BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap serta tata laku seseorang atau kelompok dalam usaha mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan penelitian. Proses pendidikan menunjukan adanya aktivitas dalam bentuk tindakan aktif melalui suatu interaksi yang dinamis dan dilakukan secara sadar dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan. Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu Pendidikan Nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan Standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.[1]

Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, laboran, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan.

Menurut EFA GMR, dalam laporan monitoring Global 2005 Pendidikan Untuk Semua (PUS) mutu pendidikan memiliki dua ciri pokok, pertama adalah mengidentifikasi perkembangan kognitif siswa sebagai tujuan yang tersurat dari keseluruhan sistem pendidikan. Kedua adalah menekankan peran pendidikan

[1] Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*, hal 5

dalam mempromosikan nilai dan sikap tanggung jawab warga negara dalam menumbuh kembangkan kreativitas dan pertumbuhan emosional.[2]

Islam juga menyatakan betapa pentingnya pendidikan, dalam Islam dapat ditemukan kata atau istilah-istilah yang pengertiannya terkait dengan pendidikan dan ini juga diperintahkan oleh Allah yang tercantum pada firman Allah di dalam Al Qur'an Surat Al 'Alaq (*'allama*) yang berbunyi:

ٱقۡرَأۡ بِٱسۡمِ رَبِّكَ ٱلَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ ٱلۡإِنسَٰنَ مِنۡ عَلَقٍ ﴿٢﴾ ٱقۡرَأۡ وَرَبُّكَ ٱلۡأَكۡرَمُ ﴿٣﴾
ٱلَّذِي عَلَّمَ بِٱلۡقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ ٱلۡإِنسَٰنَ مَا لَمۡ يَعۡلَمۡ ﴿٥﴾

> Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.

Dan dalam surat Al Isra' (*rabba*) yang berbunyi:

وَٱخۡفِضۡ لَهُمَا جَنَاحَ ٱلذُّلِّ مِنَ ٱلرَّحۡمَةِ وَقُل رَّبِّ ٱرۡحَمۡهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرٗا ﴿٢٤﴾

> Dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: "Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil".

Pendidikan adalah proses pengembangan dan pembentukan manusia melalui tuntunan dan petunjuk yang tepat disepanjang kehidupan dan mencakup segala bidang. Tugas ini adalah merupakan tugas manusia. Pada masa lalu diutuslah para Nabi dan Rasul serta diwahyukan hukum dan risalah Illahi. Para Nabi dan Rasul hadir untuk mendidik manusia dengan cara sistematis yang seimbang, mencakup seluruh aspek kemanusiaan seperti fisik rohani, perilaku dan konseptual, hal ini dapat direfleksikan baik di sekolah, keluarga maupun lingkungan masyarakat.[3]

---

[2] Education For All Global Monitoring Report (EFA GMR), 2005, hal 17

[3] Ramayulis, Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2011), hal 169

Permasalahan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia sangat kompleks, antara lain belum meratanya kaulitas pendidikan, rendahnya mutu lulusan dihampir setiap satua dan jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah, permasalahan manajemen, dan disentralisasi pendidikan.[4] Berbagai permasalahan tersebut terkait dengan eksistensi guru sebagai salah satu unsur yang turut menentukan kualitas pendidikan.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan megarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkepemimpinan yang dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada di dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Dalam bahasa Arab seorang pemimpin disebut khalifah. Kata khalifah ini berasal dari akar kata **خ- ل- ف** dalam kamus *Al-Asyri* berarti mengganti begitu juga termaktub dalam kamus *al-Munawwir*. Khalifah adalah *isim fa'il* yang berarti pengganti. Dalam al-Qurân kata khâlifah juga berarti pemimpin, khalifah adalah gelar yang diberikan untuk pemimpin umat Islam setelah wafatnya Nabi

[4] Kunandar, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Rajawali Pres, 2007), hal 3-6

Muhammad SAW. Khalifah juga sering disebut sebagai **أميرالمؤمنين** atau "pemimpin orang yang beriman", atau "pemimpin orang-orang mukmin", yang kadang-kadang disingkat menjadi "amir". Disebut dalam firman Allah SWT:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓاْ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

> 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."

Khalifah adalah seseorang yang diberi kedudukan oleh Allah untuk mengelola suatu wilayah, ia berkewajiban menciptakan suatu masyarakat yang hubunganya dengan Allah baik, kehidupan masyarakat harmonis dan agama, akal, dan budayanya terpelihara.[5]

Kata khalifah juga berasal dari kata khalafa- yakhlifu/yakhlufukhalfan- wa khilafatan yang berarti mengantikan, menempati tempatnya. Sedangkan kata khalafu di artikan orang yang datang kemudian atau ganti, penganti. Dan kata al-khalifatu mempunyai pengertian umat pengganti, yang berbeda pengertianya dengan al-khaliifatu yang bentuk jama‟‟nya khulafa‟‟ dan khalaif yang berarti khalifah.

Sedangkan Nurcholis Majid mengartikan khalifah dengan yang mengikuti dari belakang,[6] jadi wakil atau pengganti di bumi. Sedangkan menurut M. Quraish Shihab, kata khalifah berakar dari kata khulafa‟‟ yang pada mulanya berarti

---

[5] M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'ân, Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, cet.xxx, (Bandung: Mizan, 2007), hal 157

[6] Nurcholis Madjid, *Islam Dokrin dan Peradaban*, (jakarta:Paramadina, 1992), hal 8

belakang, kemudian seringkali diartikan sebagai pengganti. Karena yang menggantikan selalu berada atau datang dari belakang, sesudah yang digantikannya.[7]

Adapun Dawam Raharjo memberikan pengertian khalifah dalam Al Qur'an diantaranya: mereka yang datang kemudian sesudah kamu, yang di perselisihkan, silih berganti, berselisih dan pengganti.[8]

Perilaku memimpin seseorang pemimpin disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi pola pengambil kebijakan. Sehingga pemimpin harus tahu dan paham betul pengetahuan tentang teori kepemimpinan dan paham tentang perilaku yang dipimpin demikiain juga dengan kepemimpinan di sekolah atau kependidikan. Menurut Soebagio, kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama karena melalui kepemimpinan yang baik kita dapat berharap akan termobilisasi tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang baik sebagai pemikir atau pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.[9]

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.[10]

---

[7]M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'ân, Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*.....hal 166

[8] Dawam Raharjo, *Ensiklopedia Al-Qur'ân*, (Jakarta: Paramadina, 1996) hal 535

[9] Soebagio Atmodiwiro, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2006), hal 161

[10] Rivai Zainal, Veithzal dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hal 42

Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhatul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak laur biasa(TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsnawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madarasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan emnjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).[11] Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi tingkat efektifitas kerja guru. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya mampu menggerakkan pengikutnya untuk berlomba dalam kebaikan menurut bakatnya, sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 148.

وَلِكُلٍّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَٱسْتَبِقُوا۟ ٱلْخَيْرَٰتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا۟ يَأْتِ بِكُمُ ٱللَّهُ جَمِيعًا ۚ
إِنَّ ٱللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَىْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

> Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Kepala sekolah juga sebagai pemimpin harus dapat menggerakkan mentalitas saling membantu dalam urusan kebaikan sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah ayat 2.

---

[11] Permendiknas no 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, hal 3

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحِلُّواْ شَعَٰٓئِرَ ٱللَّهِ وَلَا ٱلشَّهۡرَ ٱلۡحَرَامَ وَلَا ٱلۡهَدۡيَ وَلَا ٱلۡقَلَٰٓئِدَ وَلَآ ءَآمِّينَ ٱلۡبَيۡتَ ٱلۡحَرَامَ يَبۡتَغُونَ فَضۡلٗا مِّن رَّبِّهِمۡ وَرِضۡوَٰنٗاۚ وَإِذَا حَلَلۡتُمۡ فَٱصۡطَادُواْۚ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ أَن صَدُّوكُمۡ عَنِ ٱلۡمَسۡجِدِ ٱلۡحَرَامِ أَن تَعۡتَدُواْۘ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ ٢

> Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.

Sikap kepemimpinan adalah sikap dan pribadi seseorang yang dapat mempengaruhi anggota organisasi atau anggota kelompoknya dalam mengerjakan perkembangannya, baik dari perkembangan pendidikan, pekerjaan, maupun pribadi dan sosialnya, yang diharapkan peserta didik pada akhirnya dapat meningkatkan sikap kepemimpinan dalam dirinya untuk dapat meningkatkan kualitas hidupnya dimasa depan.

Kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (*performance),* pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan.

Peran guru sebagai motivator, dinamisator dan lain sebagainya menjadi sangat penting dalam dunia pendidikan. Dalam konteks yang lebih jauh peranan guru dalam masyarakat juga mempunyai posisi yang tak kalah pentingnya, masayarakat menempatkan guru pada suatu tempat yang lebih terhormat di dalam lingkungannya karena dari seorang guru, masayarakat diharapkan agar memperoleh ilmu pengetahuan, terlebih lagi kelangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan kemajuan perkembangan teknologi yang semakin canggih dengan segala perubahan serta pergeseran nilaicenderung memberi nuansa kepada kehidupn yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamika untuk mengadaptasikan diri.

Sikap adalah faktor yang ada dalam diri manusia yang dapat mendorong atau menimbulkan perilaku tertentu. Adapun ciri-ciri sikap yaitu : tidak dibawa sejak lahir, selalu berhubungan dengan obyek sikap, dapat tertuju pada satu obyek saja maupun tertuju pada sekumpulan obyek-obyek, dapat berlangsung lama atau sebentar, dan mengandung factor perasaan dan motivasi.[12]

Jadi sikap kepala sekolah merupakan sesuatu pendorong perilaku guru yang menilai terhadap sesuatu obyek (pekerjaan guru) yang mengandung faktor perasaan dan motivasi.

Tugas yang dijalankan sesuai dengan program pemerintah. Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu peserta didik. Secara sederhana, guru berarti orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang mengajar di tempat tertentu, tidak hanya di

[12] Bimo Walgito*, Psikologi Sosial*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2001), hal 114-115

lingkungan lembaga formal, tetapi juga di rumah, tempat ibadah atau di tempat lain.[13]

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lingkungan kemungkinan dapat menimbulkan gairah guru dalam meningkatkan kinerjanya.[14]

Suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dilihat pada prestasi kerja, kemudian diperlihatkan kepada orang lain, mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat sesuai prestasi kemampuan guru dalam mendidik anak didik, serta ilmu yang didapat anak didik sesuai kebutuhan.[15]

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, pnciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja snagat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Kegiatan yang dilakukan lebih kepada kerja yang menghasilkan prestasi. Hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitasnya.[16]

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas profesional guru mencakup suatu kegiatan

---

[13] Nismar, kepala sekolah Tsanawiyah MUS, Wawancara yang Dilakukan Pada Tanggal 17 Maret 2017

[14] Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Operasi*, edisi kedua, (BPFE UGM: Yogyakarta, 2002), hal 17

[15] Hasan Basri, kepala sekolah Tsanawiyah MTI, Wawancara yang Dilakukan Pada Tanggal 16 Maret 2017

[16] Aidarus Raesa, kepala sekolah Tsanawiyah Ashabul Yamin, Wawancara yang Dilakukan Pada Tanggal 22 Maret 2017

sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik.[17]

Bentuk aplikasi penerapan metode pembelajaran oleh guru yang diterapkan oleh guru dalam kelas, sehingga berbentuk pembelajaran yang baik. kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru yang baik pada suatu instansi terlihat dari kehadiran guru di kelas, kesungguhan mengajar dengan disertai dedikasi dan semangat yang tinggi, serta diiringi rasa senang.[18]

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja guru, karena dengan gaya kepemimpinan yang ditunjukan oleh seorang pemimpin atau kepala sekolah terhadap guru-gurunya, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja guru-guru yang ada dalam suatu lembaga. Hal ini senada dengan jurnal yang ditulis oleh oleh Muhammad Iqbal Baihaqi dengan judul jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif Selorejo Blitar tahun 2015. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA MA'Arif Selorejo Blitar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MA MA'ARIF Selorejo Blitar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MA MA'ARIF Selorejo Blitar

Sikap kepala sekolah akan tercermin pula dalam bagaimana dia bekerja dan memahami guru-guru dan pegawainya, bila sikap seorang kepala sekolah baik, maka akan baik pula guru dalam kinerjanya. Bila sikap seorang kepala sekolah negatif terhadap gurunya, maka guru akan berkinerja kurang baik. Oleh karena itu diduga ada pengaruh antara sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini juga senada dengan jurnal yang ditulis oleh Amalni Muthmainah

[17] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal 21

[18] Muhammad Zakir, kepala sekolah Tsanawiyah MTI Attaqwa, Wawancara yang Dilakukan Pada Tanggal 28 Maret 2017

Ramadhani yang berjudul "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Kota Malang. Bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel perilaku/sikap kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang. Jadi perilaku/sikap kepemimpinan yang profesional, demokratis dan motivator akan meningkatkan kinerja para guru dan karyawan di lembaga yang dipimpinnya.

Tabel 1.1 Jumlah Guru Tingkat Tsanawiyah Pondok Pesantren Di Candung

No	Nama Pesantren	Guru		
		Lk	Pr	Jumlah
1	Miftahul 'Ulumi Syar'iyah Candung	13	17	30
2	Madrasah Tarbiyah Islamiyah Candung	18	30	48
3	Madrasah Tarbiyah Islamiyah At Taqwa Candung	7	5	12
4	Ashhabul Yamin	12	10	22
Jumlah		50	62	112

Sumber: Tata Usaha Pondok Pesantren Di Kecamatan Candung

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Pondok Pesantren yang ada di Candung Kabupaten Agam, tepatnya pada tingkat Tsanawiyah, Pondok Pesantren yang ada di Candung merupakan sekolah swasta yang memiliki yayasan sebagai penanggung jawab dari sekolah tersebut, oleh karena Pondok Pesantren yang ada di kecamatan candung merupakan sekolah swasta dapat diketahui bersama bahwa regulasi atau aturan yang diterapkan dan yang diberlakukan oleh pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah, tidak seperti peraturan yang diberlakukan di sekolah negeri. Kalau disekolah negeri ada aturan baku diterapkan, artinya tidak ada kelonggaran dalam penegakan aturan tersebut, namun tidak demikian dengan Pondok Pesantren yang ada di candung, yang merupakan sekolah swasta yang menganut konsep kekeluargaan, jadi setiap guru diizinkan datang pada jam mengajarnya.

Oleh karena hal yang demikian, maka kepala sekolah terpaksa tidak tegas dalam membuat keputusan, adapun kepala sekolah yang tegas, hanya akan bersifat otoriter di dalam kepemimpinannya, dan inilah permsalahan yang terdapat pada Pondok pesantren ynag ada di Candung Kabupaten Agam.

Tentang gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah diketahui gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah pada Pondok Pesantren di Candung berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang guru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimipin atau kepala sekolah di Pondok Pesantren ini merupakan gaya kepemimpinan yang otoriter sesuai dengan pernyataan oleh salah seorang guru yang menyatakan bahwa "ada indikasi yang menunujukan bahwa kepala sekolah yang penting ide beliau yang harus berjalan".[19]

Berdasarkan keterangan yang didapat bahwa guru memberikan sebuah keterangan yang menyatakan bahwa "kepala sekolah di Pondok Pesantren dalam memenuhi tugasnya,beliau mengesampingkan pemikiran pemikiran orang lain terhadap proses memimpin, ini mengindikasikan bahwa dalam memimpin beliau mengambil keptusan sendiri, tanpa ada komunikasi terlebih dahulu, yang penting tugas terpenuhi".[20]

Dari keterangan yang didapat bahwa guru memberikan sebuah keterangan yang menyatakan bahwa "kepala sekolah di Pondok Pesantren orangnya sabar, pandai kepada atasan dan bawahan dan disukai oleh murid, tegas, menguasai manajemen keuangan dan pendidikan, namun memilki sikap yang terlalu longgar dalam menerapakan peraturan, memang hal ini dikarenakan situasi dan kondisi sekolah itu sendiri".[21]

Kepala sekolah menunjukan sikap sebagai seorang yang berwibawa seperti seorang pemimpin terhadap staf atau bawahan dan juga toleran tidak otoriter, segala sesuatu pasti dimusyawarahkan, dalam hal ini kurang tegasnya kepala sekolah dalam menegakkan kedisiplinan terhadap guru, dikarenkan situasi dan kondisi.[22]

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bermaksud mengungkap kontribusi gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.

---

[19] Mursida Hayati, Guru Tsanawiyah MTI, Wawancara yang Dilakukan Pada Tanggal 16 Maret 2017

[20] Anwar Sah, Guru Tsanawiyah Ashabul Yamin, Wawancara yang Dilakukan Pada Tanggal 22 Maret 2017

[21] Firdaus, Guru Tsanawiyah MUS, Wawancara yang Dilakukan Pada Tanggal 17 Maret 2017

[22] Fitirani, Guru Tsanawiyah MTI Attaqwa, Wawancara yang Dilakukan Pada Tanggal 28 Maret 2017

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka yang menjadi fokus perhatian sekaligus problem adalah sejauh mana kontribusi gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru. Masalah pokok tersebut teridentifikasi sebagai berikut:

1. Belum terlihatnya kinerja guru yang maksimal seperti yang diharapkan.
2. Kepala sekolah kurang tegas dalam menegakkan kedisiplinan kepada guru, yang disebabkan oleh situasi dan kondisi.
3. Belum maksimalnya kinerja guru Pondok Pesntren
4. Kurang tegasnya kepala sekolah tentang kedisiplinan guru dari aspek kehadiran
5. Kurang maksimalnya pengawasan kepala sekolah terhadap guru dalam pembelajaran
6. Belum maksimalnya kesejahteraan yang diberikan terhadap guru

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sikap kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru Pondok Pesantren (Y) di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam?

3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah pada Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam?
4. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui hal-hal berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Kontribusi yang signifikan antara sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui Kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah pada Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam
4. Untuk menganalisis dan mengetahui Kontribusi yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.

F. Kegunaan Penelitian

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

   Penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh kepemimpinan kepala

sekolah dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.

2. Kegunaan Praktis

   Secara empirik, penelitian ini berguna bagi guru di sekolah untuk hal sebagai berikut:

   a. Bagi Guru

      Dapat memberikan masukan kepada guru agar dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja dalam rangka melakukan pengembangan diri dalam rangka meningkatkan kompetensinya.

   b. Bagi Kepala Sekolah

      Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.

   c. Bagi peneliti

      Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk diterapkan di tempat tugas peneliti.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Sebelum membahas mengenai kepemimpinan maka akan dibahas terlebih dahulu mengenai pemimpin. Perkataan pemimpin atau leader mempunyai macam-macam pengertian. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali, yaitu banyak pemimpin yang meminati masalah pemimpin tersebut. Karena itu kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi.

Kartini Kartono dalam bukunya "Pemimpin dan Kepemimpinan" menyebutkan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahanya dan mampu menggerakkan bawahan kearah tujuan tertentu.[23]

Pemimpin yang baik mengubah organisasi. Pemimpin besar mengubah orang. Orang adalah jantungnya suatu organisasi, terutama sekolah, dan hanya melalui mengubah orang mengembangkan dan menantang mereka, membantu mereka tumbuh dan berkembang menciptakan budaya dimana ia belajar yang sebuah organisasi dapat membantunya bersinar.

Pemimpin menumbuhkan produktivitas kelompok dengan membantu setiap orang dalam kelompoknya menjadi lebih efektif. Apa pun tugas atau tujuan,

[23] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali, 1990), hal 20

pemimpin besar membantu setiap orang untuk tumbuh. Seorang pemimpin memulai dengan menentukan visi tetapi tidak berhenti disana. Seorang pemimpin mendengar, memahami, memotivasi, menguatkan, dan membuat keputusan yang tangguh. Seorang pemimpin memberikan penghargaan terhadap hal yang berjalan dengan baik dan mengambil tanggung jawab dan memungut serpihan-serpihan ketika jatuh berserakan. Kepemimpinan adalah tentang pengaruh.

Menurut Daryanto, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju kepada pencapaian tujuan, keberhasilan dan kegagalan peimimpin ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dinamika kelompoknya. Untuk mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin harus memiliki kedewasaan (maturity), kecerdasan, kepercayaan diri yang tinggi, konsistensi, ketegasan, kemauan mengawasi, kemitraan dan lainnya.[24]

Pemimpin tidak memimpin dengan mengeluarkan perintah. Pemimpin berkomunikasi dengan baik dan sering, dan mereka mendengarkan yang lain. Mendengar bukan berarti berhenti mengawasi atau berhenti mengelola sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya atau gagal memainkan peran sebagai pemimpin. Mendengar berarti bekerja sama dengan ide dan bakat orang lain dan memberi energi ke dalam penciptaan visi.

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseoran yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan (setelah melalui proses yang panjang). Sebagaimana tujuan Allah Subhhanahuwata'ala menciptakan manusia di dunia sebagai pemimpin (*khalifah*), yang tredapat dalam firman Allah Subhhanahuwata'ala pada QS Al-Baqarah Ayat 30:

---

[24] Daryanto, *Media Pembelajaran*, (Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2011), hal 17

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓاْ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

> 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."

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan. Definisi kepemimpinan seacara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.[25]

Beberapa pengertian kepemimpinan lainnya yang dikutip Garry A. Yulk di dalam terjemahan Jusuf dalam buku Abdul Aziz Wahab adalah:[26]

a. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang hendak dicapai bersama.

---

[25] Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan ke-9 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal 2

[26] Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal 82-83

b. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, yang diarahkan melalui proses komunikasi ke arah satu atau beberapa tujuan tertentu.
c. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang di organisasikan kearah pencapaian tujuan.
d. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi makna(pengaruh yang bermakna) terhadap suatu kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai sasaran.

Kim dan Maubourgane yang dikutip oleh Abdullah Munir mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan dukungan kepada orang-orang yang dibutuhkan dalm rangka mencapai tujuan-tujuan dari lembaga.[27] Menurut Hadari Nawawi bahwa kepemimpinan adalah kemapuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan.[28]

Selanjutnya Ordway Tead yang dikutip oleh Kartini Kartono, mengungkapkan kepemimpinan adalah "kegiatan mempengaruhi orang-orang agar orang yang dipimpinnya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan".[29] Sedangkan Menurut Wahyudi, 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.[30]

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

---

[27] Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2008), hal 32

[28] Hadari Nawawi, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gajahmada Press, 2003), hal 81

[29] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan apakah kepemimpinan Abnormal itu*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal 57

[30] Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran(Learning Organization)*, (Jakarta: Alfabeta, 2009), hal 120

diinginkan oleh kelompoknya, sehingga bawahan dengan senang hati mau melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Akademisi sering memisahkan antara kepemimpinan dan menajemen. kepemimpinan, mereka mengatakan, adalah menciptakan visi, bergaul dengan mereka yang berada di luar organisasi, dan menginspirasi yang lain. Manajemen adalah pelaksanaan visi, berpengaruh dengan karyawan, dan memelihara standar. Pemimpin menciptakan visi, bergaul dengan yang diluar organisasi, dan menginspirasi.

Kepemimpinan dan perubahan dalam manajemen sekolah merupakan perilaku kepemimpinan yang telah menekankan perubahan. Dengan kata lain, jika pemimpin membantu menciptakan tujuan, kebijakan, atau struktur, dan prosedur baru, ia memperlihatkan perilaku kepemimpinan. Menururt Sutisna yang dikutip oleh Rohiat, hal ini berarti bahwa ada kebutuhan bagi para pemimpin untuk melengkapi diri dengan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan untuk merancang, menyarankan, dan mendatangkan inovasi-inovasi dalam pendidikan serta administerasi dengan berpangkal kepada penilaian yang realistis terhadap praktik-praktik sekarang serta didasari atas gagasan yang baik tentang proses-proses manajemen.[31]

Kepemimpinan yang efektif bagi perubahan datang dari orang-orang yang ingin tumbuh dan berfungsi sepenuhnya. Peranan pendidikan bagi perubahan sosial, budaya, ekonomi, dan politik harus menjadi pusat perhatian. Di banyak negara, pendidikan dipandang sebagai sumber daya nasional yang vital dan esensial bagi persaingan dominasi dan supremasi. Berikut disajikan pendapat pakar tentang kepemimpinan sebagai berikut:[32]

a. Menurut Terry yang dikutip oleh Rohiat, kepemimpinan adalah pengaruh yang ada dalam diri orang perseorangan atau pemimpin, mempengaruhi

---

[31] Rohiat, *Manajemen Sekolah (Teori Dasar Dan Praktik Dilengkapi dengan contoh Rencana Strategik dan Operasional)*, (Bandung: Refika Aidtama, 2010), hal 39

[32] Rohiat, *Manajemen Sekolah*.....hal 39

orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam pengaruh tugas untuk mencapai yang pemimpin inginkan.

b. Menurut Davis yang dikutip oleh Rohiat, kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusia mencapai tujuan.
c. Menurut Gibson yang dikutip oleh Rohiat, kepemimpinan adalah suatu upaya menggunakan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi para ahli di atas penulis menyimpulkan 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

2. Gaya Kepeminpinan

Menurut Arep dan Tanjung, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain, masyarakat yang saling berbeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Dalam penerapannya pemimpin mengandung konsekuensi terhadap diri pemimpin sebagai berikut :[33]

[33] Arep dan Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Trisakti Jakarta, 2002), hal 235

a. Harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (*decision making*).
b. Harus berani menerima risiko sendiri.
c. Harus berani menerima tanggung jawab sendiri (*the principle of absoluteenes of responsibility*).

Dari uraian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kemampuan seorang pemimpin untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain, masyarakat yang saling berbeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Yang di dalma penerapannya harus mengambil keputusan yang tegas, berani menerima resiko, dan bertanggung jawab.

Fadli mengatakan bahwa pemimpin dibedakan atas gaya/tipe kepemimpinan sebagai berikut:[34]

a. Pemimpin *Otoktratis* adalah pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadinya dengan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan ini menganggap bawahan sebagai alat semata-mata dan tidak mau menerima kritik dan saran pendapat, sehingga terlalu bergantung kepada kekuasaan formal, sehingga dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum).
b. Pemimpin *Militeris* ialah seorang pemimpin bertipe *militerilistis* yang memiliki sifat menggunakan sistem perintah dalam menggerakan bawahannya, senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam menggerakan bawahannya, dengan formalitas berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, sukar menerima kritikan dari bawahan, menggemari upacara-upacara untuk berbagai cara dan keadaan.
c. Pemimpin *Paternalistis* adalah menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, serta sering bersikap maha tahu.

[34] Fadli, *Organisasi dan Adiministrasi*, (jakarta: Manhalun Nasyi-in Press, 2011), hal 14-22

d. Pemimpin *Kharismatis* merupakan pemimpin yang mempunyai daya tarik amat besar dan sikap-sikap kesehariannya selalu dianggap sebagai panutan oleh bawahannya.
e. Pemimpin *Laissez Faire* merupakan pemimpin organisasi *permisif,* dalam arti anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hatinya nuraninya, asalkan kepentingan bersama tetap dijaga dan tujuan organisasi tetap tecapai, dimana organisasi berjalan lancar dengan sendirinya, karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang sudah mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran apa yang dicapai dan tugas apa yang harus dilaksanakan masing-masing. Biasanya tipe ini tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasi, maka seorang pemimpin ini cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan sendirinya tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi berjalan. Tipe pemimpin ini sering dianggap sebagai seorang pemimpin yang kurang memiliki rasa tanggungjawab wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya.
f. Pemimpin *Demokratis* dicirikan dari proses pengerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah mahluk termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan, serta tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan ktritik dari bawahannya.

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah harus dapat menggerakkan, mengarahkan perilaku guru untuk berbuat dan bekerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, sesuai dengan gaya dan karakteristik iklim dan personal guru sebagai bawahan. Untuk dapat melaksanakan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah dituntut mempunyai pengetahuan dan keterampilan sebagai pemimpin. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh melalui pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Dan perlunya langkah-langkah evaluasi dari setiap cara atau gaya kepemimpinan yang diterapkan, untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan. Keseimbangan dan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan menciptakan tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas maka gaya/tipe kepmimpinan dapat dibedakan kepada 6 gaya/tipe yaitu, Otoktratis, Militeris, Paternalistis, Kharismatis, Laissez Faire , Demokratis.

3. Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Kartono menyatakan sebagai berikut :[35]

a. Kemampuan Mengambil Keputusan
   Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
b. Kemampuan Memotivasi
   Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
c. Kemampuan Komunikasi
   Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
   Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
e. Tanggung Jawab
   Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
f. Kemampuan Mengendalikan Emosional
   Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa seorang pemimpin akan bisa dikatakan sebagai seorang pemimpin, apabila dia mampu

[35] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan apakah kepemimpinan Abnormal itu*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal 34

untuk mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, bertanggung jawab, dan mampu mengendalikan emosi.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Menurut Suharsimi Arikunto, kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemilik sekolah, karena kepala sekolah sangat paham dengan kehidupan sekolah sehari-hari. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan atau Yayasan) tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala sekolah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinnya.[36]

Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Kata "memimpin" dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu: kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik lembaga, kata "memimpin" mengandung konotasi "menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan lain-lain" Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepala sekolah di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang diangkat dan ditetapkan baik oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan ataupun yayasan untuk menjadi pemimpin sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan fungsi-fungsi sekolah sebagaimana visi dan tujuan sekolah.[37]

---

[36] Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 2001), hal 86

[37] Wahdjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjam Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), hal 83

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah peran atau fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator untuk mencapai tujuan atau visi.

5. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin tentunya prinsip-prinsip kepemimpinanya harus dipahami dalam rangka mengembangkan sekolahnya. Prinsip-prinsip kepemimpinan kepala sekolah secara umum antara lain[38]:

a. Konstruktif: kepala sekolah harus memberikan dorongan dan pembinaan kepada setiap guru dan stafnya untuk mengembangkan kemampuannya secara optimal.
b. Kreatif: kepala sekolah jangan terjebak kepada pola-pola kerja lama yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebelumnya, namun dia harus selalu kreatif mencari gagasan-gagasan baru dalam menjalankan tugasnya.
c. Partisipasif: memberikan kepercayaan kepada semua pihak untuk selalu terlibat dalam setiap aktivitas sekolah.
d. Kooperatif: kepala sekoalh harus senantiasa bekerja sama dengan semua komponen yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
e. Delegatif: kepala sekolah berupaya memberikan kepercayaan kepada staf untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan deskripsi tugas/ jabatanya.
f. Integratif: untuk menghasilkan suatu sinergi yang besar, kepala sekolah harus mengintegrasikan semua kegiatannya agar tujuan sekolah dapat tercapai.
g. Rasional dan objektif: kepala sekolah berupaya untuk menjadi pemimpin yang bijak dalam melaksanakan tugasnya dan bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif, bukan dengan emosional.
h. Pragmatis: kepala sekolah dalam menetapkan kebijakan dan target harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan riil yang dimiliki oleh sekolah. Tidak memaksakan diri untuk melakukan kegiatan di luar kemampuan dan target.
i. Keteladanan : kepala sekolah sebagai seorang figur yang patut memberikan keteladanan kepada seluruh staf, guru dan para siswa.

[13] Wahdjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*..... hal 84-85

Oleh karena itu kepala sekolah harus senantiasa menunjukkan perilaku-perilaku yang baik dan mampu menunjukkan perilakunya sebagai pemimpin.

j. Adaptable dan Fleksibel: kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung staf untuk cepat beradaptasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa seorang kepala sekolah memiliki beberapa prinsip yaitu, konstruktif, kreatif, partisipasif, kooperatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, adaptable dan fleksibel, dengan adanya prinsip tersebut, maka kepala sekolah selaku seorang pemimpin di sekolah akan dapa mengembangkan sekolahnya.

6. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai manejer memiliki fungsi merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menejemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerjasama yang sistematik, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Salah satu upaya pemerintah untuk mencapai keunggulan masyarakat bangsa dalam penguasaan ilmu dan teknologi, yang dinyatakan dalam Undang-undang. Dengan adanya pelaksanaan otonomi daerah maka penerapan manajemen pendidikan mengarah pada manajemen berbasis sekolah (MBS). Manajemen berbasis sekolah merupakan strategi untuk mewujudkan sekolah yang efektif dan produktif. Manajemen berbasis sekolah merupakan paradigma baru manajemen pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada sekolah, dan pelibatan masyarakat dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah leluasa mengelola sumber daya, sumber dana, sumber belajar dan mengalokasikannya sesuai prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat.[39]

[39] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007), hal 33

Menurut Mulyasa dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM) dengan uraian sebagai berikut[40]:

a. Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi (acceleration) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

b. Kepala sekolah sebagai Menejer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola prasarana, mengelola administrasi

[40] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*..... hal 98

kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mencupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pangawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

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. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

f. Kepala sekolah sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya 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. Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstuktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.

g. Kepala sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai, sebagai educator, menejer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator di dalam menjlankan perannya sebagai seorang pemimpin di sekolah.

7. Kompetensi Kepala Sekolah

Menurut Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK&SLB menyebutkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki lima kompetensi yaitu sebagai berikut[41]:

a. Dimensi Kompetensi Kepribadian
   1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah
   2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
   3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
   4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
   5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah
   6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
b. Dimensi Kompetensi Manajerial
   1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
   2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan

[41] Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Kepala sekolah, hal 169

3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal
4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif
5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah
9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel,transparan, dan efisien
12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah
13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah
14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah
16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

c. Dimensi Kompetensi Kewirausahaan
1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah
2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

d. Dimensi Kompetensi Supervisi
1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Dimensi Kompetensi Sosial
1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah sekarang begitu diperhatikan dan selektif dengan adanya standar kompetensi kepala sekolah tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas kepala sekolah dalam mengatur sekolahnya sehingga menghasilkan sekolah yang bermutu karena keberhasilan sekolah tidak terlepas dari kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang selayaknya dapat memberikan pembaharuan bagi sekolahnya.

8. Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan

Hakikat diutusnya para Rasul kepada manusia sebenarnya hanyalah untuk memimpin umat dan mengeluarkannya dari kegelapan kepada cahaya. Tidak satupun umat yang eksis kecuali Allah mengutus orang yang mengoreksi akidah dan meluruskan penyimpangan para individu umat tersebut.

وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولاً أَنِ ٱعْبُدُواْ ٱللَّهَ وَٱجْتَنِبُواْ ٱلطَّٰغُوتَ ۖ فَمِنْهُم مَّنْ هَدَى ٱللَّهُ وَمِنْهُم مَّنْ حَقَّتْ عَلَيْهِ ٱلضَّلَٰلَةُ ۚ فَسِيرُواْ فِي ٱلْأَرْضِ فَٱنظُرُواْ كَيْفَ كَانَ عَٰقِبَةُ ٱلْمُكَذِّبِينَ ﴿٣٦﴾

Dan sungguhnya Kami telah mengutus Rasul pada tiap-tiap umat (untuk menyerukan): "Sembahlah Allah (saja), dan jauhilah Thaghut itu", Maka di antara umat itu ada orang-orang yang diberi petunjuk oleh Allah dan ada pula di antaranya orang-orang yang telah pasti kesesatan baginya.

> Maka berjalanlah kamu dimuka bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang-orang yang mendustakan (rasul-rasul).

Makna hakiki kepemimpinan dalam Islam adalah untuk mewujudkan khilafah di muka bumi, demi terwujudnya kebaikan dan reformasi.[42]

Didalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah rasulullah wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan *"amir"* (yang jamaknya umara) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 30 berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓاْ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

> 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."

Maka kedudukan non formal dari seorang khalifah juga tidak bisa dipisahkan lagi. Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para khalifah sesudah nabi, tetapi adalah penciptaan nabi adam a.s yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma"ruf dan mencegah dari perbuatan

[42] Jamal Madhi, *Menjadi pemimpin yang efektif dan berpengaruh: tinjauan manajemen kepemimpinan Islam,* (Bandung : PT. Syaamil Cipta Media, 2001), hal 1-2

mungkar. Selain kata Khalifah disebutkan juga kata *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata amir sebagaimana disebutkan diatas. Kata *Ulil amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat an Nisa ayat 59 :

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلْأَمْرِ مِنكُمْ ۖ فَإِن تَنَـٰزَعْتُمْ فِى شَىْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلْيَوْمِ ٱلْـَٔاخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

> Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dalam hadis Rasulullah SAW, istilah pemimpin dijumpai dengan kata *raa''in* atau *amir* , seperti dalam hadis yang diriwayatkan Bukhari Muslim :

عَنْ عَبْدِ الله بْنِ عُمَرَ اَنَّ رَسُوْلُ الله صَلَّى الله عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْؤُلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالأَمِيْرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسئُوْلٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُلٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلِدِهِ وَهِيَ مَسْئُوْلَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُوْلٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه مسلم)

> *"Dari Abdillah bin Umar dari Rasulullah SAW bersabda : Ketahuilah bahwa setiap orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan ditanya tentang apa yang dipimpinnya. Seorang Amir (penguasa) adalah pemimpin bagi rakyatnya dan akan ditanya mengenai kepemimpinannya dan seorang llelaki adalah pemimpin bagi istri dan anaknya dan akan ditanya tentang keluarganya. Dan seorang istri adalah pemimpin didalam rumah suaminya dan anak-anaknya dan akan ditanya tentang apa yang dipimpinnya. Dan seorang hamba adalah*

pimpinan bagi harta majikannya dan ia bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya." (HR. Muslim)[43]

Berdasarkan ayat Al-Qur‟an dan Hadis Rasulullah SAW tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan dalam Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT.[44]

Sedangkan dalam Islam kepemimpinan didasari oleh kepercayaan serta menekankan pada ketulusan,integritas dan kepedulian. Kepemimpinan dalam islam berakar pada kepercayaan dan kesediaan berserah diri kepada Allah yang Maha Pencipta.

Dua peran utama kepemimpinan menurut perspektif Islam adalah pemimin sebagai pelayan (*servant leader*) dan pemimpin sebagai pelindung/wali (*guardian leader*). Peran pertama adalah sebagai pelayan masyarakat yaitu pemimpin bertugas memelihara kesejahteraan masyarakat dan membimbing mereka kepada kebaikan. Selanjutnya, peran kedua yaitu sebagai pelindung masyarakat yang bertugas untuk melindungi komunitas mereka dari penjajahan dan ancaman.[45]

Agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sukses, seorang pemimpin harus memiliki beberapa sifat, diantaranya adalah:[46]

a. Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan dirinya.
b. Mempunyai keistimewaan yang lebih dibanding dengan orang lain.
c. Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya.
d. Mempunyai kharisma dan wibawa di hadapan manusia.
e. Konsekuen dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu.
f. Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap yang dipimpinnya, agar orang lain simpatik kepadanya. Kasih sayang adalah salah satu sifat Rasulullah SAW.

---

[43] Ma‟mur Daud, *Terjemah Hadits Shahih Muslim,* (Semarang: CV. Adi Grafika, 1996), cet. Ke IV, jilid 4 hal 14

[44] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* (Jakarta*:* Raja Grafindo Persada, 2003), cet. VIII, hal 5-6

[45] Fuad Nashori, *Psikologi Kepemimpinan: Peran Psikologi Islami dalam pengembangan Moralitas Pemimpin,*(Yogyakarta: Pustaka Fahima, 2009), hal 3-5

[46] Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur‟an,* (Jakarta : Gema Insani, 2004), hal 37-40

g. Menyukai suasana saling memaafkan antara pemimpin dan pengikutnya, serta membantu merekla agar segera terlepas dari kesalahan.
h. Bermusyawarah dengan para pengikutnya serta mintalah pengalaman dan pendapat mereka.
i. Menertibkan semua urusan dan membulatkan tekad untuk kemudian bertawakkal (menyerahkan urusan) kepada Allah.
j. Membangun kesadaran akan adanya *muraqqobah* (pengawasan dari Allah) hingga terbina sikap ikhlas di mana pun, walaupun tidak ada yang mengawasinya kecuali Allah.
k. Memberikan *takaful ijtima''i* santunan sosial kepada para anggota, sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial yang menimbulkan rasa dengki dan perbedaan strata social yang merusak.
l. Mempunyai *power* pengaruh yang dapat memerintah dan mencegah, karena seorang pemimpin harus melakukan *control* "pengawasan" atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.
m. Tidak membuat kerusakan di muka bumi, serta tidak merusak ladang, keturunan dan lingkungan.
n. Mau mendengar nasihat dan tidak sombong karena nasihat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh.

Setidaknya ada lima sifat pokok yang hendaknya dimiliki oleh sang pemimpin/imam. Kelima sifat tersebut terungkap dalam dua ayat, yaitu Surah As-Sajdah (32):24 dan Al-Anbiya (21): 73.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ ۖ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan

kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.

Pemimpin dalam Islam mempunyai dua pengertian :[47]

1) Pemimpin disebut dengan *umara* atau *ulil amri*.

Ulil amri adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus urusan rakyat, maka ia bukanlah pemimpin.

2) Pemimpin disebut dengan *khadimul ummah* (pelayan rakyat)

Menurut istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat. Seorang pemimpin harus memikirkan cara-cara supaya organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran organisasi atau perusahaan tersebut. Bagi pemimpin yang bersikap melayani, maka kekuasaan yang dipimpinnya bukan sekedar kekuasaan yang bersifat formalistik karena jabatannya, melainkan sebuah kekuasaan yang melahirkan sebuah power (kekuatan) yang lahir dari kesadaran.

Ada beberapa kriteria pemimpin menurut Rasulullah SAW yang sukses dalam sebuah organisasi.[48]

Ketika seorang pemimpin dicintai oleh bawahan. Organisasi yang dipimpinnya akan berjalan dengan baik jika kepemimpinannya dinahkodai oleh pemimpin yang dicintai oleh bawahan. Seorang pemimpin disamping harus memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas kepemimpinan, juga harus memiliki kemampuan untuk mengolah hati. Persoalan hati merupakan persoalan yang sangat penting karena disadari benar bahwa pekerjaan yang baik adalah

---

[47] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hal 119

[48] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*.....hal 120

pekerjaan yang disertai dengan hati. Jika sebuah pekerjaan hanya didefinisikan secara mekanis tanpa ada katalisator hati, maka pekerjaan itu tidak akan mampu dilakukan dengan baik. Oleh karena itu, jelas bahwa hati menjadi persoalan yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seorang pemimpin.

Pemimpin yang mampu menampung aspirasi bawahannya. Selain dicintai, pemimpin yang baik juga dapat menerima kritik dari bawahannya. Pemimpin yang selalu bermusyawarah. Seorang pemimpin selain harus siap menerima dan mendapatkan *tausiyah* atau kritikan, pemimpin yang sukses juga selalu bermusyawarah. Musyawarah dilakukan dengan orang-orang tertentu untuk membahas persoalanpersoalan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan public, atau yang bersangkutan dengan kepentingan umum dari perusahaan.

Musyawarah ini ditujukan untuk saling bertukar pendapat dan pemikiran. Jika musyawarah berjalan dengan baik, maka para karyawan akan merasa termotivasi karena mereka merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan dan kehidupan mereka. Dengan musyawarah, ada unsur penghargaan yang tersirat dari seorang pemimpin untuk menerima masukan-masukan dari para karyawan. Hal ini akan berdampak positif, mengingat bahwa karyawan adalah manusia yang harus dimanusiakan bukan sekedar robot yang dengan seenaknya dapat diperintahkan apa saja. Islam menganjurkan untuk membudayakan musyawarah antara sesama orang beriman. Apapun yang dilakukan, apalagi yang berkaitan dengan umat, harus bermusyawarah, tidak boleh jalan sendiri-sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kepemipinan dalam Islam pada dasarnya identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah rasulullah wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan *"amir"* (yang jamaknya umara) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Dan di dalam mnejalankan tugasnya seorang pemimpin harus memiliki sifat yaitu, memiliki pengetahuan, keistimewaan, memahami kebiasaan

dan bahasa orang, kharisma, konsekkuen dengan kebenaran, bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang, menyukai suasana saling memaafkan, bermusyawarah, menertibkan semua urusan, membangun kesadaran, memberikan *takaful ijtima''i*, mempunyai *power,* tidak membuat kerusakan, mau mendengar nasihat.

B. Sikap

1. Definisi Sikap

Masalah sikap mempunyai peranan yang penting dalam dunia psikologi, khususnya psikologi sosial. Memang sudah selayaknya karena objek yang dipelajari oleh psikologi adalah perilaku manusia. Perilaku manusia akan sangat ditentukan oleh sikap manusia itu sendiri terhadap objek psikologis yang dihadapinya, suatu usaha untuk memahami dan menerangkan sikap seseorang berarti berusahan memahami orang tersebut dan "dunianya" yaitu dunia sebagaimana dia mengamati dan menghayatinya.

Definisi sikap menurut Thurstone yang dikutip oleh Azwar "adalah derajat efek positif atau efek negatif yang dikaitkan dengan suatu obyek psikologis".[49] Sikap adalah keadaan mental dan syaraf dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya. Sedangkan sikap dapat digambarkan sebagai kecenderungan subyek merespon suka atau tidak suka terhadap suatu obyek. Dalam bahasan ini yang berperan sebagai subyek yaitu kepala sekolah dan obyek yaitu guru.

Sikap ini ditunjukkan dalam berbagai kualitas dan intensitas yang berbeda dan bergerak secara kontinyu dari positif melalui area netral ke arah negative. Kualitas sikap digambarkan sebagai valensi positif menuju negatif, sebagai hasil penilaian terhadap obyek tertentu. Sedangkan intensitas sikap digambarkan dalam kedudukan ekstrim positif atau negative. Kualitas dan intensitas sikap tersebut menunjukkan suatu prosedur pengukuran yang menempatkan sikap seseorang

[49] Syaifuddin Azwar*, Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hal 3

dalam sesuatu dimensi evaluatif yang bipolar dari ekstrim positif menuju ekstrim negatif. Perasaan terhadap suatu obyek dapat berupa persaan senang atau tidak senang, memihak atau tidak memihak, favorit atau tidak favorit dan seterusnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa sikap adalah keadaan mental dan syaraf dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya dan dapat digambarkan sebagai kecenderungan subyek merespon suka atau tidak suka terhadap suatu obyek.

2. Ciri-ciri sikap

Menurut Bany dan Johnson yang dikutip oleh Natawidjaja mengemukakan bahwa sikap diidentifikasikan dengan cirri-ciri sebagai berikut :[50]

a. Sikap itu merupakan sesuatu yang dipelajari dan bukan semata-mata bagian dari sistem fisiologis yang diturunkan.
b. Sikap itu mempunyai sesuatu yang dirujuk, yang berupa obyek, orang, gagasan, peristiwa dan sebagainya.
c. Sikap itu merupakan hasil belajar dalam hubungan social, dalam arti bahwa sikap itu diperoleh dan berkembang dalam interaksi dengan orang lain.
d. Sikap itu merupakan kesiapan atau kecenderungan bertindak dalam kaitannya dengan suatu obyek.
e. Sikap itu bersifat afektif, yang tampak pada pilihan seseorang yang dapat bersifat positif, negative atau pilihan di antaranya.
f. Sikap mempunyai dimensi waktu. Suatu sikap setara dengan situasi mutakhir akan tetapi tidak lagi sesuai pada waktu yang berbeda, dan mungkin terjadi berbagai perubahan selaras dengan perubahan waktu.

Sedangkan Walgito mengemukakan tentang sikap dan ciri-ciri sikap sebagai berikut :

Sikap adalah faktor yang ada dalam diri manusia yang dapat mendorong atau menimbulkan perilaku tertentu. Adapun ciri-ciri sikap yaitu : tidak dibawa

[50] Natawidjaja, *Konseling Kelompok: Sikap Dasar dan Pendekatan*, (Bandung: Rizqi, 2007), hal 11

sejak lahir, selalu berhubungan dengan obyek sikap, dapat tertuju pada satu obyek saja maupun tertuju pada sekumpulan obyek-obyek, dapat berlangsung lama atau sebentar, dan mengandung factor perasaan dan motivasi.[51]

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa sikap kepala sekolah merupakan sesuatu pendorong perilaku guru yang menilai terhadap sesuatu obyek (pekerjaan guru) yang mengandung faktor perasaan dan motivasi.

3. Komponen-komponen Sikap

Kartono berpendapat "sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lampau, sehingga sifatnya dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku pegawai". Pendapat ini dipertegas oleh Papalia dan Oldes yang dikutip oleh Kartono "menyatakan sikap terdiri dari tiga elemen yaitu : apa yang anda pikirkan (komponen kognisi); bagaimana perasaan anda (komponen afeksi), dan bagaimana anda berbuat untuk mengendalikan pola pikir dan perasaan (komponen konasi/kecenderungan bertingkah laku)".[52] Sementara itu Walgito mengemukakan bahwa :[53]

Sikap mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap. Ketiga komponen itu adalah komponen kognitif, afektif dan konatif dengan uraian sebagai berikut :

a. komponen kognitif (komponen perceptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap obyek sikap.
b. Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap obyek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang adalah hal negative.

---

[51] Bimo Walgito*, Psikologi Sosial*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2001), hal 114-115

[52] Kartini Kartono, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hal 297

[53] Bimo Walgito, *Psikologi Sosial*..... hal 111

c. Komponen konatif (komponen perilaku atau *action component*), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap obyek sikap.

Perilaku yang nampak terhadap suatu obyek tertentu setidaknya dapat diramalkan melalui sikap yang diungkapkan oleh seseorang. Dalam artian bahwa sikap seseorang bisa menentukan tindakan dan perilakunya. Sikap kadang-kadang bisa diungkapkan secara terbuka melalui berbagai wacana atau percakapan, namun sering sikap ditunjukkan secara tidak langsung. Sikap bisa muncul sebelum perilaku tetapi bisa juga merupakan akibat dari perilaku sebelumnya.

Uraian tentang komponen-komponen sikap tersebut, menegaskan bahwa sikap seorang kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat tercermin dari kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang ditampilkan. Seorang kepala sekolah yang memiliki sikap yang positif terhadap kinerja guru sudah tentu menampilkan suatu kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang positif terhadap pekerjaanya.

Kepercayaan kepala sekolah terhadap guru akan tumbuh bilamana seorang guru memiliki kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Profesi guru merupakan profesi yang amat membutuhkan keahlian. Pendidikan yang sesuai dan pengalaman yang memadai merupakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan menjadi seorang guru. Kepercayaan yang tinggi terhadap guru akan tumbuh bilamana seorang guru memiliki minat yang tinggi untuk menjalani profesi sebagai guru.

Kepuasan kepala sekolah terhadap guru akan tumbuh bilamana pekerjaan yang dikerjakan oleh guru di sekolah memberikan hasil yang baik. Perilaku atau sikap seorang kepala sekolah dapat dilihat dalam bentuk tanggung jawab, etos kerja, disiplin dan kreativitasnya. Kepala sekolah dapat dikategorikan berperilaku positif bilamana memiliki tanggung jawab, etos kerja, disiplin dan kreativitas yang tinggi. Sikap seorang kepala sekolah terhadap guru dan kinerja guru dapat tercermin dari kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang ditampilkan oleh kepala sekolah. Seorang kepala sekolah yang memiliki sikap yang positif terhadap guru

maka akan menampilkan suatu kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang positif terhadap gurunya.

Berdasarkan uaraian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa sikap harus memiliki tiga komponen yaitu komponen kognitif (komponen perceptual), komponen afektif (komponen emosional), komponen konatif (komponen perilaku atau *action component*)

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap

Menurut Azwar Sikap dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lainnya: pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting(orang tua, orang yang status sosialnya lebih tinggi, teman sebaya, teman dekat, guru, teman kerja, istri atau suami, dan lain-lain), pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama, dan faktor emosional.[54]

a. Pengalaman pribadi

Pengalaman yang dimikili seseorang dengan suatu objek psikologis, cendrung akan membentuk sikap negative terhadap objek tersebut. Sikap akan lebih mudah terbentuk jika yang dialami seorang terjadi dalam situasi yang melibatkan emosi karena penghayatan akan pengalaman lebih mendalam dan lebih lama membekas.

b. Pengaruh kebudayaan

Pengaruh lingkungan termasuk kebudayaan akan membentuk pribadi seseorang. Kepribadian merupakan pola pelaku yang konsisten yang menggambarkan sejarah reinforcement yang kita alami

c. Pengaruh orang yang dianggap penting

[54] Azwar Sifuddin. *Dasar-Dasar Psikometri*.....hal 30

Individu pada umumnya cendrung memiliki sifat yang konformasi atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting yang didorong oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan menghindari konflik.

d. Media massa

Media massa memberikan pesan-pesan sugestif yang mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenaisuatu hal yang memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut jika cukup kuat, pesan-pesan sugestif akan memberikan dasar efektif dalam menilai sesuatu hal sehingga terbentuk arah sikap tertentu.

e. Lembaga pendidikan dan lembaga agama

Lembaga pendidikan dan lembaga agama sebagai suatu sistiem yang mempunyai pengaruh dalam membentuk sikap karena meletakan dasar konsep dan dasar pengertian dalam diri individu. Pemahaman akan baik buruk pemisah dan cara sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan, dapat diperoleh dari pendidikan dan dari pusat keagamaan serta ajaranajarannya.

f. Faktor emosional

Suatu bentuk sikap terkadang didasari oleh emosi, yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

Berdasarkan uraian yang terdapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa sikap dapat di pengaruhi oleh faktor pengalaman pribadi pengaruh kebudayaan, pengaruh orang yang dianggap penting, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama, faktor emosional.

5. Unsur-unsur Sikap

Menurut Azwar Sikap mengandung unsur-unsur yaitu :[55]

a. Adanya objek : tanpa adanya objek sikap tidak akan terbentuk

b. Bentuk sikap berupa pandangan, perasaan, kecenderungan, untuk bertindak (respon terhadap objek).

c. Tanpa adanya individu suatu tidak akan terjadi adanya objek, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan uraian dia atas ppenulis simpulkan bahwa unsur yang terdapat dalam sikap ini merupakan hal yang mempengaruhi sikap itu sendiri. Karena unsur merupakan hal terpenting dalam pembentukan sikap, baik itu sikap positif apun sikap negatif.

6. Bentuk Sikap

Menurut Azwar bentuk sikap terdiri dari sikap positif dan sikap negatif , yaitu:[56]

a. Sikap Positif

Merupakan perwujudan nyata dari intensitas perasaan yang memperhatikan hal-hal yang positif. Suasana jiwa yang lebihmengutamakan kegiatan kreatif dari pada kegiatan yang menjemukan, kegembiraan dari pada kesedihan, harapan dari pada kesedihan, harapan dari pada keputusan. Sesuatu yang indah dan membawa seseorang untuk selalu tenang, dihargai, dihormati, oleh orang lain. Untuk menyatakan sikap yang positif, seseorang tidak hanya mengekspresikan hanya melalui wajah, tetapi juga dapat melalui bagaimana cara ia berbicara, berjumpa dengan orang lain, dan menghadapi masalah.

---

[55] Azwar Sifuddin, *Dasar-Dasar Psikometri*.....hal 40

[56] Azwar Sifuddin, *Dasar-Dasar Psikometri*.....hal 35

b. Sikap Negatif

Sikap negatif harus dihindari, karena hal ini mengarahkan seseorang pada kesulitan diri dan kegagalan. Sikap ini mencerminkan pada muka muram, sedih, penampilan diri yang tidak bersahabat. Sesuatu yang menunjukan ketidakmarahan, ketidakmenentangan, dan tidak memiliki kepercayaan diri.

C. Sikap Kepemimpinan

Sikap kepemimpinan adalah suatu sikap pribadi yang mampu mengembangkan potensi diri, mampu menempatkan diri serta mampu berfikir terbuka dan positif terhadap diri dan lingkungan. Adapun sikap kepemimpinan ini tidak hadir dengan sendirinya melainkan dibangun dan dibentuk oleh pilar-pilar pendidikan yaitu keluarga, sekolah dan masyarakat.

Sikap kepemimpinan sangat penting dimiliki oleh setiap individu. Dalam kehidupan sehari-hari individu adalah pemimpin bagi dirinya sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan individu akan menjadi pemimpin bagi kelompoknya. Oleh karena itu sikap kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan dalam memimpin diri sendiri ataupun kelompok. Sikap kepemimpinan menurut *Robbins* yang dikutip oleh Soetopo *"Leadership is the ability to influence a group to ward the achievement of goal"*.[57] yang artinya Kepemimpinan melalui kelompok tersebut dapat tercapai tujuan yang diinginkan. Pendapat tersebut dapat diartikan setiap individu itu mempunyai kemampuan memimpin atau menjadi pemimpin yang dapat mengayomi atau mempengaruhi sebuah kelompok agar tercapai tujuan yang diinginkan. Pengertian berikutnya oleh George R. Terri dikutip oleh Nawawi yang mengatakan "Kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam

[57] Soetopo, Hendyat, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2010), hal 131

mengusahakan (mengerjakan) tugas – tugas yang berhubungan, untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut".[58]

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka penulis menarik kesimpulan, sikap kepemimpinan adalah sikap dan pribadi seseorang yang dapat mempengaruhi anggota organisasi atau anggota kelompoknya dalam mengerjakan perkembangannya, baik dari perkembangan pendidikan, pekerjaan, maupun pribadi dan sosialnya, yang diharapkan peserta didik pada akhirnya dapat meningkatkan sikap kepemimpinan dalam dirinya untuk dapat meningkatkan kualitas hidupnya dimasa depan.

Terdapat beberapa indikator terbentuknya sikap Kepemimpinan. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:[59]

1. Jujur atau dapat dipercaya

Kejujuran adalah hal yang sangat pokok dalam kehidupan, karena dengan kejujuran yang melekat pada seseorang akan melekat pula kepercayaan yang akan diberikan oleh pihak lain. Dari kemampuan dapat dipercaya seseorang sebetulnya merupakan awal arah karier seseorang.

2. Disiplin

Kemampuan yang menunjukkan konsisten dalam memilki komitmen yang tinggi untuk berusaha menyelesaikan segala masalah dengan mengacu pada nilai – nilai disiplin. Disiplin adalah kebiasaan yang akan terbangun menjadi sifat seseorang, adapun nilai – nilai disiplin yang terkait meliputi:

1) Disiplin terhadap fungsi diri.
2) Disiplin terhadap standard an ilmu yang dimiliki.
3) Disiplin melaksanakan perintah atasan.
4) Disiplin tehadap peraturan yang berlaku.

---

[58] Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi,* (Yogyakarta: UGM Press, 2006), hal 23

[59] Jamal Madhi, *Menjadi pemimpin yang efektif dan berpengaruh: tinjauan manajemen kepemimpinan Islam,* (Bandung : PT. Syaamil Cipta Media, 2001), hal 1-2

5) Disiplin dalam menggunakan waktu kerja.

Tidak ada pekerjaan yang bisa diselesaikan dengan baik jika tidak ada komitmen dari si pekerja atas komitmen untuk menyelesaikan dengan sempurna dan sebaik mungkin.

3. Terampil

Diperlukan sikap terampil dalam membentuk jiwa kepemimpinan, karena kepemimpinan ini tidak hanya diperlukan sikap tegas,disiplin, jujur.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah suatu bagian resiko dari suatu perbuatan, dalam suatu kehidupan bertanggung jawab atas kehidupan yang kita pilih adalah suatu tuntutan dalam kehidupan. Tanggung jawab akan terasa indah jika dilalui dan diawali dari jalan yang menurut hati dan akal sehat adalah benar. Karena dari kebenaran inilah suatu pembelajaran kehidupan akan terus berjalan. Dari keberanian bertanggung jawab seseorang pada dasar adalah keberanian seseorang akan seberapa bisa kita menikmati suatu kehidupan yang enak atau tidak enak.

5. Kerjasama

Membangun kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain dan menjadi bagian dari kelompok serta berperan aktif sebagai anggota kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu kemampuan yang sangat penting. Adapun salah satu ciri – ciri orang yang mudah diajak kerjasama adalah yang bersangkutan tersebut, disamping banyak ide pandai yang ia sampaikan namun ia juga pandai mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain.

D. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja

Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Usman, kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[60] Menurut Whitmore yang dikutip oleh Uno, secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.[61]

Menurut Supardi, kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.[62] Mangkunegara yang dikutip oleh Wahyudi, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadannya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang di capai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berbagai pengertian kinerja di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dilakukan seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kemampuan dan perbuatannya.[63]

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu peserta didik. Secara sederhana, guru berarti orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang mengajar di tempat tertentu, tidak hanya di

---

[60] Husaini Usman. *Manajemen Teori, Prakter dan Riset Pendidikan*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2009), hal 488

[61] Hamzah B Uno, dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukuranny,* (Jakarta: Bumi Akasara, 2014),hal 59

[62] Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010), hal 45

[63] Wahyudi dan Imam, *Mengejar Profesionalisme Guru,* (Jakarta: PrestasiPustaka, 2012), hal 7

lingkungan lembaga formal, tetapi juga di rumah, tempat ibadah atau di tempat lain.

Kinerja merupakan hal-hal seperti yang diungkapkan Nawawi, yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kaitannya dengan kinerja yang dimaksudkan adalah prestasi atau kemampuan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengaruh antar pribadi. Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas.[64] Sementara Yamin dan Maisah, berpendapat bahwa kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru yang baik pada suatu instansi terlihat dari kehadiran guru di kelas, kesungguhan mengajar dengan disertai dedikasi dan semangat yang tinggi, serta diiringi rasa senang. Ukuran kinerja dikatakan baik jika dapat ditunjukan dengan kinerja yang baik ditinjau dari berbagai faktor. Ukuran kinerja guru tertuang pada kompetensi pedagogik yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil proses pembelajaran.[65]

Tugas dan tanggung jawab guru tidak sekadar mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi lebih kompleks dari itu. Seorang guru mengemban amanah sebagai pengajar, juga sekaligus sebagai seorang pendidik. Guru bukan semata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan tuntunan kepada peserta didik. Menurut Djamarah, guru adalah figur pemimpin, sekaligus arsitektur yang membangun dan membentuk jiwa dan watak peserta didik.[66]

Untuk melihat kinerja seseorang atau suatu argumentasi harus mengacu pada aktifitas orang tersebut selama melaksanakan tugas pokok yang menjadi

---

[64] Nawawi dan Hamdani, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Jakarta: Gajah Mada University, 2005), hal 13

[65] Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hal 87

[66] Djamarah, Syaiful Bahri, *Psikolog Belajar,* (Rieneka Cipta: jakarta, 2002), hal 12

tanggung jawabnya. Maksudnya adalah tingkat kualifikasi kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya tersebut. Maka kinerja guru dalam kegiatannya seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh sikap mental dan profesionalisme guru.

Bertolak dari pendapat para ahli di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru atau prestasi kerja *(performance)* guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitasnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Banyak sekali terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, antara lain kemampuan dan kemauan. Kemampuan tanpa adanya kemauan tidak menghasilkan kinerja. Demikian halnya, kemauan tanpa disertai kemampuan juga tetap tidak menghasilkan kinerja optimal. Menurut Mulyasa, yang berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas, yaitu faktor teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal, serta kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah.[67] Sejalan dengan pendapat tersebut, Sedarmayanti menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap mental (motivasi kerja, disiplin

[67] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional ; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan,* (Bandung:Remaja Rosda Karya, 2012), hal 16

kerja, etika kerja, dan budaya kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial dan kesejahteraan, iklim kerja, sarana dan prasarana yang memadai, teknologi, dan kesempatan untuk berprestasi.[68] Kedua pendapat tersebut merujuk pada variabel yang sama, yakni beberapa aspek yang terdapat pada individu, lingkungan dan budaya kerja, sarana dan prasarana, dan kesejahteraan sebagai motivasi kerja. Secara umum.

Secara lebih laus di jelaskan oleh Suryadi Prawirosentono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain[69]:

a. Efektivitas dan efisiensi. Efektivitas suatu orang adalah ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.
b. Otoritas dan tanggung jawab. *Authority* (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
c. Disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja.
d. Inisiatif dan kreatifitas, ialah kemampuan memberdayakan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Tanggung jawab akan tugasnya atau rasa tanggung jawab berkaitan atau dapat dikaitkan dengan tingkat disiplin para peserta organisasi. Semakin baik disiplin para peserta organisasi, diharapkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan akan bertambah baik. Inisiatif yang merupakan pencerminan kreatifitas ide yang bernuansa daya dorong dalam mencapai tujuan organisasi dengan baik. Di samping itu efektivitas dan efisiensi dapat menjadi tolak ukur kinerja suatu organisasi, kinerja sebagai hasil kerja yang

[68] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal 67
[69] Suryadi Prawerosentono, *Kebijakan kinerja karyawan: Kiat membangun lembaga kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal 29-32

dicapai dalam lingkup pekerjaan atau jasa yang bersangkutan di lingkungan sebuah organisasi.

Menurut Henry Simanora kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu[70]:

a. Faktor individual yang terdiri dari
    1) Kemampuan dan keahlian
    2) Latar belakang
    3) Demografi
b. Faktor psikologis
    1) Persepsi
    2) *Attitude*
    3) *Personality*
    4) Pembelajaran
    5) Motivasi
c. Faktor organisasi
    1) Kepemimpinan
    2) Penghargaan
    3) Struktur
    4) *Job Design*
    5) Sumber daya

Berdasarkan uraian yang terdapat di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh beberapa yaitu faktor individual, faktor psikologis, faktor organisasi

3. Penilaian Kinerja Guru

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai

[70] Henry Simanora, *Manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal 500

setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Malayu SP Hasibuan mengatakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.[71] Sejalan dengan pendapat Henry Simanora penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.[72]

Sementara itu, Husaini Usman ada lima faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membuat penilaian kinerja yaitu (1) kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran, (2) kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi, (3) supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan, (4) kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu, (5) konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan. Aspek-aspek kinerja ini dapat dijadikan landasan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.[73]

Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 mengatur tentang standar formal proses pembelajaran di sekolah. Standar proses tersebut meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Penentuan aspek pengukuran dilakukan dengan melihat relevansi, signifikansi, dan cakupan yang komprehensif terhadap kinerja guru tersebut untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien mengenai standar formal proses pembelajaran di sekolah.

---

[71] Malayu SP Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan IV, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal 87

[72] Henry Simanora, *Manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal 415

[73] Husaini Usman, *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal 458

Aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja karyawan atau pegawai pada sebuah organisasi secara umum mencakup beberapa hal sebagai berikut:

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang diperoleh karyawan atau pegawai dengan membudayakan segala potensi yang dimiliki. Prestasi kerja dapat dilihat dari kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja. Seorang pegawai yang memiliki kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Tinggi rendahnya kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja seorang pegawai akan mempengaruhi kinerjanya

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang karyawan atau pegawai berkaitan dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk menjalankan pekerjaannya. Tanggung jawab seorang karyawan dapat diukur dari pelaksanaan tugas, dedikasi yang dimiliki, serta kemampuannya untuk bertanggung jawab terkait dengan semua pekerjaan yang dipercayakan kepadanya selama waktu berlangsung.

c. Ketaatan

Ketaatan karyawan atau pegawai berkaitan dengan disiplin yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin ini dilihat dari ketepatan waktu kerja, penggunaan jam kerja, dan kepatuhan terhadap semua aturan yangberlaku dalam sebuah organisasi. Ketaatan juga berkaitan dengan sikap sopan santun selama bekerja. Ada kalanya karyawan menunjukkan sikap yang kurang sopan pada saat bekerja. Hal ini dapat menjadi salah satu indikator karyawan yang kurang bertanggungjawab.

d. Kejujuran

Dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk bersikap jujur. Kejujuran dalam hal ini dimaksudkan dengan keikhlasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

e. Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki setiap karyawan-karyawan yang tidak mampu bekerjasama dengan orang lainmerupakan cerminan ketidakmampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru secara umum merupakan kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja.

E. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian kepustakaan yang dilakukan, beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan penulis teliti, di antaranya sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yusup dengan judul Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Para Guru dan Disiplin Kerja para Tenaga Administrasi, Program Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor tahun 2011. Diperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja tenaga administrasi, namun hubungan keduanya cenderung tidak kuat.
2. Penelitian yang dilkukan oleh Agustina debgan judul Tesis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Smp Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah tahun 2016. Diperoleh hasil bahwa Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten

Lampung Tengah. Secara parsial iklim sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Iklim sekolah berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Kinerja guru berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Baihaqi dengan judul jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif Selorejo Blitar tahun 2015. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA MA'Arif Selorejo Blitar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MA MA'ARIF Selorejo Blitar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MA MA'ARIF Selorejo Blitar
4. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Syahril dengan judul Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Manna Bengkulu Selatan tahun 2013. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja Guru (Y) SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Pengaruh antara sikap guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Pengaruh antara disiplin guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Agus Salim dengan judul jurnal Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru tahun 2016. Diperoleh hasil bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru. Peran kepemimpinan Kepala Sekolah seperti perhatian terhadap guru tentang pengembangan karir, kekeluargaan/komunikasi dan pelayanan, kebijakan dalam pengambilan keputusan dalam hal pembagian tugas, peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan sarana dan prasarana, dan hubungan dengan masyarakat/dinas lain, serta sikap atau kepribadian dari kepala sekolah terbukti mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin kerja.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Mujiatun dengan judul jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni tahun 2011. Diperoleh hasil bahwa Kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni berada pada kategori cukup. Indikator kuantitas out put dan kualitas out put sudah baik, sedangkan indikator sifat kooperatif tingkat capaiannya paling rendah sehingga perlu mendapat perhatian untuk dapat ditingkatkan. Gaya kepemimpinan pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan cenderung kepada gaya kepemimpinan demokratik dan kharismatik. Gaya kepemimpinan otokratik/otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan. Gaya kepemimpinan paternalistik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan. Gaya kepemimpinan laissez faire tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan. Gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan. Gaya kepemimpinan demokratik dan kharismatik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedua gaya

gaya kepemimpinan ini yang ditunjukkan oleh pimpinan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni akan semakin baik kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Bungawati dengan judul jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 7 Makassar tahun 2016. Diperoleh hasil bahwa Koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,374 atau berada pada kategori rendah dengan nilai p = 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru kurang atau rendah. Koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,310 atau berada pada kategori rendah dengan nilai p = 0,004 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh motivasi terhadap kinerja guru kurang atau rendah. Koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,301 atau berada pada kategori rendah dengan nilai p = 0,008 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru kurang atau rendah. Berdasarkan analisis X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, dan X3 terhadap Y dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, maka pengaruh faktor kepemimpinan lebih tinggi, faktor mativasi dan disiplin kerja lebih rendah, namun ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari nilai regresi diperoleh nilai F= 19.09 dengan nilai sig. = 0.000. Hal ini merupakan dasar pengambilan keputusan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan bepengaruh terhadap kinerja.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Ndaru Prasastono dengan judul jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang tahun 2012. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepeminpinan sebesar 64,0% terhadap motivasi kerja.Terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara kompensasi sebesar 38,1% terhadap motivasi kerja.Variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah sebesar 85,0%, sedangkan sisanya sebesar 15,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Librawati, Made Yudana, dan Arya Sunu dengan judul jurnal Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Sukawati tahun 2013. Diperoleh hasil bahwa terdapat determinasi yang signifikan sikap profesional terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y}$ = 56,465 + 0,827 X1 dengan determinasi sebesar 45, 6 % dan sumbangan efektif sebesar 20,2 %. Terdapat determinasi yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y}$ = 6,892 + 1,088 X2 dengan determinasi sebesar 48,7 % dan sumbangan efektif sebesar 23,1 %. Terdapat determinasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y}$ = 47,462 + 0,909 X3 dengan determinasi sebesar 46,3 % dan sumbangan efektif sebesar 24,1 %. Terdapat determinasi yang signifikan secara bersama sama sikap profesional, iklim kerja, dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y}$ = - 19,160 + 0,367 X1 + 0,517 X2 + 0,472 X3 dengan determinasi sebesar 67,4 %. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sikap profesional, iklim kerja, dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berdeterminasi secara signifikan dengan kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sukawati, artinya ketiga variabel tersebut dapat memprediksikan kinerja guru.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Djatmiko dengan judul Jurnal pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Kota Semarang tahun 2006. Diperoleh hasil bahwa hasil analisis deskripsi kepemimpinan visi kepala sekolah sangat

baik, kepribadian, pemahaman misi, dan kemampuan berkomunikasi baik. Akan tetapi dalam hal pemahaman terhadap kondisi guru dan keberanian dalam mengambil keputusan 53% responden menilai kurang baik. Hasil analisis deskripsi sarana prasarana menunjukkan bahwa responden yang menilai cukup adalah jumlah buku pokok untuk siswa dan guru sedangkan buku penunjang dinilai kurang. Begitu juga untuk alat peraga olah raga, IPA dan bahasa Indonesia dinilai cukup sedangkan untuk alat peraga IPS, Matematika, dan bahasa Inggris dinilai kurang. Hasil analisis deskriptif untuk variable kinerja guru semua responden menilai cukup baik. Hasil analisis uji T pada faktor kepemimpinan menunjukkan nilai absolut thitung (9.376) lebih besar dari pada ttabel (2.0395) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Ini mengartikan bahwavariabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil analisis uji T pada faktor sarana prasarana menunjukkan nilai absolut thitung (10.357) lebih besar dari pada ttabel (2.0395) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Ini mengartikan bahwa variabel saranaprasarana berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil analisis uji F pada faktor kepemimpinan dan saranaprasarana menunjukkan hasil perhitungan Fhitung sebesar 73.871 sedangkan Ftabel sebesar 3.9113 Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemepimpinan dan saranaprasarana berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Semua penelitian yang terpapar di atas yang terdiri dari 10 buah karya ilmiah baik yang berupa jurnal maupun yang berupa Tesis, yang mempunyai kaitan variabel dengan penelitian penulis yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, sikap kepala sekolah, dan kinerja guru, maka penulis menarik suatu kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memang memberikan suatu pengaruh kepada kinerja guru, baik itu secara parsial maupun signifikan. Yang membedakan penelitian di atas dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu penulis juga melihat kepada faktor sikap kepala sekolah.

Maka posisi penulis dalam tesis ini dan yang membedakan dengan penelitian terduhulu adalah penulis ingin melihat kontribusi gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru yang akan dilihat dari aspek kedisiplinan guru, dan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

F. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain, masyarakat yang saling berbeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.

Jadi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah harus dapat menggerakkan, mengarahkan perilaku guru untuk berbuat dan bekerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, sesuai dengan gaya dan karakteristik iklim dan personal guru sebagai bawahan.

2. Sikap Kepala Sekolah

Definisi sikap adalah derajat efek positif atau efek negatif yang dikaitkan dengan suatu obyek psikologis dan juga sikap adalah keadaan mental dan syaraf dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya. Sedangkan sikap dapat digambarkan sebagai kecenderungan subyek merespon suka atau tidak suka terhadap suatu obyek

Jadi sikap kepala sekolah merupakan sesuatu pendorong perilaku guru yang menilai terhadap sesuatu obyek (pekerjaan guru) yang mengandung faktor perasaan dan motivasi.

3. Kinerja Guru

Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru atau prestasi kerja *(performance)* guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitasnya.

G. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan penjelasan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan teori-teori yang ada, sehingga akan memberikan gambaran utuh pengaruh antarvariabel tersebut.

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), sikap Kepala sekolah (X2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) pada Pesantren di kecematan Candung Kabupaten Agam.

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Teori yang menghubungkan didapat dari Jurnal:

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Baihaqi dengan judul jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif Selorejo Blitar tahun 2015. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA MA'Arif Selorejo Blitar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MA MA'ARIF Selorejo Blitar. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MA MA'ARIF Selorejo Blitar

Dari sini terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru, yang mana kinerja ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemiminan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

2. Hubungan Sikap Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Jika telah muncul sikap kepala sekolah yang ke arah positif, maka akan memunculkan perbuatan dan tingkah laku guru yang positif pula, baik dalam berhubungan dengan sesama guru, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

Sikap kepala sekolah akan tercermin pula dalam bagaimana dia bekerja dan memahami guru-guru dan pegawainya, bila sikap seorang kepala sekolah baik, maka akan baik pula guru dalam kinerjanya. Bila sikap seorang kepala sekolah negatif terhadap gurunya, maka guru akan berkinerja kurang baik. Oleh karena itu diduga ada pengaruh antara sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Teori yang menghubungkan didapat dari Jurnal:

Ada pengaruh signifikan antara variabel perilaku/sikap kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang. Jadi perilaku/sikap kepemimpinan yang profesional, demokratis dan motivator akan meningkatkan kinerja para guru dan karyawan di lembaga yang dipimpinnya.[74]

3. Hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan sikap kepala sekolah (X_2)

Menurut Arep dan Tanjung, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain, masyarakat yang saling berbeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu

Sikap kepemimpinan adalah suatu sikap pribadi yang mampu mengembangkan potensi diri, mampu menempatkan diri serta mampu berfikir terbuka dan positif terhadap diri dan lingkungan. Adapun sikap kepemimpinan ini

[74] AMALNI Tesis Tentang Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa Di Sma Negeri 8 Kota Malang

tidak hadir dengan sendirinya melainkan dibangun dan dibentuk oleh pilar-pilar pendidikan yaitu keluarga, sekolah dan masyarakat.

Teori yang menghubungkan yang dikutip dari Seokarso dan Iskandar:

Gaya kepemimpinan yang berorientasi baik pada tugas maupun pada orang, keduanya memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Namun hubungannya tercermin pada adanya dwitunggal dari perilaku tegas dan perilaku lembut dalam mengutamakan keberhasilan bersama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesian.

Gaya kepemimpinan (*style* kepemimpinan) dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau sikap atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota/pengikut.
2. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau sikap atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.[75]

4. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Sikap Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y)

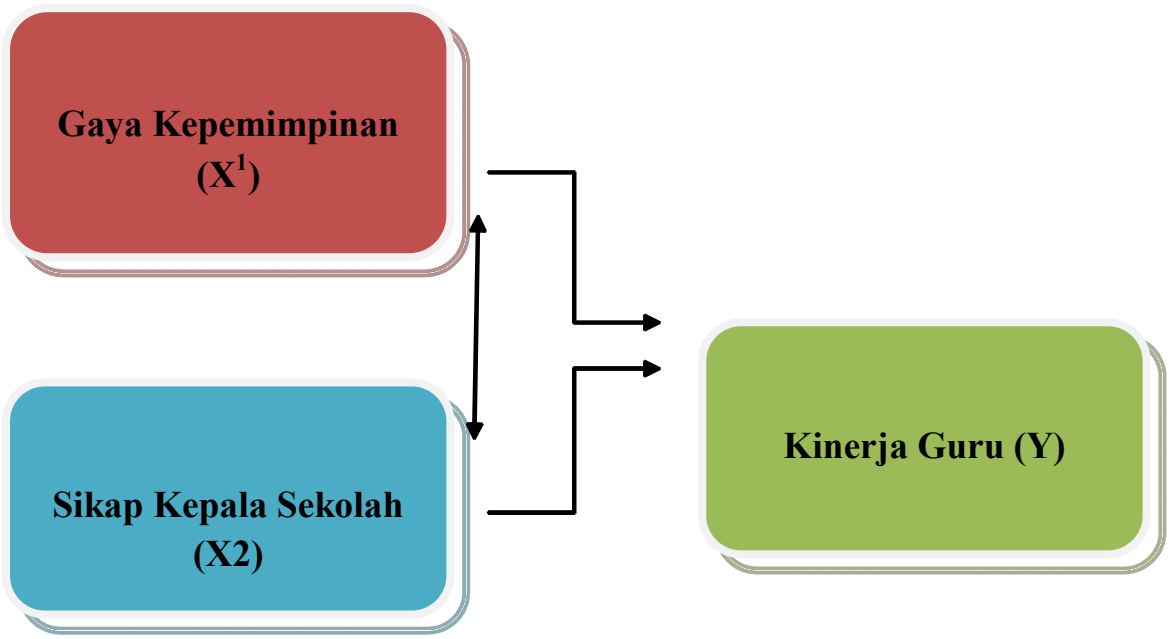
Dari uraian yang telah dipaparkan baik secara terpisah maupun secara bersama-sama dapat diduga bahwa baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sikap kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karenanya, untuk meningkatkan kinerja ataupun produktifitas kualitas kerja guru, sekolah harus memberikan suatu suasana kerja yang nyaman, penciptaan lingkungan yang kondusif dan kompetitif secara positif baik dari sistem kepemimpinan, pengelolaan organisasi dan penegakan peraturan. Hal ini akan menciptakan dan membuat guru berkinerja sesuai dengan standar pendidikan nasional.

---

[75] Soekarso, Iskandar Putong, *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2015), 35-35

Hal ini didasarkan pada logika bahwa suasana kerja yang nyaman dan kondusif, lingkungan dan pengelolaan organisasi yang tertib dan teratur, maka akan membentuk sikap guru yang loyal dan disiplin guru yang baik sehingga akan berdampak pada kinerja guru yang baik pula, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah secara khusus dan mutu pendidikan pada umumnya.

Gambar 2.1. Kerangka konseptual



H. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan definisi operasional, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berukut:

5. Terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.
6. Terdapat kontribusi yang signifikan antara sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.

7. Terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah pada Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam
8. Terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Berdasarkan analisis datanya penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dan Ex post facto dikarenakan ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi unguk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.[76] Penelitian asosiatif bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya dan tingkat signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Peneliti melakukan penelitian pada Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam dengan melihat gambaran kontribusi gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.

Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian berdasarkan sifat hipotesisnya adalah kuantitatif korelasional dan Ex post facto dikarenakan ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam.

[76] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,* (Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003), hal 11

B. Lokasi Penelitian

Adapun penelitian ini berlokasi pada 4 buah Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten agam.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian.[77] Populasi penelitian ini adalah guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, diperoleh populasi untuk penelitian ini sebanyak 112 orang guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung.

Tabel 3.1 Jumlah Guru Pondok Pesantren Di Kecamatan Candung

No	Nama Pesantren	Guru		
		Lk	Pr	Jumlah
1	Miftahul 'Ulumi Syar'iyah Candung	13	17	30
2	Madrasah Tarbiyah Islamiyah Candung	18	30	48
3	Madrasah Tarbiyah Islamiyah At Taqwa Candung	7	5	12
4	Ashhabul Yamin	12	10	22
Jumlah		50	62	112

Sumber: Tata Usaha Pondok Pesantren Di Kecamatan Candung

Berdasarkan Tabel 3.1, dapat dilihat bahwa jumlah guru Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Tahun Pelajaran 2016/2017 keseluruhannya berjumlah 112 guru.

[77]Ferdinand, M*etode Penelitian Manajemen*, (Semarang : BP Undip, , 2006), hal 72

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi.[78] Bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan data disebut sebagai sampel. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian dari pendapat para ahli di atas dapat penulis tarik kesimpulan bahwa sampel tersebut merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai sumber data dan dapat mewakili dari seluruh populasi yang akan diambil sebagai data untuk suatu penelitian.

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 112 orang. Karena pupulasinya lebih dari 100 maka untuk menentukan ukuran sampel dari jumlah populasi dapat menggunakan rumus Taro Yamane atau slovin sebagai berikut:[79]

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d^2 = Presisi atau batas toleransi kesalahan pengambian sampel yang digunakan (0,05)

Hasil yang diperoleh dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{112}{112^{(0,05)2} + 1}$$
$$= \frac{112}{1,28}$$
$$= 88$$

[78] Ferdinand, M*etode Penelitian Manajemen*.....hal 77

[79] Ridwan dan EA, Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memakai Analisa Jalur (Path Analysis)*, cet ke-2, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal 65

Jumlah sampel yang diambil adalah 88 guru yang tersebar pada Pondok Pesantren di Kecamatan Candung yaitu:

Tabel 3.2 Data Penyebaran Sampel

Pondok Pesantren	Sampel	Jumlah sampel
MUS	30/112x88= 23.57	24
MTI	48/112x88= 37.71	38
At Taqwa	12/112x88= 9.32	9
Ashabul Yamin	22/112x88= 17.08	17
Jumlah		88

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2017

D. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling,* yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut.[80] Cara yang di tempuh dengan mengundi sampel penelitian. Langkah-langkah yang dimaksudkan adalah sebagai berikut. (1) Masing-masing sekolah akan di pilih sejumlah guru sesuai dengan jumlah yang ditentukan sebelumnya, (2) dibuat potongan kertas kecil sejumlah guru di sekolah tersebut dan di tulis nama-nama guru yang ada di sekolah tersebut, (3) nama-nama guru yang di tulis pada potongan kertas, kemudian digulung dan dimasukkan dalam tabung dan di kocok, lalu dikeluarkan satu per satu, (4) gulungan kertas yang keluar, dicatat sebagai sampel kemudian dikembalikan dalam tabung, lalu di kocok untuk mendapatkan sampel berikutnya, (5) jika yang keluar nama yang sudah menjadi sampel, maka di kembali lagi dan dikocok lagi hingga keluar nama yang lain sebanyak jumlah guru yang dibutuhkan. Begitu dilakukan seterusnya pada sekolah yang lain hingga terpenuhi sejumlah guru yang akan dijadikan sampel penelitian.

[80] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung. Alfaheta, 2014), hal 120

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena-fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penelitian ini menggunakan instrumen sebagai berikut:

1. Angket

Secara rinci angket adalah teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebarluaskan untuk mendapatkan data. Angket yang digunakan berupa kuesioner yang dibuat secara struktur, di dalamnya meliputi beberapa item pertanyaan atau pernyataan untuk memudahkan dalam mengkuantifikasi data disertai alternatif jawaban. Kuesioner yang terstruktur ini dibuat mengingat pengukuran yang digunakan adalah scoring, yaitu pemberian nilai skor pada setiap alternatif jawaban yang disediakan dalam pertanyaan dan pernyataan.

Instrumen yang dilakukan dengan angket (kuisioner) yaitu gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah yaitu skala yang memiliki point, mempunyai interval yang sama. Jadi skala pengukuran yang dilakukan bernama skala interval.

Angket yang dipergunakan dalam penelitian ini berbentuk isian tertutup, dimana jawaban dari pertanyaan yang diajukan telah disediakan dan responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KK), jarang (JR), dan jawaban tidak pernah (TP). Adapun skor masing-masing jawaban tersebut terbagi dua yaitu item positif dan item negatif.Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Skala Penskoran

Pilihan Jawaban	Skor	
	Item Positif	Item Negatif
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Kadang-kadang (KK)	3	3
Jarang (JR)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

Untuk item positif berbobot secara berurutan dari SL, SR, KK, JR, dan TP adalah 5, 4, 3, 2, 1.Sedangkan untuk item negatif secara berurutan dari SL, SR, KK, JR, dan TP adalah 1, 2, 3, 4, 5.

F. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Adapun variabel, konsep variabel, indikator, Deskriptor dari kisi-kisi instrumen penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Deskriptor
(1)	(2)	(3)	(4)
X_1	**Gaya kepemimpinan**	Kemampuan Mengambil Keputusan	• Otoriter • Bermusyawarah • *Laissez Faire* • Baik
		Kemampuan Memotivasi	• Nasehat (kata-kata) • Tindakan
		Kemampuan Komunikasi	• Sopan dan santun • Kasar • Jelas
		Kemampuan Mengendalikan Bawahan	• Menyuruh • Mengajak
		Tanggung Jawab	• Cuek • Tegas • Dedikasi

		Kemampuan Mengendalikan Emosional	• Pemarah • Penangis • Sabar
X_2	**Sikap Kepala Sekolah/Kepemimpinan**	Jujur atau dapat dipercaya	• Berkata benar/transparan • Tertutup
		Disiplin	• On Time
		Terampil	• Serba bisa
		Tanggung jawab	• Cuek • Tegas • Dedikasi
		Kerjasama	• Individual • Kooperatif • Egois
Y	**Kinerja Guru**	Kualitas Kerja	-
		Kecepatan dan ketepatan kerja	
		Inisiatif dalam kerja	
		Kemampuan kerja	
		Komunikasi	

G. Pengujian Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut benar-benar valid (sahih) dan reliabel (handal).

1. Uji Coba Instrumen

Setelah instrumen disusun sesuai dengan kisi-kisi angket yang telah dibuat, maka perlu diuji cobakan telebih dahulu sebelum diberikan kepada sampel penelitian. Dengan uji coba yang dilakukan ini diharapkan dapat diketahui validitas angket reliabilitas angket, sehingga bisa dipilih angket yang baik yang nantinya akan diberikan kepada sampel dalam penelitian ini.

H. Variabel Penelitian dan Variabel Operasional

1. Jenis Variabel Penelitian

Variabel independennya/bebas Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X1) dan sikap kepala sekolah (X2) variabel dependen/terikatnya adalah kinerja guru (Y).

2. Variabel Operasional

a. Variabel (Y) Kinerja Guru

kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitasnya.

b. Variabel (X_1) Kontribusi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain, masyarakat yang saling berbeda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

kepala sekolah adalah seorang yang diangkat dan ditetapkan baik oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan ataupun yayasan untuk menjadi pemimpin sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan fungsi-fungsi sekolah sebagaimana visi dan tujuan sekolah.

c. Variabel (X_2) Sikap Kepala Sekolah

Sikap kepala sekolah merupakan sesuatu pendorong perilaku guru yang menilai terhadap sesuatu obyek (pekerjaan guru) yang mengandung faktor perasaan dan motivasi.

I. Uji Validitas dan Uji Reliabelitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan instrumen. Suatu instrumen yang shahih atau valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.[81]

Suatu alat ukur atau skala pengukuran dikatakan valid jika skala pengukuran mengukur apa yang dimaksud untuk diukur; atau alat ukur yang salah atau tidak tepat akan mempunyai validitas yang rendah, begitu juga sebaliknya. Pengujian validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi *Product Moment Pearson Correlation*.

Untuk menguji alat ukur berupa angket, terlebih dahulu dicari angka korelasi bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan, yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan menggunakan korelasi *Product* Moment *Pearson*. Untuk menentukan nilai korelasi, rumus yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{\mathrm{n}\sum xy \quad (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 \quad (\sum x^2)][n\sum y^2 \quad (\sum y^2)]}}$$

Keterangan :

r = Korelasi productmomentSpearman

N = Jumlah responden

X = Butir pernyataan yang dijawab responden

$\sum X$ = Jumlah butir pernyataan yang dijawab responden

Y = Skor total yang diperoleh responden

$\sum Y$ = Jumlah skor total yang diperoleh responden

[81] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,* (Bandung : Penerbit Alfabeta, , 2006), hal 23

$\sum XY$= Jumlah perkalian antara butir pernyataan yang dijawab responden dengan skor total yang diperoleh responden.

Untuk pengambilan keputusan statistik, dapat digunakan 2 cara:[82]

1) Koefisien Korelasi dibandingkan dengan nilai rtabel (korelasi tabel)
   a. Apabila Koefisien Korelasi > r tabel Maka ada korelasi yang signifikan (Ha Diterima)
   b. Apabila Koefisien Korelasi < r tabel Maka tidak ada korelasi yang signifikan (H_0 Diterima)
2) Melihat Sig.
   a. Apabila nilai Sig. < 0,05 Maka ada korelasi yang signifikan (Ha Diterima)
   b. Apabila nilai Sig. > 0,05 Maka tidak ada korelasi yang signifikan (H_0 Diterima)

a. Hasil Uji Validitas Instrumen

Hasil analisis secara umum dengan bantuan SPSS *versi 23.00 for windows* dari ketiga variabel-variabel penelitian yang telah dibahas sebelumnya yaitu Gaya Kepemimpinan, Sikap Kepala Sekolah dan Kinerja Guru yang diujikan pada 30 responden guru Pondok Pesantren Darul Makmur Sungai Cubadak Kecamatan Baso, diketahui bahwa seluruh responden sudah memberikan jawaban sesuai dengan petunjuk pengisian angket yang diberikan. Maka adapun pengujian validitas menggunakan rtabel *Product Moment* sebesar 0,306 (db= 28), dapat disimpulkan seperti tabel 3.5 seperti berikut ini:

[82] Singgih Santoso,*Buku Latihan SPSS statistik Parametrik. Ed 1.1*. (Jakarta : PT. Alex Media Komputindo., 2001)

Tabel 3.5 Uji Validitas

NO	Variabel	Jumlah item	Tidak Valid	Keterangan		No.Item	
				Dibuang	Diperbaiki	Dibuang	Diperbaiki
1	Gaya kepemimpian	40	10	10	-	1,2,4,8,21,27, 28,36,37,38	-
2	Sikap Kepala Sekolah	26	8	8	-	2,3,4,6,12, 13,18,19	-
3	Kinerja Guru	24	3	3	-	5,6,23	-

Sumber: Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00, 2017

Berdasarkan tabel 3.5 di atas menunjukkan bahwa hasil uji coba validitas instrumen Gaya Kepemimpinan (X_1) pada 30 respoden guru Pondok Pesantren Darul Makmur Sungai Cubadak Kecamatan Baso dari 40 item pernyataan diketahui item nomor 1, 2, 4, 8, 21, 27, 28, 36, 37, 38 tidak valid karena r hitung < r tabel. Sesuai dengan hasil yang sudah dikonsultasikan dengan dosen pembimbing, maka item yang tidak valid dibuang, Item dibuang karena tidak memenuhi syarat sebagai item yang sesuai dengan indikator. Sehingga item pernyataan yang digunakan sebagai instrumen penelitian lingkungan keluarga adalah item yang dinyatakan valid sebanyak 30 item.

Berdasarkan tabel 3.5 di atas, juga menunjukkan hasil uji coba validitas instrumen Sikap Kepala Sekolah (X_2) pada 30 respoden guru Pondok Pesantren Darul Makmur Sungai Cubadak Kecamatan Baso dari 26 item pernyataan diketahui item nomor 2, 3, 4, 6, 12, 13, 18, 19 tidak valid karena r hitung < r tabel. Sesuai dengan hasil yang sudah dikonsultasikan dengan dosen pembimbing, maka ke 8 item pernyataan yang tidak valid dibuang karena tidak memenuhi syarat sebagai item yang sesuai dengan indikator. Sehingga item pernyataan yang digunakan sebagai instrument penelitian sikap belajar ekonomi adalah item yang dinyatakan valid yaitu sebanyak 18 item.

Serta tabel 3.5 diatas juga menunjukkan hasil uji coba validitas instrumen Kinerja Guru (Y) pada 30 respoden guru Pondok Pesantren Darul Makmur Sungai Cubadak Kecamatan Baso dari 24 item pernyataan diketahui item nomor 5, 6, 23

tidak valid karena r hitung < r tabel. Sesuai dengan hasil yang sudah dikonsultasikan dengan dosen pembimbing, maka item nomor 5, 6, 23 yang tidak valid dibuang, Item dibuang karena tidak memenuhi syarat sebagai item yang sesuai dengan indikator. Sehingga item pernyataan yang digunakan sebagai instrumen penelitian motivasi belajar adalah item yang dinyatakan valid dan yang diperbaiki yaitu sebanyak 21 item.

Berdasarkan analisis dan keterangan tabel 3.5 di atas disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen responden yang valid tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Sikap Kepala Sekolah (X_2), dan Kinerja Guru (Y) dengan taraf signifikan Alpha sebesar 0,05 atau 5% untuk dijadikan bahan kuesioner dengan membandingkan rhitung > rtabel, menunjukkan bahwa instrumen dapat digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrumen pengukuran didefinisikan sebagai suatu kemampuan instrumen guna mengukur secara konsisten terhadap fenomena yang dirancang untuk diukur. Pentingnya memiliki reliabilitas instrumen pengukuran, setidaknya untuk dua alasan: (a) relibilitas merupakan suatu prasyarat bagi validitas pengujian dan (b) penelitian menghendaki agar bisa menentukan pengaruh dan suatu variabel atas variabel lainnya.

Uji Reliabilitas (kehandalan) adalah nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan (konsisten). *reliabilitas* adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. "Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut valid dalam penelitiani ini.[83]

[83] Syaifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hal 9

a. Uji Reliabelitas Instrumen

Berdasarkan hasil *reability analysis* pengujian reliabilitas angket yang diberikan pada 30 responden guru Pondok Pesantren Darul Makmur Sungai Cubadak Kecamatan Baso untuk Gaya Kepemimpinan (X_1), Sikap Kepala Sekolah (X_2), dan Kinerja Guru (Y) dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*, diketahui nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) untuk setiap variabel dengan nilai rtabel sebesar 0.306.

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Variansi (Alpha)	r Product Moment (r_{tabel})	Keterangan
X_1	0,905	0.306	Reliabel
X_2	0,757	0.306	Reliabel
Y	0,840	0.306	Reliabel

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00, 2017

Berdasarkan koefisien variansi (alpha) untuk setiap variabel diketahui lebih besar dari nilai rtabel = 0.306 dengan signifikansi 0.05. Maka, dapat dikatakan seluruh variabel adalah reliabel dan dapat dijadikan sebagai instrumen pengukuran dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Sikap Kepala Sekolah (X_2), dan Kinerja Guru (Y).

J. Uji Asumsi Klasik/Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal.

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:[84]

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi formalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linear, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homokedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, Melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman.

[84]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*....hlm.110-112

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji glesjer dengan analisis jika nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Atau dengan melihat hasil grafik pada regresi dengan analisisnya adalah sebagai berikut:

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal[85]. Untuk mendeteksi adanya multi kolinearitas, dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multi kolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multi kolinearitas

4. Uji Auto Korelasi

Uji auto korelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya.[86]

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

---

[85] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*……hal 91

[86] Santosa dan Ashari, *Analisis statistic Dengan MicrosoitEvcel dan SPSS PT*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,2005), hal 240

a. Angka D-W di bawah -2 berarti ada auto korelasi positif
b. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada auto korelasi
c. Angka D-W di atas +2 berarti ada auto korelasi negative

K. Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi sederhana

Untuk menguji korelasi antar amasing-masing variabel digunakan rumus Pearson Product Moment sebagai berikut :[87]

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan interpretasi nilai r dapat dikategorikan seperti pada tabel di bawah ini :

Interpretasi Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sedangkanuntukmenyatakanbesarkecilnyasumbanganvariabelditentukandenganrumus :

$KP = r^2 . 100\%$

2. Uji Korelasi Ganda

Uji korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Untuk menguji korelasi ganda digunakan rumus :[88]

[87] Sudjana, *Metode Statistik, (*Bandung :Tarsito. 2001), hal 369
[88] Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Gramedia . 2004), hal 266

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y+rx_2y-2rx_1y.rx_2y.rx_1x_2}{1-r^2x_1x_2}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikasi korelasi ganda ditentukan dengan membandingkan nila F_{hitung} dan F_{tabel}. Dengan signifikansi 0,05db = k, db = n-k-1.

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Data yang Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variable independen

n = Jumlah sampel

Kriteriapengujian :

$F_{hitung} > F_{table}$ makas ignifikan

$F_{hitung} < F_{table}$ maka tidaksignifikan

3. Uji Regresi Ganda

Uji regresi ganda merupakan pengembangan dari uji sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Uji regresi ganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Bentuk persamaan regresi ganda :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Nilai determinasi Korelasi Ganda KP = R^2.100%

Kaidah pengujian : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka signifikan

Jika$F_{hitung} < F_{tabel}$maka tidak signifikan[89]

[89] Sugiyono, *Metodologi Penelitian*.....hal 267

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang mengunakan data ordinal yang mempunyai tingkatan skoring dari 1, 2, 3, 4, dan 5, dimana skor 1 untuk tidak pernah, skor 2 untuk jarang, skor 3 berarti kadang-kadang, skor 4 berarti sering, dan skor 5 adalah selalu. Variabel penelitian terdiri dari tiga yaitu Kinerja Guru untuk variabel dependen (Y), Gaya Kepemimpinan untuk variabel independen 1 (X_1), sementara untuk variabel independen 2 (X_2) adalah Sikap Kepala Sekolah. Untuk setiap variable mempunyai 30, 18, dan 21 item pertanyaan yang yang disusun dalam bentuk pernyataan yang dijawab oleh setiap responden.

1. Karakteristik Variabel Kinerja Guru

Karakteristik dari Variabel Dependen Kinerja Guru (Y) yang berasal dari hasil perhitungan kuesioner melalui program SPSS dapat dilihat dalam Tabel berikut:

Tabel 4.1
Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	70	1	1,1	1,1	1,1
	73	1	1,1	1,1	2,3
	79	1	1,1	1,1	3,4
	82	3	3,4	3,4	6,8
	85	1	1,1	1,1	8,0
	86	5	5,7	5,7	13,6
	87	1	1,1	1,1	14,8
	91	1	1,1	1,1	15,9
	93	3	3,4	3,4	19,3
	94	3	3,4	3,4	22,7
	97	1	1,1	1,1	23,9
	100	2	2,3	2,3	26,1

	101	3	3,4	3,4	29,5
	102	3	3,4	3,4	33,0
	104	3	3,4	3,4	36,4
	105	1	1,1	1,1	37,5
	106	6	6,8	6,8	44,3
	107	3	3,4	3,4	47,7
	110	1	1,1	1,1	48,9
	111	3	3,4	3,4	52,3
	112	2	2,3	2,3	54,5
	113	1	1,1	1,1	55,7
	114	1	1,1	1,1	56,8
	115	1	1,1	1,1	58,0
	116	5	5,7	5,7	63,6
	117	2	2,3	2,3	65,9
	118	1	1,1	1,1	67,0
	119	3	3,4	3,4	70,5
	120	3	3,4	3,4	73,9
	121	1	1,1	1,1	75,0
	122	3	3,4	3,4	78,4
	123	1	1,1	1,1	79,5
	124	2	2,3	2,3	81,8
	125	1	1,1	1,1	83,0
	126	1	1,1	1,1	84,1
	127	2	2,3	2,3	86,4
	128	1	1,1	1,1	87,5
	130	1	1,1	1,1	88,6
	131	1	1,1	1,1	89,8
	132	2	2,3	2,3	92,0
	133	1	1,1	1,1	93,2
	134	1	1,1	1,1	94,3
	135	2	2,3	2,3	96,6
	138	2	2,3	2,3	98,9
	140	1	1,1	1,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Berdasarkan tablediatas dapat dilihat bahwa jumlah skor untuk jawaban pada pertanyaan cukup bervariasi . Skor tertinggi dari dari jawaban responden untuk variabel Kinerja Guru adalah 140 dan terendah adalah 70, dengan persentase skor tertinggi 1,1% dan skor terendah 1,1%. Sedangkan untuk frekwensi skor terbanyak adalah 106 dengan frekuwensi responden 6 orang.

2. Karakteristik Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel independen atau bebas pertama pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan karakteristik yang dapat dilihat dalam Tabel berikut:

Tabel 4.2
Gaya Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48	3	3,4	3,4	3,4
	54	1	1,1	1,1	4,5
	55	1	1,1	1,1	5,7
	56	2	2,3	2,3	8,0
	58	1	1,1	1,1	9,1
	59	4	4,5	4,5	13,6
	60	3	3,4	3,4	17,0
	61	2	2,3	2,3	19,3
	62	1	1,1	1,1	20,5
	63	1	1,1	1,1	21,6
	65	1	1,1	1,1	22,7
	66	3	3,4	3,4	26,1
	68	4	4,5	4,5	30,7
	69	1	1,1	1,1	31,8
	70	2	2,3	2,3	34,1
	71	1	1,1	1,1	35,2
	72	6	6,8	6,8	42,0
	73	5	5,7	5,7	47,7
	74	1	1,1	1,1	48,9
	75	2	2,3	2,3	51,1
	76	1	1,1	1,1	52,3

	77	3	3,4	3,4	55,7
	78	1	1,1	1,1	56,8
	79	3	3,4	3,4	60,2
	80	2	2,3	2,3	62,5
	81	1	1,1	1,1	63,6
	82	4	4,5	4,5	68,2
	83	1	1,1	1,1	69,3
	84	2	2,3	2,3	71,6
	85	3	3,4	3,4	75,0
	86	3	3,4	3,4	78,4
	87	3	3,4	3,4	81,8
	88	5	5,7	5,7	87,5
	92	2	2,3	2,3	89,8
	93	3	3,4	3,4	93,2
	94	1	1,1	1,1	94,3
	95	1	1,1	1,1	95,5
	96	1	1,1	1,1	96,6
	97	3	3,4	3,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor untuk jawaban pada pertanyaan cukup bervariasi . Skor tertinggi dari dari jawaban responden untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 97 dan terendah adalah 48, dengan persentase skor tertinggi 3,4% dan skor terendah 3,4%. Sedangkan untuk frekwensi skor terbanyak adalah 72 dengan frekuwensi responden 6 orang.

3. Karakteristik Variabel Sikap Kepala Sekolah

Variabel independen atau bebas kedua pada penelitian ini adalah Sikap Kepala Sekolah (X_2) dengan karakteristik yang dapat dilihat dalam Tabel berikut:

Tabel 4.3
Sikap Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	1,1	1,1	1,1

	37	1	1,1	1,1	2,3
	39	1	1,1	1,1	3,4
	40	1	1,1	1,1	4,5
	42	1	1,1	1,1	5,7
	43	2	2,3	2,3	8,0
	45	2	2,3	2,3	10,2
	49	4	4,5	4,5	14,8
	53	2	2,3	2,3	17,0
	54	1	1,1	1,1	18,2
	57	4	4,5	4,5	22,7
	58	3	3,4	3,4	26,1
	59	1	1,1	1,1	27,3
	60	1	1,1	1,1	28,4
	61	5	5,7	5,7	34,1
	62	4	4,5	4,5	38,6
	63	1	1,1	1,1	39,8
	64	2	2,3	2,3	42,0
	65	2	2,3	2,3	44,3
	66	1	1,1	1,1	45,5
	67	5	5,7	5,7	51,1
	68	3	3,4	3,4	54,5
	69	2	2,3	2,3	56,8
	70	3	3,4	3,4	60,2
	71	5	5,7	5,7	65,9
	72	1	1,1	1,1	67,0
	73	2	2,3	2,3	69,3
	74	3	3,4	3,4	72,7
	75	3	3,4	3,4	76,1
	77	4	4,5	4,5	80,7
	78	2	2,3	2,3	83,0
	79	5	5,7	5,7	88,6
	80	1	1,1	1,1	89,8
	82	2	2,3	2,3	92,0
	83	4	4,5	4,5	96,6
	85	1	1,1	1,1	97,7
	86	2	2,3	2,3	100,0

	Total	88	100,0	100,0	

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor untuk jawaban pada pertanyaan cukup bervariasi . Skor tertinggi dari dari jawaban responden untuk variabel adalah Sikap Kepala Sekolah adalah 86 dan terendah adalah 36, dengan persentase skor tertinggi 2,3% dan skor terendah 1,1%. Sedangkan untuk frekwensi skor terbanyak adalah 72 dengan frekuwensi responden 6 orang.

B. Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

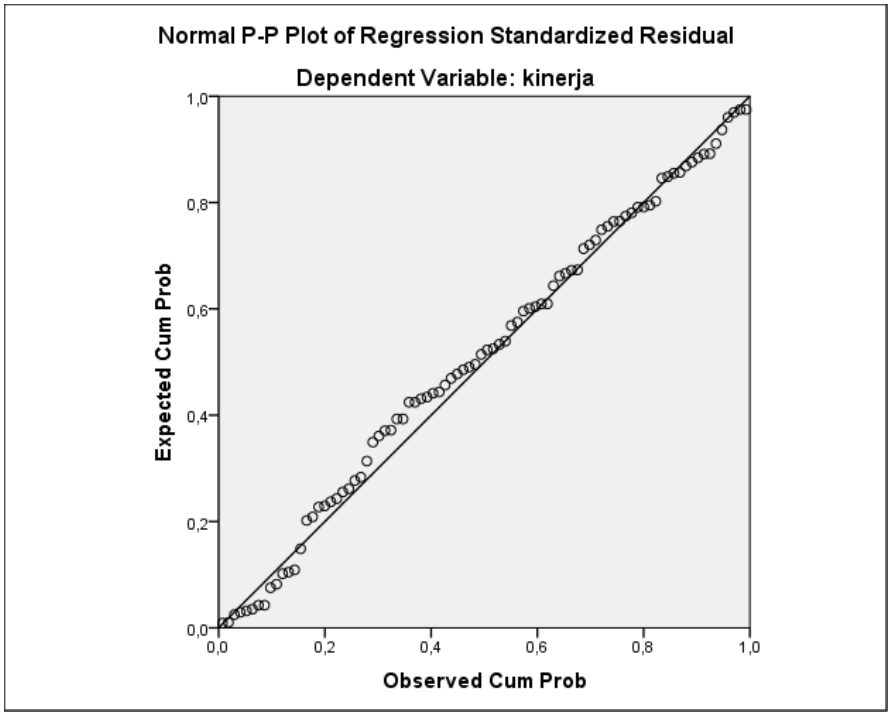
Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal.

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel KolmogorovSmirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi formalitas

Berikut ini kurva hasil analisis SPSS yang menggambarkan yang menunjukkan normalitas data penelitian



Gambar 4.1
Kurva uji normalitas

Dari analisis kurva di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Untuk hasil yang lebih akurat data bias dianalisis tidak menggunakan gambar namun dengan angka yaitu cara Kolmogorov-Smirnov, bisa dilihat pada table

Tabel 4.4

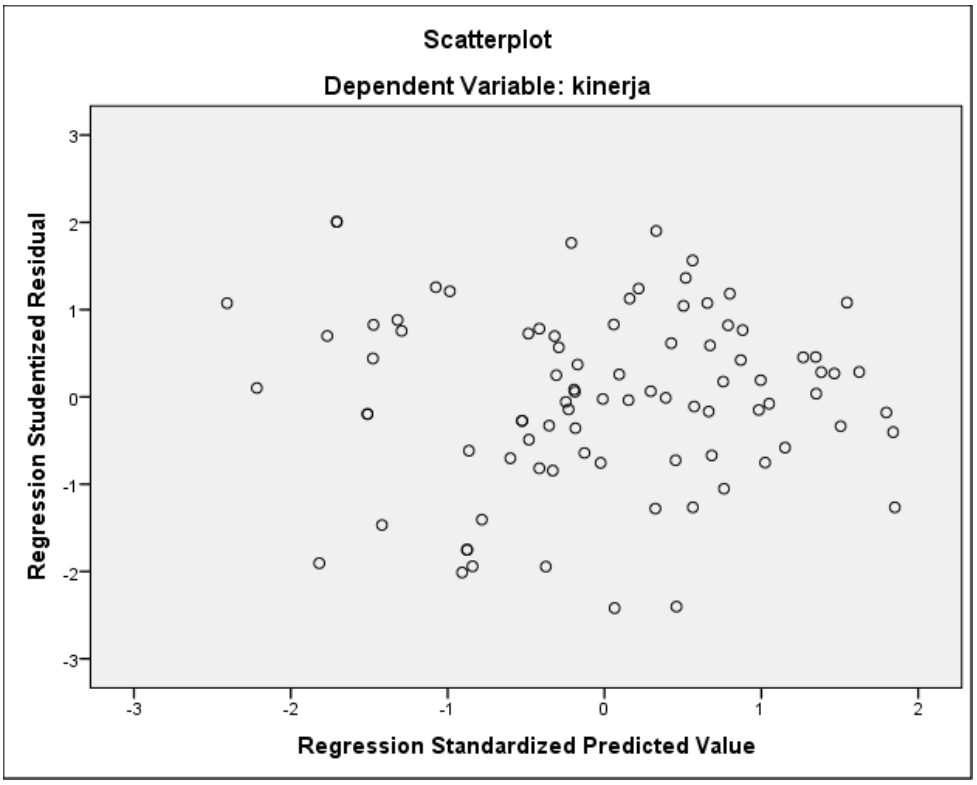
		gaya	sikap	kinerja
N		88	88	88
Normal Parameters[a,b]	Mean	109,42	65,75	75,19
	Std. Deviation	16,406	12,467	12,630
Most Extreme Differences	Absolute	,076	,085	,069
	Positive	,062	,058	,063
	Negative	-,076	-,085	-,069
Test Statistic		,076	,085	,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c]	,153[c]	,200[c,]

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Pada table di atas pada baris "Asymp. Sig. (2-tailed)" baris paling bawah. nilai variabel lebih dari (>0,05) maka hal ini berarti uji normalitas bisa terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas metode pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Glesjer, dan melihat pola grafik regresi.



Gambar 4.2

Grafik pola regresi

Dari gambar 4.2 dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Untuk hasil uji glesjer dapat kita lihat pada table berikut :

Tabel 4.5
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,127	,031		4,140	,000
	Gaya	-,031	,025	-,208	-1,241	,218
	Sikap	-,028	,019	-,252	-1,507	,135

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Berdasarkan output di atsa diketahui bahwa nilai signifikansi nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,281 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi masalah heteroskeditas pada pada variabel gaya kepemimpinan (X_1). Sementara itu diketahui nilai signifikansi variabel sikap kepala sekolah (X_2) yakni 0,135 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi masalah heteroskeditas pada variabel sikap kepala sekolah (X_2).

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinearitas.

Dari hasil output data pada table 4.6 dapat disimpulkan bahwa nilai semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Tabel 4.6

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	gaya	,320	3,126
	sikap	,320	3,126

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk menganalisisnya menggunakan output SPSS bisa dilihat pada tabel "Model Summary" berikut :

Tabel 4.7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,980[a]	,961	,960	2,523	1,774

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Dari tabel diatas didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1,774. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, yakni $-2 \leq 1{,}774 \leq 2$ maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi terpenuhi.

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Korelasi sederhana

Analisa korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan keeratan hubungan antara dua variabel melalui sebuah bilangan yang disebut koefisien korelasi. koefisien korelasi linier (r) adalah ukuran hubungan linier antara variabel.

Analisis korelasi sederhana berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variable saja, yaitu hubungan antara varibel variabel independent/bebas (X) dengan variable dependent/terikat (Y).

Untuk pengambilan keputusan statistik, dapat digunakan 2 cara:

1) Koefisien Korelasi dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (korelasi tabel)
   a. Apabila Koefisien Korelasi > r_{tabel} Maka ada korelasi yang signifikan (HaDiterima)
   b. Apabila Koefisien Korelasi < r_{tabel} Maka tidak ada korelasi yang signifikan (H0Diterima)
2) Melihat Sig.
   a. Apabila nilai Sig. < 0,05 Maka ada korelasi yang signifikan (HaDiterima)
   b. Apabila nilai Sig. > 0,05 Maka tidak ada korelasi yang signifikan (H0Diterima)

Kemudian untuk mengetahui arah hubungan dengan cara melihat tanda koefisien korelasi,

a. Tanda (-) berarti apabila variabel X tinggi maka variabel Y rendah
b. Tanda (+) berarti apabila variabel X tinggi maka variabel Y juga tinggi

Untuk hasil analisis korelasi sederhana pada peneliatian ini dapat dilihatpada table 4.5 berikut :

Tabel 4.8
Correlations

		gaya kepemimpinan	sikap kepala sekolah	kinerja guru
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,825**	,978**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	88	88	88
sikap kepala sekolah	Pearson Correlation	,825**	1	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	88	88	88
kinerja guru	Pearson Correlation	,978**	,773**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	88	88	88

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Berdasarkan tablediatas dapat ketahui bahwa :

1) Ada hubungan yang signifikan antara Kinerja Guru (Y) dengan perubahan Gaya Kepemimpinan (X_1) sebab :
   a. $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,987 > 0,209
   b. $Sig_{hitung} < sig_{table}$ 0,000 < 0,05
2) Ada hubungan yang signifikan antara Kinerja Guru (Y) dengan Sikap Kepala Sekolah (X_2) dengan alasan :
   a. $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,773 > 0,209
   b. $Sig_{hitung} < sig_{table}$ 0,000 < 0,05

2. Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mengetahui keeratan hubungan lebih dari dua variable, dalam hal ini Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Sikap Kepala Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y).

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,980[a]	,961	,960	2,523	,961	1047,388

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru karena $r_{hituing}$ lebih besar daripada $r_{tabel.}$ Dan keeratan hubungan Gaya Kepemimpinan Sikap Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru adalah 0,980 yang berarti cukup.

3. Uji Regresi Berganda

Analisis regresiganda bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dua variabel bebas (X1,X2…Xn) atau lebih terhadap variable dependen. Berdasarkan uji melalui analisis regresi , diperoleh hasil pengaruh Variabel Bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Sikap Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Uji t bertujuan untuk untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2,…..X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan kriteria Pengujian

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ / $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berikut table hasil uji regresi berganda pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Tabel 4.10
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,531	1,827		-4,121	,000
	Gaya	,821	,029	1,066	28,157	,000
	Sikap	-,108	,038	-,106	-2,812	,006

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Berdasarkan table di atas dapat di ketahui :

a. X_1 berpengaruh terhadap Y (Ho ditolak) karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (28,157 > 1,987) dengan koefesien regresi sebesar 82,1% dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

b. X2 berpengaruh terhadap y (Ho ditolak) karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (-2,812 > -1,987) dengan koefesien regresi sebesar -10,8% dengan signifikansi 0,006. Hal ini juga berarti bahwa secara parsial Sikap Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

2) Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1,X_2….X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).Kriteria pengujiannya adalah :

- Ho diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

- Ho ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13336,557	2	6668,278	1047,388	,000[b]
	Residual	541,159	85	6,367		
	Total	13877,716	87			

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Berdasarkan table di atas Analisis Regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Sikap Kepala Sekolah (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) dengan F_{hitung} 1047,388 dengan sig 0,000 (Tabel 4.20). Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Sikap Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), sebab F_{hitung} lebih besar dariF_{table} (1047,388 > 3,101) dengan sig_{hitung} lebih kecil dari sig_{tabel} (0,000 < 0,05)

3) Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2,……X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Untuk analisis determinasi, bisa dilihat pada output *moddel summary* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980[a]	,961	,960	2,523

Sumber:Hasil Pengalahan Data Primer Melalui Program SPSS versi 23.00

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R *Square*) sebesar 0,961 atau (96,1%). Hal ini menunjukkan bahwa prsentase sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 96,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Kepemimpinan yang efektif bagi perubahan datang dari orang-orang yang ingin tumbuh dan berfungsi sepenuhnya. Peranan pendidikan bagi perubahan sosial, budaya, ekonomi, dan politik harus menjadi pusat perhatian. Di banyak negara, pendidikan dipandang sebagai sumber daya nasional yang vital dan esensial bagi persaingan dominasi dan supremasi. Berikut disajikan pendapat pakar tentang kepemimpinan sebagai berikut:[90]

d. Menurut Terry yang dikutip oleh Rohiat, kepemimpinan adalah pengaruh yang ada dalam diri orang perseorangan atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam pengaruh tugas untuk mencapai yang pemimpin inginkan.
e. Menurut Davis yang dikutip oleh Rohiat, kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusia mencapai tujuan.
f. Menurut Gibson yang dikutip oleh Rohiat, kepemimpinan adalah suatu upaya menggunakan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat,

[90] Rohiat, *Manajemen Sekolah (Teori Dasar Dan Praktik Dilengkapi dengan contoh Rencana Strategik dan Operasional)*, (Bandung: Refika Aidtama, 2010), hal 39

sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.[91]

Sikap adalah faktor yang ada dalam diri manusia yang dapat mendorong atau menimbulkan perilaku tertentu. Adapun ciri-ciri sikap yaitu : tidak dibawa sejak lahir, selalu berhubungan dengan obyek sikap, dapat tertuju pada satu obyek saja maupun tertuju pada sekumpulan obyek-obyek, dapat berlangsung lama atau sebentar, dan mengandung factor perasaan dan motivasi.[92]

Sikap kepemimpinan sangat penting dimiliki oleh setiap individu. Dalam kehidupan sehari-hari individu adalah pemimpin bagi dirinya sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan individu akan menjadi pemimpin bagi kelompoknya. Oleh karena itu sikap kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan dalam memimpin diri sendiri ataupun kelompok. Sikap kepemimpinan menurut *Robbins* yang dikutip oleh Soetopo *"Leadership is the ability to influence a group to ward the achievement of goal".*[93] yang artinya Kepemimpinan melalui kelompok tersebut dapat tercapai tujuan yang diinginkan. Pendapat tersebut dapat diartikan setiap individu itu mempunyai kemampuan memimpin atau menjadi pemimpin yang dapat mengayomi atau mempengaruhi sebuah kelompok agar tercapai tujuan yang diinginkan. Jadi sikap kepala sekolah merupakan sesuatu pendorong perilaku guru yang menilai terhadap sesuatu obyek (pekerjaan guru) yang mengandung faktor perasaan dan motivasi.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas profesional guru mencakup suatu kegiatan sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki

---

[91] Rivai Zainal, Veithzal dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hal 42

[92] Bimo Walgito*, Psikologi Sosial*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2001), hal 114-115

[93] Soetopo, Hendyat, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2010), hal 131

pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik.[94]

Berdasarkan hasil uji Hipotesis yang menggunakan analisis regresi ganda dapat diambil kesimpulan :

a. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan koefesien regresi sebesar 82,1% pada tingkat proability 5%
b. Secara parsial Sikap Kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar -10,8% pada tingkat proability 5%
c. Secara simultan Analisis Regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kepala sekolah secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan F_{hitung} 1047,388 dengan sig 0,000 . Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kepala sekolah secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, sebab F_{hitung} lebih besar dari F_{table}(1047,388 > 3,101) dengan sig_{hitung} lebih kecil dari sig_{tabel} (0,000 < 0,05)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan penelitian secara mendalam ditemukan ada pengaruh positif (b1 dan b2) pada tingkat kepercayaan 5 persen antara kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru baik secara parsial ataupun sacara bersama-sama (simultan). **Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Kinerja Guru dipengaruhi Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kepala sekolah.**

Dari kesimpulan di atas dapat penulis jabarkan sebagai berikut:

Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 82,1%. kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap

[94] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal 21

kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang berat sebagai pemimpin di sekolahnya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru yang dipimpinnnya. Ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru akan meningkat. Terbuktinya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa yang menyatakan: " kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.[95] Hasil penelitian penelitian ini sekaligus didukung oleh hasil penelitian Marwan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Besarnya sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 25,76% memberikan arti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0% akan meningkatkan tingkat kinerja guru sebesar 25,76%.[96]. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam memimpin organisasinya dalam hal ini Pondok Pesantren di Kecamatan Candung Kabupaten Agam maka kinerja guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa kepemimpinan kepala sekolah bertanda positif.

Pemahaman penulis tentang gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga sasaransasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan prilaku pemimpin tersebut. Pemimpin yang baik bukanlah menyelesaikan tugas pribadinya, melainkan berupaya membantu orang lain menyelesaikan tugas-tugasnya mereka dengan baik. Berdasarkan pengertian di atas, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah sebagai pimpinan di sekolah harus dapat menggerakkan, mengarahkan perilaku guru

[95] Mulyasa, E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007), hal 98

[96] Marwan 2007. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD UPTD Pendidikan Kecamatan Tawangsari Sukoharjo. Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

untuk berbuat dan bekerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, sesuai dengan gaya dan karakteristik iklim dan personal guru sebagai bawahan. Keseimbangan dan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan menciptakan tujuan yang hendak dicapai Dalam perspektif Islam seorang pemimpin harus mampu dan dapat menempatkan diri sebagai pembawa obor kebenaran dengan memberi contoh teladan yang baik, karena dia adalah uswatun hasanah.

Korelasi atau hubyngan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan kebermaknaannya, baik melalui korelasi *product moment* maupun korelasi parsial. Hasil analisis ini memberikan petunjuk bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor utama yang berkonstribusi terhadap kinerja guru. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan konstribusi yang berarti terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan bacaan dari berbagai literatur termasuk jurnal, setelah penulis anlisis bahwa memang terdapat pengaruh ataupun kontribusi dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru disuatu lembaga pendidikan termasuk di lembaga pendidikan yang penulis teliti,

Kontribusi Sikap Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Terdapat kontribusi yang signifikan dan negatif variabel sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru, yaitu sebesar -10,8%. Koefisien regresi yang bertanda negatif, berarti bahwa sikap kepala sekolah bersikap dalam menggerakkan anggotanya sebagai seorang pemimpin maka kinerja gurunya akan meningkat. Kepuasan kepala sekolah terhadap guru akan tumbuh bilamana pekerjaan yang dikerjakan oleh guru di sekolah memberikan hasil yang baik. Perilaku atau sikap seorang kepala sekolah dapat dilihat dalam bentuk tanggung jawab, etos kerja, disiplin dan kreativitasnya.

Selain itu penelitian sebelumnya juga menjelaskan pengaruh yang signifikan antara perilaku/sikap kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

guru, hal ini diperkuat dari hasil uji regresi linear berganda dengan nilai sig 0,015 < 0,05. Yang berarti bahwa perilaku/sikap kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari.[97]

Menurut pemahaman penulis karena pada dasarnya peningkatan kinerja mengajar guru tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Oleh sebab itu, dikatakan pula bahwa keberhasilan suatu sekolah adalah sekolah yang memiliki kepemimpinan yang berhasil (*effective leaders*). Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan perilaku/sikap kepemimpinan atau kepala sekolah yang merupakan salah satu pimpinan pendidikan. Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekersama dengan guru-guru dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga pendidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya berhenti pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertmbah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.

Sejalan dengan teori yang dikemukan oleh Malthis dan Jackson, beliau mengatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, usaha dan dukungan organisasi.[98] Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain pembinaan disiplin, motivasi, penghargaan dan persepsi.[99] Sikap kepemimpinan merupakan respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi.

---

[97] Yulia Noordianti, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,* UMS: Magister Manajemen, Tesis 2012

[98] Jasmani dan Syaiful Mustafa, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal 158-159

[99] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2013), hal 134

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat dmengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga.

Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Sikap Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh Hasil persamaan garis regresi tersebut dapat pula dimaknai sebagai berikut.

Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Adapun pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 96,1%.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Malthis dan Jackson, beliau mengatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, usaha dan dukungan organisasi.[100] Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain pembinaan disiplin, motivasi, penghargaan dan persepsi.[101]

Mencermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka kinerja guru tidak terlepas dari gaya kepemimpian dalam hal *hadmaster* dan top manajemen dalam mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan guru, kinerja guru akan meningkat. Dalam kenyataan sebenarnya yang mempengaruhi kenerjanya guru tidak hanya gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah, masih banyak faktor lain dan sangat

[100] Jasmani dan Syaiful Mustafa, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal 158-159

[101] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2013), hal 134

kompleks oleh karenanya faktor lain diluar model penelitian ini yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 3,9%. Faktor di luar model regresi dan penelitian ini adalah hal yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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.

Kepemimpinan yang efektif bagi perubahan datang dari orang-orang yang ingin tumbuh dan berfungsi sepenuhnya. Peranan pendidikan bagi perubahan sosial, budaya, ekonomi, dan politik harus menjadi pusat perhatian. Di banyak negara, pendidikan dipandang sebagai sumber daya nasional yang vital dan esensial bagi persaingan dominasi dan supremasi

Sikap mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap. Ketiga komponen itu adalah komponen kognitif, afektif dan konatif dengan uraian sebagai berikut :

d. komponen kognitif (komponen perceptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap obyek sikap.
e. Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap obyek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang adalah hal negative.
f. Komponen konatif (komponen perilaku atau *action component*), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap obyek sikap.

Perilaku yang nampak terhadap suatu obyek tertentu setidaknya dapat diramalkan melalui sikap yang diungkapkan oleh seseorang. Dalam artian bahwa sikap seseorang bisa menentukan tindakan dan perilakunya. Sikap kadang-kadang bisa diungkapkan secara terbuka melalui berbagai wacana atau percakapan, namun sering sikap ditunjukkan secara tidak langsung. Sikap bisa muncul sebelum perilaku tetapi bisa juga merupakan akibat dari perilaku sebelumnya.

Kepercayaan kepala sekolah terhadap guru akan tumbuh bilamana seorang guru memiliki kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Profesi guru merupakan profesi yang amat membutuhkan keahlian. Pendidikan yang sesuai dan pengalaman yang memadai merupakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan menjadi seorang guru. Kepercayaan yang tinggi terhadap guru akan tumbuh bilamana seorang guru memiliki minat yang tinggi untuk menjalani profesi sebagai guru.

kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru yang baik pada suatu instansi terlihat dari kehadiran guru di kelas, kesungguhan mengajar dengan disertai dedikasi dan semangat yang tinggi, serta diiringi rasa senang. Ukuran kinerja dikatakan baik jika dapat ditunjukan dengan kinerja yang baik ditinjau dari berbagai faktor. Ukuran kinerja guru tertuang pada kompetensi pedagogik yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil proses pembelajaran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS 23, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya kontribusi gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Di Kecamatan Candung Kabupaten Agam menggunakan Analisis Regresi dan korelasi.

1. Berdasarkan hasil uji Hipotesis yang menggunakan analisis regresi ganda dapat diambil kesimpulan :

a. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefesien regresi sebesar 82,1% pada tingkat proability 5%
b. Secara parsial sikap kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar -10,8% pada tingkat proability 5%
c. Secara simultan Analisis Regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan sikap kepala sekolah secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja guru dengan F_{hitung} 1047,388 dengan sig 0,000 . Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan dan sikap kepala sekolah secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sebab F_{hitung} lebih besar dari F_{table}(1047,388 > 3,101) dengan sig_{hitung} lebih kecil dari sig_{tabel} (0,000 < 0,05)

B. Saran

Dari hasil uji analisis dengan menggunakan analisis regresi-korelasi dalam penelitian ini terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Sikap Kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu untuk meningkatkan Kinerja Guru, kepala sekolah selaku seorang pemimpin harus memiliki kompetensi kepala sekolah yang telah dirumuskan

Dalam penulisan ini tentunya sebagai manusia biasa, penulis tidak terlepas dari kesalahan dan kekurangan, jadi Bagi penulis berikutnya, supaya menyempurnakan kembali hasil penelitian yang penulis lakukan, karena masih banyak nilai-nilai pendidikan yang belum terungkap dalam tulisan ini.