdapat langkah-langkah yang harus diperhatikan, hal ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 120) sebagai berikut:

1. Menetapkan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.
2. Memberikan definisi operasional dari variabel-variabel yang telah ditetapkan

3. Menentukan indikator yang ingin diukur
4. Menjabarkan indikator menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

Berdasarkan teori yang telah disajikan dalam bab sebelumnya maka dapat dikemukakan indikator-indikator dari variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Kinerja Guru

No	Variabel	Indikator	No Butir	
			(+)	(-)
1.	Kinerja guru (Y)	a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	1-25	
		b. Kemampuan menyusun pelaksanaan pembelajaran	26-52	
		c. Kemampuan menyusun penilaian pembelajaran	53-56	
		d. Kemampuan melakukan tindak lanjut hasil penilaian	57-60	
		Jumlah Butir	60	

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Variabel	Indikator	No Butir		
			(+)	(-)	
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	1) Pengambilan keputusan	23,33	2,13,1	
		2) Pembagian tugas kepada bawahan	3	7	
		3) Inisiatif bawahan	25	8,10,1	
		4) Pemberian sanksi /hukuman		4	
		5) Pemberian penghargaan terhadap prestasi	26		
		6) Menjalinkan komunikasi	28,3	6,12,1	
		7) Monitoring pelaksanaan tugas	0	8	
		8) Rapat kerja	29	5,21	
				1,4,19	
				31	
				32	11,15
				24,2	7,9,16
				7	3,20,2
			2		
		Jumlah Butir Tes	33		

E. Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Alat analisis

Sebagai alat analisis penulis menggunakan dua alat analisis yaitu:

a. Regresi

Dalam buku Suharsimi Arikunto (2002). Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut Independent Variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut Dependent Variable (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai persamaan regresi sederhana.

Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response. Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (*Simple Linear Regression*) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun Kuantitas.

Pada tesis ini penulis menggunakan regresi sederhana yaitu Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat

antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor yaitu Gaya Kepala Sekolah Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang, sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response yaitu Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang.

Bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

\hat{Y} = variabel *dependent*/kriteria (yang diprediksikan)

a = konstanta (harga Y untuk X = 0)

b = angka arah (koefisien regresi) ; bila b positif (+), arah regresi naik dan bila b negative (-), arah regresi turun.

x = variabel *independent* (predictor)

Persamaan garis regresi linier sederhananya dapat dinyatakan dalam bentuk, rata-rata Y bagi X tertentu. Konstanta atau parameter atau koefisien regresi populasi. Karena populasi jarang diamati secara langsung, maka digunakan persamaan regresi linier sederhana sampel sebagai penduga persamaan regresi linier sederhana populasi.

Persamaan memberikan arti jika variabel X mengeluarkan satu satuan, maka variabel Y akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1b b. untuk membuat peramalan, penaksiran atau pendugaan dengan persamaan regresi, maka nilai a dan b harus ditentukan terlebih dahulu. Dengan metode kuadrat terkeci (*least square*), nilai a dan b dengan rumus diatas.

b. Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel. Tingkat hubungan tersebut dapat dibagi menjadi tiga kriteria, yaitu mempunyai hubungan positif, mempunyai hubungan negatif dan tidak mempunyai hubungan.

Analisis Regresi Sederhana : digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas yaitu Gaya Kepala Sekolah Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang dalam mempengaruhi variabel terikat yakni Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang .

Untuk mencari persamaan garis regresi dapat digunakan berbagai pendekatan (rumus), sehingga nilai konstanta (a) dan nilai koefisien regresi (b) dapat dicari dengan metode sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Analisis Korelasi (r) : digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya derajat hubungan antar variabel yang diteliti. Tinggi rendahnya derajat keeratan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasinya. Koefisien korelasi yang mendekati angka + 1 berarti terjadi hubungan positif yang erat, bila mendekati angka - 1 berarti terjadi hubungan negatif yang erat. Sedangkan koefisien korelasi mendekati angka 0 (nol) berarti hubungan kedua variabel

adalah lemah atau tidak erat. Dengan demikian nilai koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq +1$. Untuk koefisien korelasi sama dengan -1 atau $+1$ berarti hubungan kedua variabel adalah sangat erat atau sangat sempurna dan hal ini sangat jarang terjadi dalam data riil. Untuk mencari nilai koefisien korelasi (r) dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x$ = Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y$ = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

STIE Widyadarmawati
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan Ma'arif Kecamatan Candimulyo Kab Magelang, seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1. Lokasi penelitian

No	Nama Sekolah	Alamat
1	SMA Ma'arif	Jl. Suran Barisan Candimulyo
2	MTs Ma'arif	Jl. Suran Barisan Candimulyo
3	MI Tarbiyatul Muslim	Dalangan Candimulyo
4	MI Arrosyidin	Karen Surojoyo Candimulyo
5	MI Arrosyidin	Cekelan Mejing Candimulyo
6	MI Arrosyidin	Tampir Kulon Candimulyo
7	MI Nurul Yakin	Marangan Podosoko Candimulyo
8	MI Arrosyidin	Kebonrejo Candimulyo
9	MI Miftahul Markhaban	Kembaran Candimulyo
10	MI Arrosyidin	Tepus Surodadi Candimulyo
11	MI Al Hidayah	Bakalan Purworejo Candimulyo
12	MI Nurul Hidayah	Trenten Candimulyo
13	MI Miftahul Hidayah	Semen Trenten Candimulyo
14	MI Tarbiyatul Islam	Mantenan Giyanti Candimulyo
15	MI Munawaroh	Colok Tembelang Candimulyo

Sumber: LP Ma'arif Candimulyo

B. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan *SPSS 16*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) uji persyaratan analisis, dan (2) uji hipotesis.

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Hasil pengujian persyaratan analisis tersebut menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji satu hipotesis yang telah dirumuskan di bab II yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang.

a. Uji Normalitas

Diperoleh hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.2. Hasil Pengujian Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	1.346	0.053	Normal
Kinerja Guru (Y)	0.785	0.569	Normal

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) berdistribusi normal karena mempunyai hasil uji *kolmogorov smirnov* dengan nilai signifikansi di atas 0.05. Sedangkan

variabel kinerja guru berdistribusi normal karena mempunyai hasil uji *kolmogorov smirnov* dengan nilai signifikansi di atas 0.05.

b. Uji Linieritas

Diperoleh hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Sollution 16 (SPSS)* sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Pengujian Uji Linieritas Sumber

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1608307	1	1608307	9.797	.002 ^a
Residual	23.640.165	110	164.168		
Total	25.248.473	112			

data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan secara linier antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung > Ftabel yaitu $9.797 > 3.914$.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis Regresi Sederhana. Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan analisis statistic yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Sollution 16.00*. Sebelum

menentukan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Adapun hasil perhitungan berdasarkan output komputer dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4. Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Gaya Kepemimpinan	69.383	11.265	0.252	6.159	0.000
	0.353	0.113		3.130	0.002

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,252 dan konstanta sebesar 69.383. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 69.383 + 0.252X$.

Ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 0,252 pada konstanta 69.383. Dengan kata lain bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji $t = 3,130$ lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 146) sebesar 1,655. Hasil uji - t untuk model regresi

sederhana ini dapat mengestimasi kinerja guru yang ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk menjawab rumusan masalah “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Ma’arif Candimulyo Magelang, untuk itu digunakan angka-angka sebagai berikut: Berdasarkan output komputer di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,064. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 6,4%, dan sisanya sebesar 93,6% disebabkan oleh faktor lain diluar model regresi tersebut.

C. Pembahasan

Sebelum membahas tentang berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, berikut akan dibahas terlebih dahulu tentang masing-masing variabel yang ada. Sebagai variabel X yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sebagai variabel Y kinerja guru yang pada penelitian ini berlokasi di Lembaga Pendidikan Ma’arif Candimulyo Magelang. Untuk lebih jelasnya berikut uraian masing-masing variabel. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Candimulyo Magelang. Dalam pelaksanaan pendidikan, Kepala sekolah mempunyai peranan yang penting yaitu sebagai seorang pemimpin organisasi sekolah. Kepemimpinan yang baik dan tidak baik merupakan hal yang harus dipahami oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin.

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memimpin bawahannya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya sebagai seorang

pendidik. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah terhadap dirinya sendiri, serta dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimilikinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya. Guru memiliki karakteristik khusus, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya agar dapat memanfaatkan waktu dengan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya kepala sekolah selalu melaksanakan kebijakan-kebijakan yang mengarah pada pencapaian tujuan suatu organisasi sekolah, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang kepala sekolah sebagai pemimpin. Cara itu digunakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin suatu sekolah untuk mempengaruhi bawahannya.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang, diperoleh data hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang

Menurut peneliti berdasarkan hasil analisis tersebut, bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap pengelolaan sekolah. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan tugas pengelolaan sekolah karena dengan adanya gaya kepemimpinan maka kinerja guru akan dapat berjalan dengan baik.

Kepala sekolah perlu untuk meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat yang dapat digunakan dalam memimpin bawahannya. Dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan, maka kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Hal tersebut berarti bahwa kinerja guru akan terus meningkat sejalan dengan peningkatan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik bawahan. Perlu adanya perlakuan atau tindakan yang berbeda dari kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah terhadap guru sebagai bawahannya karena guru memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda dengan pemberian perlakuan yang berbeda tersebut, akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan diatas, terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat penting digunakan untuk meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik guru.

Dimana guru yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda akan mendapatkan perlakuan yang berbeda pula. Berdasarkan kajian teori yang telah dibahas pada BAB II, gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig $0,002 < 0.05$. Selain itu dapat juga melihat nilai t, yaitu nilai t hitung sebesar 3,130 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,655. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di di Lembaga Pendidikan Ma'arif Candimulyo Magelang, maka dapat disarankan pada peneliti berikutnya supaya mencoba factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti

motivasi, tanggung jawab dan kemampuan serta lain sebagainya dalam penelitian berikutnya.

2. Saran Praktis

a. Bagi kepala sekolah

Bagi Kepala Sekolah gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar mengandung pengaruh yang positif, maka dapat disarankan agar kepala sekolah lebih dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pengaruh yang positif melalui kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi guru

Bagi guru untuk dapat selalu meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya peningkatan kinerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja tersebut harus didukung oleh kepatuhan guru sebagai bawahan terhadap kepala sekolah sebagai atasannya. Hal itu dapat dilakukan dengan mematuhi segala kebijakan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah, guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.L Hartani. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang 2009. Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit. Jakarta.
- Abdul Hadis dan Nurhayati B. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Bungin, M. Burhan. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Burhanudin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Darmawan Hermawan dan Cepi Triana, (2010) “*Organisasi Pendidikan*” dalam *Buku Pengelolaan Pendidikan* , Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan. Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan
- E. Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Fuad Ihsan. (2003). *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta: RinekaCipta
- Hadari Nawawi. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- <http://www.sarjanaku.com/2017/03/metode-pengumpulan-data-teknik.html>
- Husaini Usman. (2006). *Pengantar Statistika*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ida Bagus Netra, (1974), *Statistik Infrensial*, Surabaya : Usaha Nasional
- Kartini Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 16 Tahun 2009

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Margono, (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta

Mendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. Jakarta: Permendiknas.

Miftah, Thoha. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja GrafindoPersada

Miftah Thoha. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Ngalim, Purwanto. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nurkolis. (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo

Nursalam. (2003). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika

Peraturan bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010

Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta

Soewadji Lazaruth. (1994). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius

Sudarwan Danim. (2008). *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara

_____ (2010). *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

- Suharsimi Arikunto. (2001). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sumarno.(2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Tesis.Universitas Negeri Semarang.
- Supardi, M.d, (2006). *Metodologi Penelitian*, Mataram : Yayasan Cerdas Press
- Surya Dharma. (2011). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Susilo Martoyo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE-Yogyakarta
- Sutopo HB (2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: UNS Press
- Sutrisno Hadi (2004). *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Syaiful Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Alfabeta
- Taty, Rosmiati dkk. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2002). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wahyudi (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organizaion)*. Jakarta: Alfabeta
- Winardi (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wawancara, dengan Ismail tanggal 20 Mei 2017
- Wawancara, dengan Ahmad Nawawi 22 Mei 2017
- Wawancara, dengan Abdul Kholiq: 27 Juni 2017