

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMP SUNAN KALIJOGO 2 JABUNG MALANG**

S K R I P S I



**Disusun oleh:
Khotimatus Sa'adah
NIM : 20181930120010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO
MALANG**

2022

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI
SMP SUNAN KALIJOGO 2 JABUNG MALANG**

S K R I P S I

**Diajukan kepada
Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**Disusun oleh:
Khotimatus Sa'adah
NIM : 20181930120010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO
MALANG**

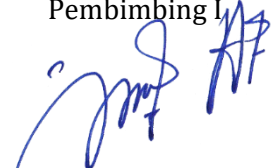
2022

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI
SMP SUNAN KALIJOGO 2 JABUNG MALANG**

**Disusun oleh:
Khotimatus Sa'adah
NIM : 20181930120010**

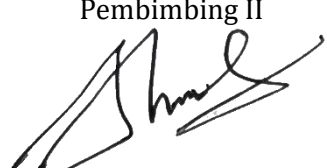
Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi
Malang, Sabtu, 03 september 2022

Pembimbing I



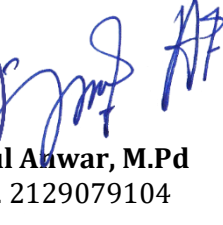
Khoirul Anwar, M.Pd
NIDN. 2129079104

Pembimbing II



Abdul Lathif Anshori, S.S, M.Pd.I
NIDN. 2107078907

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Khoirul Anwar, M.Pd
NIDN. 2129079104

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI
SMP SUNAN KALIJOGO 2 JABUNG MALANG**

SKRIPSI

**Disusun oleh:
Khotimatus Sa'adah
NIM : 20181930120010**

Telah diuji serta dapat dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
dan dinyatakan **lulus** dalam ujian Sarjana
pada hari Senin Tanggal 5 september 2022

Penguji I



Hufron, S.Pd, M.Pd.I
NIDN. 2117076402

Penguji II



Mohammad Holimi, M.Pd.I
NIDN. 2105058402



Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Khoirul Anwar, M.Pd
NIDN. 2129079104



Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Hufron, S.Pd, M.Pd.I
NIDN. 2117076402

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khotimatus Sa'adah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
NIM : 20181930120010

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP SUNAN KALIJOGO 2 JABUNG MALANG**" adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan termasuk karya saya dalam skripsi tersebut telah diberi tanda sitasi dan dituliskan pada daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran (plagiasi di atas nilai yang ditetapkan) atas karya skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh dari skripsi tersebut.

Malang,

Yang membuat pernyataan

Materai 10.000

Khotimatus sa'adah
NIM. 20181930120010

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan lelah dengan keadaan, syukuri apa yang ada di hadapan”

Alhamdulillahirobbil’alamin puji syukur kepada Allah SWT atas segalarahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini dipersembahkan :

1. Kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi, terimakasih telah mengasuh dan mendidikku dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang serta selalu mendo’akan untuk keberhasilanku.
2. Terimakasih suamiku yang tercinta Agus Sampurno dan putri kecilku Nazma Qurrotul A’yun yang senantiasa mendampingi dalam pengerjaan skripsi ini.
3. Almamater saya IAI Sunan Kalijogo Malangsebagai tempat untuk menimba ilmu.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirobbil'alamin

Tiada kata yang dapat terucap selain untaian rasa syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung”.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Yang mana kehadirannya telah membawa perubahan yang sangat pesat bagi ummat di seluruh dunia.

Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dosen pembimbing
2. Seluruh pihak yang telah membantu jalannya penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Adanya penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi para pembaca. Oleh karenanya kami mengharapkan kritik dan saran agar bisa digunakan sebagai pembelajaran bagi peneliti selanjutnya untuk menuju yang lebih baik lagi.

Malang, 16 Agustus 2022

Penyusun

ABSTRAK

Sa'adah, khotimatus. 2022. ***Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung***. Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.
Pembimbing (I) Khoirul Anwar, M. Pd.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah berperan sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Tercapainya suatu tujuan pendidikan bergantung kepada profesionalitas seorang kepala sekolah. Selain itu guru juga mempunyai peran aktif dalam kegiatan belajar mengajar. Keberhasilan guru dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh guru tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan implementasi dari Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Dalam pelaksanaan ini. Peneliti memilih SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang sebagai tempat pelaksanaan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Informan yang digunakan adalah Kepala sekolah, Waka Kurikulum, dan beberapa guru. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif yang berupa reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menghasilkan bahwa Kepala sekolah SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang sudah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja guru dengan cukup baik walaupun masih yang perlu di tingkatkan lagi terutama dalam memberikan penghargaan dan, membangun kerja aktif dan kreatif

Kata Kunci : Kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR BAGAN.....	xi
BAB I.....	Error! Bookmark not defined.
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Batasan Penelitian	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kajian Teoritis.....	9
2.1.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	9
2.1.2. Kinerja Guru.....	12
2.2. Penelitian Terdahulu	13
2.3. Kerangka Konseptual	18
2.3.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	18
2.3.2. Kinerja Guru.....	20
BAB III.....	24
METODE PENELITIAN	24
3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	24
3.2. Tahapan Penelitian.....	24
3.2. Fokus Penelitian dan Kehadiran Peneliti	25
3.3. Lokasi dan Obyek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

3.4. Sumber Data dan Jenis Data.....	25
3.5. Teknik pengumpulan data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6. Teknik Analisis data.....	Error! Bookmark not defined.
3.7. Pengecekan Keabsahan Data.....	30
BAB IV.....	33
HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Objek Penelitian.....	33
4.1.1. Profil Sekolah	33
4.1.2. Visi, Misi, dan Tujuan.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3. Data tenaga pendidik dan Kependidikan	37
4.2. Hasil Penelitian.	37
4.2.1. Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Sunan Kalijogo Jabung Malang.	37
4.2.2. Bentuk peningkatkan kinerja Guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang 43	
4.3. Pembahasan.....	46
4.3.1. Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang.	47
4.3.2. Bentuk peningkatkan kinerja Guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang	48
BAB V.....	54
PENUTUP.....	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran.....	54
LAMPIRAN-LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Originalitas Penelitian	16
Tabel 2. 1 Data tenaga pendidik dan Kependidikan.....	37

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Kerangka konseptual.....	23
Bagan 2 1 model analisis data miles dan huberman dengan model interakti.....	29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Akibat globalisasi, kehidupan masyarakat berubah dalam berbagai hal, dan kehidupan masyarakat memasuki babak baru. Artinya, warga negara Indonesia harus siap menjadi warga dunia melalui tujuan pembelajaran negara yang memiliki visi strategis untuk menghadapi tantangan hidup. Dalam Undang- Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pembelajaran Nasional, Bab II Pasal 3 menetapkan: Pembelajaran nasional berperan mengembang keahlian serta membentuk sifat dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan buat berkembang- nya kemampuan partisipan didik supaya jadi manusia yang beriman serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, beilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta jadi masyarakat negeri yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pembelajaran memiliki peranan berarti dalam kehidupan yang sekalian jadi aspek pembeda antara manusia dengan makhluk yang lain. Hewan pula“ belajar” namun lebih didetetapkan oleh instinknya, sebaliknya manusia belajar berarti ialah rangkaian aktivitas mengarah pendewasaan guna mengarah kehidupan yang lebih berarti. Jadi pembelajaran merupakan usaha manusia buat mendapatkan ilmu pengetahuan baik dari lembaga resmi ataupun informal yang bermanfaat buat membagikan pergantian sehingga bisa tingkatkan mutu lembaga tersebut.

Kepemimpinan pendidikan menjadi hal yang sangat intens karena dampak dari kepemimpinan yang profesional diharapkan akan lahir pemimpin-pemimpin yang mahir dalam berbagai bidang, baik melalui pemikirannya maupun kerja kerasnya, hal ini diungkapkan oleh Soebagio Atmodiwirio. Pada dasarnya melalui proses pendidikan, kita dapat menyiapkan pekerja-pekerja yang unggul, tenaga yang

diperlukan untuk mencukupi kebutuhan masyarakat.¹ Sebagai seorang pemimpin pendidikan di era milenial ini haruslah dipegang oleh seseorang yang mempunyai wawasan luas dengan tujuan untuk memberikan kemudahan untuk berbagi pikiran dan pandangan masyarakat. Para pemimpin dengan keahlian yang mencukupi inilah yang hendak dijadikan sebagai tokoh dilapangan dalam menanggapi ataupun mengalami perkara update yang terus menjadi bertambah.

Kepala sekolah berfungsi dalam menggerakkan, serta menyelaraskan seluruh pembelajaran yang terdapat di sekolah. Maksudnya, kepemimpinan kepala sekolah ialah salah satu aspek yang bisa mewujudkan visi, misi, tujuan serta sasaran sekolah lewat program- program yang dilaksanakan secara terencana serta bertahap. Kepala sekolah dituntut memiliki keahlian manajemen serta kepemimpinan yang baik supaya sanggup mengambil inspirasi serta upaya buat tingkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Manejemen serta kepemimpinan kepala sekolah wajib ditekankan dalam koordinasi, komunikasi, serta supervisi, sebab kelemahan serta hambatan pembelajaran kerap kali bersumber dari minimnya koordinasi, komunikasi, serta supervisi, sehingga menyebabkan perbandingan komentar antara komponen- komponen pelaksana di lapangan(Kepala Dinas, Pengawas, Kepala Sekolah, serta Guru), dan minimnya sosialisasi dari kepala sekolah kepada segala tenaga kependidikan yang lain. Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan bermacam tugas serta guna yang wajib diembannya dalam mewujudkan sekolah yang efisien, produktif, mandiri, serta akuntabel. ²

Kepemimpinan ialah proses pengaruhi kegiatan- kegiatan sesuatu kelompok yang terdapat dalam organisasi, buat menggapai sesuatu tujuan(Stogdill).

¹ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesiae* (Jakarta: PT Ardadizya Jaya, 2000). 161

² E Mulyasa, *Pengembangan Dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: Remaja Rosdakarya, Dinamika Hidrosfer Di Kelas X IPS 2 SMA Negeri 16 Surabaya* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).

Kepemimpinan kepala sekolah jadi salah satu aspek yang mendesak sekolah buat menggapai tujuan secara aktif serta efektif. Oleh sebab itu, dituntut keefektifan seseorang pemimpin, baik wanita ataupun laki- laki yang mengemban tugas serta tanggung jawab kepala sekolah. Salah satu upaya Kepala Sekolah dalam memajukan sekolah supaya berkinerja baik ialah dengan melaksanakan pembinaan kepada guru. Kinerja guru ialah sesuatu bentuk penerapan tugas pendidik serta pengajar, banyak di tentukan ataupun dipengaruhi oleh terdapatnya motivasi kerja mereka. Pembinaan tersebut bertujuan supaya guru melakukan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efisien, serta efektif.

Kualitas layanan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan manajemen yang baik, dan kinerja guru sangat tergantung pada keterampilan profesional, motivasi kerja, dan komitmennya terhadap tugas yang diembannya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.³ Dengan demikian, guru profesional yang dimaksud adalah setiap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang sebagai sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, keterampilan, dan kompetensi yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pelatihan khusus.

Kepala sekolah memiliki peran kepemimpinan dalam pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus terlibat aktif dalam mengatasi permasalahan yang ada. Terwujudnya dan terlaksananya tujuan seluruh program pendidikan merupakan

³ Pemerintah Indonesia, “Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen,” *Sekretariat Negara*, 2005.

tugas yang di emban oleh seorang pimpinan sekolah. Setelah melakukan penelitian di SMP Sunan Kalijogo Jabung Malang, kepala sekolah telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, termasuk melakukan kegiatan pembelajaran. Membimbing guru tentang bagaimana mengatasi masalah yang dihadapi siswa, bagaimana membangun hubungan yang baik dengan guru lain dan siswa, dan bagaimana kunjungan kelas dalam meninjau pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas.⁴

Upaya seorang pendidik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan kesempatan, pengalaman, itikad baik, dan investasi waktu adalah prestasi atau pemahaman guru tentang prestasi. Profesionalisme guru mempengaruhi kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan semua kegiatan yang kami lakukan dalam memenuhi misi dan tanggung jawab kami mendidik, membimbing, membina, membimbing siswa kami menuju tingkat keberhasilan mereka. Oleh karena itu kinerja guru mengacu pada perilaku guru dalam melakukan kinerja yang dapat mempengaruhi siswa dengan tujuan yang diharapkan. Interaksi pendidik-siswa dapat dilihat pada perilaku pendidik dalam kegiatan pembelajaran. Dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan yang mereka lakukan ketika merencanakan program pembelajarannya.

Kinerja guru yang baik dilihat dari tiga aktifitasnya di bawah ini:

1. Mendidik, guru di haruskan memberikan tauladan bagi siswanya, guru di harapkan selalu peduli dengan perkembangan siswanya.
2. Mengajar, guru diharuskan mempersiapkan terlebih dahulu apa yang akan di butuhkan pada saat mengajar nanti, mampu mengkondisikan kegiatan belajar mengajar, dan melakukan evaluasi terhadap bahan yang telah di ajarkan.

⁴ M Hadi Sutiyo, *Hasil Pra Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Sunan Kalijogo* (Malang, 2022).

3. Melatih, mengajarkan kepada siswa untuk terbiasa bersikap taat dalam menjalankan peraturan sekolah, mengajarkan siswanya untuk bermasyarakat.⁵

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita pahami bahwa kinerja guru adalah kompetensi guru dalam membimbing dan memotivasi siswa untuk lebih memenuhi kewajibannya sebagai seorang pendidik guna mencapai tujuan pembelajaran dan memenuhi kebutuhannya.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan suatu tugas pembelajaran dan dapat direpresentasikan dengan indikator yang dikemukakan oleh Supardi sebagai berikut:

1. Siapkan semua rencana pelajaran.
2. Melakukan kegiatan pembelajaran.
3. Mewujudkan hubungan antar manusia yang baik.
4. Memberikan penilaian hasil belajar siswa.
5. Melaksanakan program pengayaan.
6. Melaksanakan program remediasi.⁶

SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung, merupakan tergolong sekolah yang masih baru, yakni berdiri pada tahun 2021. SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung adalah cabang dari SMP Sunan Kalijogo 1 Jabung. Dengan semua siswanya berjenis kelamin perempuan, di karenakan mengikuti aturan di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung. SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung merupakan sekolah yang berbasis pondok pesantren, yang mana sekolah ini tentunya memiliki visi dan misi yang memprioritaskan hal-hal yang bersifat keagamaan. Dunia pendidikan dikenal sebagai salah satu lembaga sejati yang mampu memberikan bimbingan moral, sikap dan perilaku kepada peserta didiknya.

⁵ M. Ngalm Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).

⁶ Sardiman, *Kinerja Guru, Jurnal Ekonomi Manajemen*, vol. 2 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).

Latar belakang peneliti pemilihan judul “ Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung “ di karenakan ini yaitu sekolah yang tergolong baru ini bagaimana cara atau strategi yang di lakukan oleh Bapak M. Hadi Sutiyo, S.Pd selaku sekolah untuk meningkatkan kinerja Guru di sekolahnya.

Untuk mengetahui apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Sunan Kalijogo Jabung. Usaha adalah usaha seseorang untuk menggali dan mengumpulkan kemungkinan-kemungkinan diri, baik tenaga, pikiran maupun perasaan, untuk melakukan suatu tugas tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Inisiatif yang dimaksud di sini adalah inisiatif kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung.

Hal-hal yang telah dilakukan di sekolah ini dalam peningkatan kinerja guru antara lain melibatkan guru dalam lokakarya dan seminar. Kegiatan ini dinilai sangat diperlukan untuk mendukung efektivitas guru dan dapat berdampak positif bagi pengembangan kinerja guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kinerja guru di SMP Sunan Kalijogo Jabung Malang kurang baik dalam melaksanakan pembelajaran karena masih terdapat beberapa tujuan yang belum terlaksana dengan baik seperti belum terjalinnya hubungan yang baik antara guru dan pegawai. Seperti belum enumbuhkan sikap positif terhadap murid, murid, semangat belajar dan interaksi di dalam kelas. Selain itu, tidak ada program yang substansial untuk menyediakan bahan bacaan bagi siswa. Dari uraian di atas, di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang, kepala sekolah menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi kinerja guru tetap ada. Dapat kita simpulkan bahwa belum adanya pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Sunan Kalijogo Jabun Malang. Untuk alasan di atas, penulis merekomendasikan untuk

melaksanakan penelitian lebih lanjut yang berjudul 'Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Sunan Jabung Malang.'.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Bagaimana implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Sunan Kalijogo Jabung Malang ?
- 2) Bagaimana bentuk peningkatkan kinerja Guru di SMP Sunan Kalijogo Jabung Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Sunan Kalijogo Jabung Malang
- 2) Untuk mengetahui bentuk peningkatkan kinerja Guru di SMP Sunan Kalijogo Jabung Malang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Adapun manfaat yang di dapatkan setelah pelaksanaan penelitian memberikan dedikasi terhadap keilmuan dan pendidikan khususnya dalam peningkatan kinerja guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung.

- 2) Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, hasil yang di dapatkan pada saat penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan analisis dalam meninjau dan menindaklanjuti sebelum pelaksanaan strategi yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

- b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat dalam mengamalkan ilmunya yang sudah didapat dan diterapkan dalam penelitian tersebut.

1.5. Batasan Penelitian

Pisahkan masalah dan hindari penyimpangan atau perluasan topik untuk memfokuskan penelitian, memfasilitasi diskusi, dan memastikan tujuan penelitian tercapai. Beberapa keterbatasan dari pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Tempat pelaksanaan penelitian yaitu di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung
2. Informasi yang di sajikan adalah Kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja Guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan, sebagai pemimpin organisasi, untuk memikirkan dan bertindak atas perilaku orang lain, terutama bawahan, sedemikian rupa sehingga perilaku positif menciptakan komitmen sejati untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kelebihan, khususnya keahlian dalam bidang tertentu, sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam suatu kegiatan tertentu untuk mencapai satu atau lebih tujuan. Anda diharapkan mampu mengeksekusi (bakat bawaan), dan untuk memiliki kekuatan dan wewenang untuk mengarahkan dan membimbing bawahan Anda, sangat penting dalam situasi saat ini.⁷

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil tindakan melalui kepercayaan dan kerjasama dengan orang lain. Menentukan arah dan kualitas hidup manusia adalah peran pemimpin, baik dalam keluarga maupun organisasi, dalam masyarakat dan negara, yang sangat penting agar pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya dalam segala tindakannya.

Beberapa pengertian kepemimpinan yang di ambil dari beberapa buku adalah sebagai berikut yang di kemukakan oleh Hoy dan Miskel⁸;

⁷ Aspizain Chaniago, *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Pemimpin Dan Kepemimpinan*, vol. 10 (Jakarta: Rajawali Press, 2017).

⁸ C.G Hoy, W.K & Miskel, *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset, Dan Praktik* (Yogyakarta: pustaka belajar, 2014).

- a. Menurut Amitai Etzioni, kepemimpinan adalah kekuasaan yang didasarkan pada kepribadian orang yang memiliki kekuasaan lebih besar atau biasanya bersifat preskriptif.
- b. Menurut buku James Lippman, kepemimpinan adalah awal dari struktur atau proses baru untuk mencapai atau memungkinkan perubahan dalam tujuan dan sasaran organisasi.
- c. Menurut Ralph M. Stogdill, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan suatu kelompok yang diorganisasikan untuk menetapkan dan mencapai tujuan.
- d. Menurut Robert J. House dan Mary L. Bartz, kepemimpinan yang berpengaruh dalam suatu kelompok (terdiri atas dua orang atau lebih) dan mengacu pada tindakan anggota kelompok yang berkaitan dengan pencapaian tujuan kelompok.

3) Tipe Kepemimpinan

Membuat daftar tipe kepribadian yang lengkap bukanlah tugas yang mudah bagi para pemimpin untuk menyesuaikan dengan setiap pekerjaan dan lingkungan kerja di setiap organisasi. Dan juga bukan hal yang mudah untuk menggambarkan suatu penambahan dan materialisasi seorang pemimpin dalam suasana untuk segala kondisi.

Tipe kepemimpinan yang menjadi faktor seseorang terpilih sebagai sangat pemimpin berhubungan dengan rumusan tujuan organisasi, jenis kegiatan yang harus dipimpin, sikap para bawahan, motif usaha, serta situasi lain yang akan berdampak positif pada suatu organisasi.

Salah seorang pengembang ilmu manajemen (G.R Terry) mengemukakan tipe kepemimpinan antara lain :

a) Kepemimpinan Pribadi

Manajer selalu memenuhi kewajibannya melalui kontak pribadi. Sebuah instruksi lisan atau pribadi yang diberikan oleh seorang manajer kepada orang yang

bersangkutan. Jenis kepemimpinan ini sering digunakan dalam usaha kecil karena kesulitan bawahan dan aktivitasnya sangat kecil. Hasilnya, penerapannya tidak hanya sederhana, tetapi juga sangat efisien dan dapat dilaksanakan tanpa langkah-langkah yang sulit.

b) **Kepemimpinan Nonpribadi**

Suatu bentuk kebijakan yang diberlakukan di dalam organisasi oleh bawahan atau melalui penggunaan media impersonal. Baik rencana, instruksi dan program untuk menyediakannya. Program transfer daya memainkan peran yang sangat penting dalam spesies ini dan harus diterapkan.

c) **Kepemimpinan Otoriter**

Pemimpin otoriter biasanya serius, teliti, dan metodis dalam pekerjaan mereka. Manajer beroperasi di bawah pedoman yang ditegakkan secara ketat. Perintah terjadang bersifat kaku dan wajib diikuti oleh pegawainya, tetapi pegawai tersebut tidak boleh mengkritik. Ini karena dia percaya bahwa manajer yang bertanggung jawab, sebagai pengemudi, bertanggung jawab atas semua kesalahan organisasi.⁹

d) **Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan demokratis beranggapan bahwa semua komponen tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan sedangkan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari komponen perusahaan.

e) **Kepemimpinan Paternalistik**

Kepemimpinan paternal didefinisikan sebagai bentuk kepemimpinan paternal dalam ikatan antara perusahaan dengan pimpinannya. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap bawahannya dan membimbing langkahnya, seolah-olah itu adalah peran ayah kepada anak.

⁹ Lilik Indayani, *Pengantar Manajemen, Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).

f) Kepemimpinan Menurut Bakat

Kepemimpinan yang berbakat seringkali terlihat, meskipun secara tidak langsung, dari kelompok di luar institusi yang diperoleh melalui proses upgrade. Melalui kemampuannya, mereka dapat memunculkan berbagai ide menarik untuk masing-masing kelompok. Pengaruh bawaan, peran bakat sangat dominan sehingga mungkin karena faktor keturunan.¹⁰

2.1.2. Kinerja Guru

Kinerja adalah kegiatan yang diharapkan sesuai tujuan yang ingin dicapai, dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, dalam memenuhi misi dan tanggung jawabnya, kinerja seorang guru mencakup semua kegiatan yang dilakukan untuk mendidik, membimbing, membimbing, membimbing, membimbing, dan nantinya berhasil siswa. Yang lain berpendapat bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keterampilan seorang guru untuk mencapai tujuan pembelajaran..¹¹

Ngalim purwanto berpendapat bahwa prestasi guru terlihat dalam:

- a. Guru berusaha membimbing siswa secara utuh
- b. Guru berusaha memberikan kepada setiap siswa apa yang mereka butuhkan
- c. Guru selalu berkomunikasi, terutama untuk mendapatkan informasi tentang siswa
- d. Guru selalu menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan di sekolah sehingga Anda dapat betah dan belajar di sekolah.
- e. Guru membangun hubungan baik dengan orang tua siswa
- f. Guru membina hubungan baik dengan masyarakat

¹⁰ Ibid.h. 126

¹¹ Ibid. h 23

- g. Guru berupaya untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas kerja seperti: Membaca buku, mengikuti seminar, mengikuti workshop dan kegiatan penelitian
- h. Guru berusaha menjaga hubungan yang harmonis dengan guru lain
- i. Guru selalu mengikuti kebijakan dan peraturan pemerintah dalam pendidikan.
- j. Guru akan tampil dengan disiplin dan dedikasi penuh dalam melaksanakan tugas profesionalnya.¹²

Mempertimbangkan dan mengevaluasi kinerja guru dengan keterampilan yang didapatkan melalui pelatihan program pendidikan sangat penting karena guru menjalankan fungsi profesional, tugas yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang sangat terampil. Pada tingkat tinggi, guru mengemban tanggung jawab yang dapat dipetakan yang meliputi: Guru sebagai Guru, 2) Guru sebagai Mentor, 3) Guru sebagai Pengelola Kelas.¹³

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan yaitu:

- 1) Junaidi, 2014: Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kapasitas Guru PAI di SMP Al-Amin Jember Kabupaten Mumbusari Tahun Pelajaran 2014/2015. kertas. Jember: Jurusan Tarbiyah, Mata Kuliah Pendidikan Agama Islam, STAIN Jember, 2014/2015 Fokus penelitian ini adalah peran kepala sekolah dalam peningkatan kapasitas guru PAI di SMP Al Amin Kecamatan Mumbulusari Jember untuk sekolah 2014/2015 tahun. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif karena merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif tertulis atau lisan dari subjek yang diamati. Kami akan menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan

¹² M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*.

¹³ Denim S, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002).

dengan cara. Pengumpulan data akan dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan Penelitian tentang Peran Kepala Sekolah Temuan Penelitian Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam menentukan kemajuan lembaga dalam meningkatkan kompetensi guru PAI di SMP Al Amin. Dalam rangka menjangkau guru PAI yang berkompeten, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada seluruh guru khususnya guru PAI untuk mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensinya.¹⁴

- 2) Nur Aliman, 2004: "Upaya Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Yogyakarta, Kabupaten Gondokusman". kertas. : Jogjakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah negeri di Kecamatan Gondokusman Yogyakarta; (2) Seberapa efektif upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah menengah negeri di Kecamatan Gondokusman Yogyakarta? Survei ini merupakan survei kualitatif. Subyek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru sekolah menengah negeri di Kecamatan Gondokusman Yogyakarta. Lokasi penelitian dilakukan di sekolah menengah negeri di Kecamatan Gondokusman Yogyakarta yaitu SMP N 1 Yogyakarta, SMP N 5 Yogyakarta, dan SMP N 8 Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis secara kualitatif dan deskriptif. Hasilnya menunjukkan sebagai berikut. b) menyediakan fasilitas yang diperlukan untuk proses pembelajaran; c) Mendorong dan mengingatkan guru untuk menggunakan fasilitas yang disediakan; d) memungkinkan guru untuk menggunakan metode pembelajaran; e) Kehadiran dan pemeriksaan rutin. f)

¹⁴ Junaidi, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI Di SMP Al Amin Kecamatan Mumbulsari Jember Tahun Pelajaran 2014/2015," 2014.

Mengatur meja guru untuk memudahkan komunikasi. g) memantau setiap kegiatan pembelajaran; h) memberikan motivasi, bimbingan dan contoh kepada guru; i) memberikan teguran kepada guru yang belum disiplin; j) Kepala sekolah adalah sosok yang lugas dan teladan bagi guru. 2) Dapat dikatakan bahwa upaya-upaya tersebut efektif dalam meningkatkan kinerja guru karena semakin tertib kinerjanya mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran hingga evaluasi dan evaluasi pembelajaran.¹⁵

- 3) Nuryani, 2014: Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus SMP Negeri 3 Ungaran), Skripsi Ijazah. Menurut Nuryani, sesuai dengan makalah berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan” (studi kasus di SMP Negeri 3 Ungaran). SMPN 3 Kajian tentang peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam peningkatan mutu pendidikan di Ungaran tidak hanya terfokus pada pengelolaan siswa, tetapi juga pada pemetaan kepala sekolah, siswa, staf dan komite sekolah, serta infrastruktur.¹⁶

Dari beberapa penelitian di atas, dapat kita simpulkan bahwa perbandingan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang belum dilakukan dapat diselesaikan..

¹⁵ Nur Aliman, “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Yogyakarta Di Kecamatan Gondokusuman,” 2004.

¹⁶ Nuryani, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (studi Kasus Smp Negeri 3 Ungaran),” 2014.

Tabel 1 Originalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul, Bentuk (Tesis/Skripsi/Jurnal, dll) dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1	Junaidi, Peran Kepala Sekolah Dalam meningkatkan kompetensi Guru PAI di SMP Al Amin Kecamatan Mumbulsari Jember tahun pelajaran 2014/2015. Skripsi. 2015	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sama-sama berjenis Penelitian Kualitatif ▪ Sama-sama membahas tentang kepemimpinan Kepala sekolah. ▪ Berfokus pada Sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbedaan objek yang dikaji yakni Kinerja dan Kompetensi ▪ Perbedaan tempat dan objek penelitian. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keduanya mengkaji prinsip-prinsip penelitian ini, namun perbedaannya terletak pada fokus penelitian: sikap pemimpin. Tentu saja, kesimpulan yang dihasilkan tergantung di mana objek yang berbeda sedang dieksplorasi.
2	Nur Aliman, Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kedua jenis penelitian kualitatif ▪ Kedua belah pihak membahas perbaikan Kinerja Guru di sekolah. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbedaannya yaitu subyek yang menjadi obyek penelitian yaitu Kepemimpinan Kepala 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Di dalam penelitian ini meskipun sama-sama berfokus pada cara untuk meningkatkan kinerja guru tetapi mempunyai perbedaan variabel yakni Kepemimpinan Kepala

	SMP Negeri 1 Yogyakarta Di Kecamatan Gondokusuman. Tesis. 2004		Sekolah dan Upaya Kepala sekolah ▪ Tempat yang di kaji	sekolah dan Upaya Kepala Sekolah.
3	Nuryani, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu pendidikan, (studi kasus Smp negeri 3 Ungaran). Tesis. 2014	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keduanya adalah studi kualitatif ▪ Keduanya membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbedaan objek yang di kaji yakni Mutu dan kinerja ▪ Tempat yang di kaji 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Di dalam penelitian ini meskipun sama- sama berfokus pada Kepemimpinan kepala sekolah akan tetapi penelitian ini mempunyai 2 fokus penelitian yang berbeda. Sedangkan penelitian yang difokuskan pada kinerja guru. Lokasi penelitian yang berbeda dengan kondisi sosial dan lingkungan yang berbeda. Tentu saja, itu juga mengarah pada kesimpulan yang berbeda.

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Seseorang yang memiliki kemampuan menggunakan otoritas untuk mempengaruhi orang lain dikatakan memiliki jiwa kepemimpinan. Metode mempengaruhi, menginspirasi, dan memberikan arahan terkait tindakan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan yang diinginkan disebut kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu cara dimana kepribadiannya dapat memberikan pengaruh terhadap anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁷

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Menurut tujuan bersama, kepemimpinan Hemihel & Koons adalah perbuatan individu yang memandu terlaksananya kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, kepemimpinan adalah sikap yang mengarahkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan yang direncanakan untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Menurut Tannebaum, Weschler, dan Nassarik, kepemimpinan secara langsung mempengaruhi hubungan interpersonal dalam kondisi tertentu atau melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang dapat memberikan pengaruh melalui komunikasi langsung untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Menurut Rauch & Behling, kepemimpinan adalah proses dimana kegiatan kelompok ditujukan untuk mencapai tujuan bersama. Dari perspektif ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi

¹⁷ Djum Djum Noor Benty Imam Gunawan, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2017).

kegiatan kelompok dengan cara yang ditargetkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan..

- d. Menurut Jacobs & Jacques, kepemimpinan adalah proses kemauan untuk memimpin dan makna kolaboratif untuk mencapai suatu tujuan. Dengan arti lain, kepemimpinan merupakan suatu bentuk kolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu..
- e. Menurut Nawawi dan Martini, kepemimpinan adalah proses dimana keterampilan/kecerdasan memotivasi banyak orang (dua atau lebih) untuk bekerja sama dan berpartisipasi dalam kegiatan yang ditujukan untuk tujuan bersama.¹⁸

2. Kompetensi Kepala Sekolah

Untuk menjadi kepala sekolah pelatihan guru, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Orang yang memangku dan menjalankan fungsi kepemimpinan harus memiliki bekal untuk mengisi posisi tertentu yang membutuhkannya.

Anda dapat melakukan fungsi administratif jika memenuhi persyaratan berikut:

- a. mempunyai kecerdasan atau kecerdasan yang cukup;
- b. Percaya diri dan jadilah anggota
- c. loyalitas tinggi dan menyenangkan
- d. Inovatif, menginspirasi, dengan keinginan dan dorongan untuk melangkah lebih jauh.
- e. Menjadi pemimpin yang berpengaruh
- f. Apakah Anda memiliki keterampilan dan kompetensi di bidang tersebut?
- g. Tidak peduli, berikan informasi, dan konsisten menghukum apa yang Anda lakukan

¹⁸ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).

h. menjaga keseimbangan atau stabilitas emosional (bertahan).¹⁹

Seseorang dinyatakan ahli dalam suatu bidang tertentu apabila telah memperoleh suatu keterampilan kerja sebagai suatu keahlian yang signifikan dalam bidang tersebut. Kepala sekolah yang bertanggung jawab atas arah lembaga harus memiliki keahlian untuk mencapai tujuan sekolah.

2.3.2. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Secara periodik kinerja sebagai penentu dalam efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang sebelumnya telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰

Kinerja guru berasal dari dua suku kata: kinerja dan guru. Seorang guru adalah seseorang yang memiliki pengetahuan yang disampaikan kepada siswa di kelas, dan yang juga memberikan instruksi dalam hal pengetahuan kognitif, emosional dan psikomotorik. Hal ini tertuang dalam UU No. 14 Tahun 2005. yaitu “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas inti yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”²¹

Dari uraian di atas, kinerja guru merupakan ketrampilan dalam mendidik dan memotivasi siswa untuk menunaikan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih profesional guna memenuhi kebutuhan masa depan guna mencapai tujuan

¹⁹ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Pontianak: NV. Sapdodadi, 1983).

²⁰ DR. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2005).

²¹ Tim Penyusun, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen* (Jakarta: sinar grafika, 2006).

pembelajarannya guru.

2. Karakteristik Kinerja Guru

Kinerja merupakan kunci utama untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi, sehingga dalam hal ini sangat diperhitungkan dalam mengukur karakteristik karyawan. Pada intinya dari ketiga ketergantungan tersebut. Pengalaman, keterampilan sosial, dan kompetensi profesional adalah modal keterampilan yang sangat penting yang Anda butuhkan untuk melakukan pekerjaan Anda. Upaya ini diyakini dapat memotivasi karyawan untuk memecahkan masalah. Semua kondisi eksternal adalah komponen ekstra-organisasi yang menopang produktivitas tenaga kerja.

Karena guru melakukan tugas terhadap individu yang berpengalaman, kinerja guru memerlukan perhatian dan evaluasi. Ini berarti bahwa hanya individu yang telah memperoleh keterampilan khusus melalui proses pendidikan yang dapat melakukan tugas tersebut. Guru memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Sebagai pendidik
- 2) sebagai pembimbing,
- 3) Sebagai wali kelas.²²

Ketrampilan guru berkaitan dengan upaya dalam meningkatkan proses dan hasil belajar, dapat dikelompokkan ke dalam empat pengetahuan untuk keperluan pembagian tugas guru sebagai pendidik yakni:

- 1) ketrampilan untuk menyusun rencana program pembelajaran,
- 2) ketrampilan dalam melakukan pembelajaran,
- 3) keinginan untuk menjalin hubungan baik antar pribadi
- 4) keberhasilan untuk memberikan penilaian hasil belajar,

²² Danim S, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002).

5) ketrampilan dalam proses program perbaikan.²³

Sedangkan guru yang berprestasi menurut Depdiknas Depdiknas adalah guru yang dapat:

- a. merencanakan program studi
- b. Terapkan korelasi dalam pembelajaran
- c. Memberikan penilaian hasil belajar siswa
- d. Dengan kata lain, melaksanakan program untuk meningkatkan hasil evaluasi kinerja siswa
- e. penguasaan mata pelajaran yang diajarkan
- f. Dapat mengembangkan karir.²⁴

Kinerja guru adalah keterampilan yang harus dimiliki seorang guru untuk melaksanakan berbagai tanggung jawab profesional. Pengetahuan dan keterampilan guru merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja guru yang diperoleh selama pelatihan, merupakan motivasi utama bagi guru untuk menentukan profesinya, diperoleh oleh guru di lingkungan kerja, dan apa itu kepemimpinan guru, merupakan faktor motivasi yang tidak dapat dipisahkan. Kepala sekolah, sebagai pemimpin di lingkungan kerja, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru dalam pengembangan kebijakan dan keputusan.

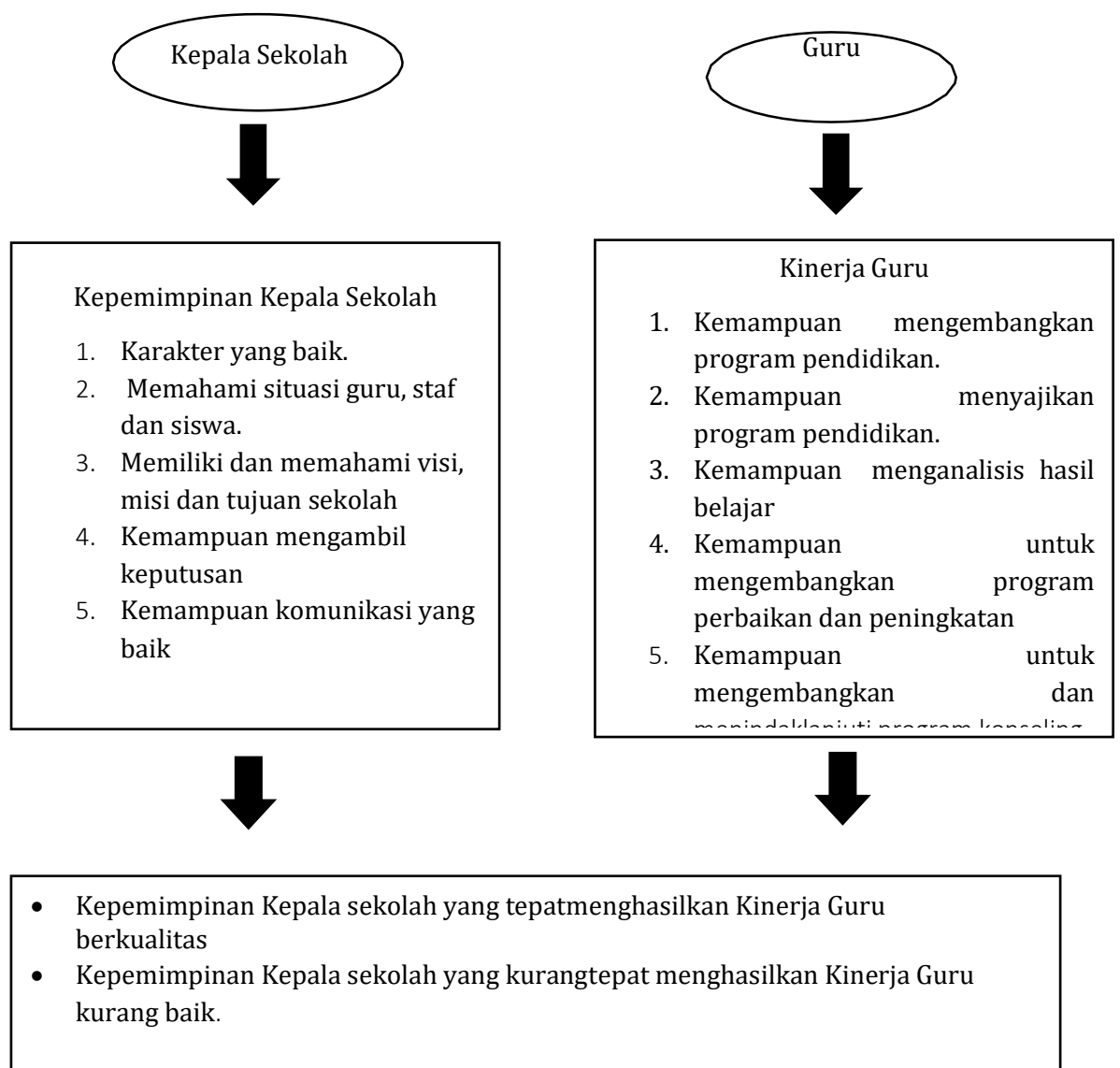
Kepemimpinan kepala sekolah adalah aturan kepala sekolah yang menggerakkan anggota untuk mencapai tujuan tertentu. Klien berusaha untuk mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu sekolah sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya guru oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah adalah administrator dan faktor yang menentukan arah yang ditempuh sekolah untuk mencapai tujuannya.

²³ Supardi, *Kinerja Guru*.

²⁴ *Ibid.* h.259

Kepemimpinan pemimpin sekolah diapresiasi oleh guru jika gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dan disukai oleh guru. Secara khusus pemilihan gaya kepemimpinan harus dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat berdampak positif terhadap kinerja guru. Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat dari paradigma sebagai berikut.

Bagan 1 Kerangka konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini digunakan oleh peneliti karena mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung. Penelitian kualitatif sendiri merupakan penelitian yang bertujuan menyelidiki peristiwa-peristiwa yang dialami oleh subjek penelitian secara deskriptif, berupa uraian-uraian, dalam keadaan alamiahnya, dengan menggunakan berbagai metode ilmiah..²⁵

3.2. Tahapan Penelitian

Langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini secara umum ditinjau dalam tahap penelitian yang terdiri dari tahap persiapan, tahap kerja, dan tahap analisis data. Berikut langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk melakukan penelitiannya:

Tahap persiapan:

- a. Observasi akan dilakukan pada suatu lokasi yang dijadikan sebagai daerah penelitian, dalam hal ini SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang.
- b. Tanyakan kepada orang tua atau wali Anda tentang membuat gelar.
- c. Hubungi supervisor Anda
- d. meminta izin untuk melakukan penelitian dari IAI Sunan Kalijogo Malang
- e. Pengajuan dan Pengajuan Permohonan Izin Penelitian di SMP Sunan Kalijogo Jabung 2 Malang
- f. Mengadakan pertemuan atau diskusi dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, beberapa dosen, dll mengenai pelaksanaan observasi dan memperoleh informasi tentang status, status dan kegiatan subjek penelitian.

²⁵ Hardani Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020).

Tahap pelaksanaan:

Implementasi yang dilakukan yaitu peneliti langsung turun ke lapangan untuk melakukan observasi dan mengumpulkan data-data yang diperlukan.

Tahap analisis data:

Dalam tahap ini, seluruh data yang diperoleh dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data yang dipilih oleh peneliti.

3.3. Fokus Penelitian dan Kehadiran Peneliti

Fokus penelitian penelitian ini adalah untuk mengetahui atau memahami peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara kepala sekolah melaksanakan upaya dan bentuk peningkatan kinerja oleh guru.

Dalam pendekatan kualitatif ini, kehadiran peneliti sangat penting di lapangan. Kunci untuk memahami dan alat untuk pengumpulan data adalah seorang peneliti. Dalam hal ini, peneliti bertugas sebagai penganalisis yang berpartisipasi, dan subjek atau informan mengetahui kehadiran seorang peneliti di lokasi

3.4. Sumber Data dan Jenis Data

Sumber data merupakan target dari hasil data yang kita peroleh. Berdasarkan teknik pengumpulannya, data dapat dibagi menjadi data primer dan data sekunder.²⁶

1. Data Primer

Data primer merupakan data berupa kata-kata atau ucapan (lisan) dan perilaku subjek (informan). Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan atau membutuhkan penelitian. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.²⁷

²⁶ Arikunto S, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Dan Praktik, ANALISIS KEPUASAN NASABAH TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk (Studi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014).

²⁷ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2006).

Dalam penelitian ini data primer yang di peroleh adalah

1. Bapak M. Hadi Sutiyo selaku Kepala Sekolah SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung
2. Waka Kurikulum
3. Staff TU
2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh orang dengan meneliti sumber-sumber yang ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan penelitian sebelumnya.²⁸ Data sekunder adalah data yang dihasilkan dan didapatkan oleh pihak lain.

Data sekunder terkadang disajikan dalam bentuk publikasi atau jurnal. Dalam penelitian ini, data termasuk data sekunder dikumpulkan langsung dari stakeholder berupa data sekolah dan berbagai dokumen yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen kondisi sekolah, absensi guru, dan kinerja guru dan siswa.

3.5. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan proses yang sangat penting dalam melakukan penelitian ilmiah. Pengumpulan data adalah proses yang sistematis dan terstandar untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan sistematis dan catatan yang berhubungan dengan situasi yang diselidiki. Observasi dalam arti luas tidak terbatas pada observasi yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Pengamatan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian dan merupakan hasil dari tindakan pribadi yang aktif dan disengaja untuk memahami adanya impuls-impuls tertentu yang diinginkan, atau keadaan atau keadaan sosial dan gejala kejiwaan melalui pengamatan dan pengamatan. dan pencarian sistematis untuk menulis.

²⁸ Ibid.h 19

Observasi dapat dibagi menjadi observasi partisipasi dan observasi simulasi. Dalam observasi partisipatif, pengamat terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati. Artinya, pengamat berpartisipasi sebagai aktor. Hal penting yang perlu diingat tentang observasi partisipatif ini adalah agar pengamat tidak melupakan tugas utamanya. Amati, cari data, jangan main-main. Metode pengamatan ini digunakan untuk pengamatan sebagai berikut:

- a. Dalam hal ini, tempat di mana penelitian akan berlangsung SMP Sunan Kalijogo 2 Malang.
 - b. Subjek yang menjadi bahan penelitian pendidikan di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang.
 - c. Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang .
 - d. Bentuk peningkatkan kinerja Guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang
2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah proses tanya jawab verbal di mana dua orang atau lebih secara fisik saling berhadapan sehingga mereka dapat melihat satu sama lain dengan telinga mereka sendiri dan mendengar satu sama lain. Wawancara adalah metode pengumpulan data tanya-jawab satu arah yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian..

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur mengacu pada peneliti yang semakin bebas mengajukan pertanyaan tanpa terikat oleh pengaturan pertanyaan yang telah diatur sebelumnya. Langkah pertama dalam wawancara tidak terstruktur adalah memutuskan siapa yang akan diwawancarai. Mereka adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan luas tentang bidang dan institusi tempat penelitian dilakukan dan yang berperan. Langkah kedua adalah menemukan cara terbaik untuk berhubungan dengan mereka. Langkah ketiga adalah persiapan yang matang untuk wawancara.

Menggunakan teknik ini memungkinkan peneliti dan subjek untuk mengembangkan ide dengan cara yang ditargetkan, tetapi juga memungkinkan mereka untuk fokus pada data primer untuk meningkatkan kinerja guru. Metode survei ini ditujukan bagi pengelola sekolah dan guru karena berkaitan dengan gambaran keadaan sistem pendidikan saat ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata document dan berarti barang berharga yang ditulis atau dicetak. Dalam prosedur dokumentasi, penulis memakai dokumen resmi yang terdiri dari dokumen internal dan eksternal. Dokumen internal biasanya dalam bentuk catatan seperti inventaris institusional, pendapatan bersih institusi, catatan, dll, dan untuk fasilitas komunitas tertentu yang dipakai dalam keadaan unik. Dokumen tersebut berisi informasi tentang kondisi, aturan dan disiplin dan mungkin berisi informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan. termasuk. Sedangkan dokumen eksternal meliputi buku, catatan harian, pernyataan, majalah, dokumen, email, dan berita yang disebarluaskan melalui media massa. Dalam hal ini, tidak ada batasan subjek penelitian yang dibahas. Hal ini penting terkait dengan topik upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi seperti: Visi dan misi SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang.

- a. Letak geografis SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang.
- b. Keadaan guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang.
- c. Struktur organisasi SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung Malang.

Dengan demikian, dalam melakukan penelitian, peneliti bertindak sebagai pengamat, pengumpul data, analis data, dan sekaligus melaporkan temuannya. Selanjutnya, posisi peneliti dalam penelitian kualitatif adalah sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, analis, penafsir data, dan akhirnya reporter hasil penelitian

3.6. Lokasi dan Obyek Penelitian

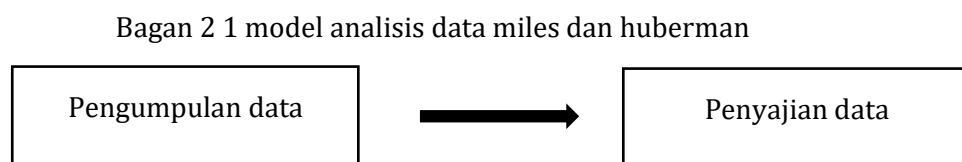
Lokasi penelitian adalah lokasi yang dipilih sebagai lokasi penelitian. Untuk penelitian ini peneliti memilih satu lokasi yaitu SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung. Diantara sekian banyak alasan kenapa harus memilih SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung sebagai tempat bereksplorasi, SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung adalah sebuah pondok pesantren dan lembaga unggulan yang menciptakan atau melatih individu untuk terlibat dalam komunitas keagamaan dan kehormatan. Daya tarik tersendiri untuk melakukan penelitian di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung.

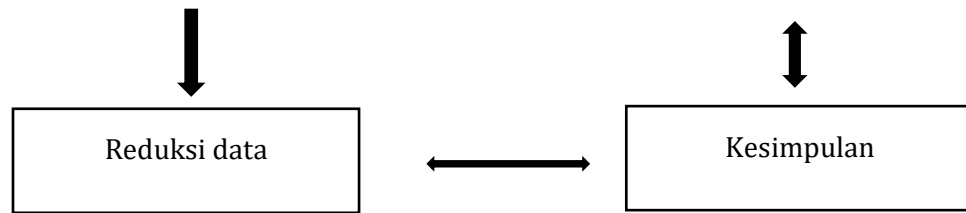
Nama Instansi : SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung
 Propinsi : Jawa Timur
 Kabupaten : Malang
 Kecamatan : Jabung
 Desa/Kelurahan : Sukolilo
 Jalan : Jl. Keramat Dusun Gandon Barat Sukolilo Jabung
 Kode Pos : 65155
 Telephone : 0813-5756-3030
 Website : <http://sekolah.data.kemendikbud.go.id>

3.7. Teknik Analisis data

Analisis data termasuk dalam tahap penyelidikan yang dilakukan setelah mengumpulkan informasi dan data, data tersebut diolah menjadi gambaran keadaan dan disajikan melalui uraian peristiwa yang terjadi di lapangan. Menurut Miles dan Huberman, analisis terdiri dari tiga langkah kegiatan. Mengorganisasikan data, menyajikan data, dan memvalidasi atau menyimpulkan data.

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dan model interaktif berikut:





1. Reduksi data merupakan proses merangkum, memilih hal yang dianggap penting, berfokus kepada informasi dan mencari informasi terkait fokus penelitian yang sesuai. Studi mengurangi data atau lebih fokus pada kegiatan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru
2. Setelah data direduksi tahap selanjutnya yaitu penyajian data. Penyajian data disampaikan dalam bentuk uraian singkat yang bersifat naratif yang membantu peneliti memahami apa yang sebenarnya terjadi dan memudahkan peneliti untuk melakukan tahap selanjutnya. Saat menyajikan data yang diperoleh selama penelitian dalam pengelompokan yang lebih spesifik dan eksplisit, peneliti menyajikan data sesuai dengan apa hasil yang diperoleh di lapangan.
3. Tinjauan dan kesimpulan untuk memverifikasi keabsahan data yang dikumpulkan di lapangan dan untuk menarik kesimpulan dari temuan. Oleh karena itu, kesimpulan saat ini dapat menjawab keseluruhan pertanyaan yang peneliti rumuskan sejak awal.²⁹

3.8. Pengecekan Keabsahan Data

Agar data yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki tingkat kebenaran yang kuat, maka keabsahan data tersebut perlu divalidasi atau divalidasi. Apa yang peneliti lakukan untuk memvalidasi data menggunakan teknik berikut:

1. Kredibilitas

²⁹ Matthew B. Milles Dan A. Michael Huberman (Terj. Tjejep Rohenndi Rohidi), *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru* (Jakarta: UI press, 1992).

Keandalan data adalah bukti bahwa data yang dikumpulkan adalah benar. Berbagai teknik seperti triangulasi sumber, verifikasi anggota, dan perluasan kehadiran peneliti di lapangan dilakukan untuk mencapai nilai kredibilitas. Triangulasi sumber adalah teknik untuk memeriksa keabsahan data dengan menggunakan sesuatu yang lain di luar data. Salah satu cara untuk melakukan triangulasi data adalah dengan menanyakan langsung kepada direktur SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung untuk memastikan keaslian data dan mengecek ke informan lain. Triangulasi juga dilakukan dengan membandingkan data atau informasi yang dikumpulkan oleh Kepala SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung kemudian membandingkan data tersebut secara langsung dengan data dari informan lain. Validasi anggota dilakukan melalui penyajian data dan informasi, termasuk hasil interpretasi studi, ditulis rapi dalam bentuk catatan lapangan atau transkrip wawancara dengan informan kunci untuk komentar, persetujuan atau ketidaksetujuan. Dibutuhkan. Bagian penting dari pengumpulan data adalah memperluas keterlibatan peneliti. Memperluas keterlibatan peneliti dapat mendistorsi kebenaran informasi yang diterima baik dari peneliti sendiri maupun sponsor.

2. Keteralihan (Tranferabilitas)

Saat meninjau dan menyelidiki data, peneliti memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian yang dilakukan sehingga pembaca laporan penelitian ini dapat mengetahui status hasil penelitian dan dapat mengumpulkan peristiwa berbasis penelitian yang sangat penting. untuk menyampaikan gambaran besar. Situasi Relevan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung, memahami tujuan penelitian ini akan memungkinkan kita untuk menggunakan penelitian ini sebagai referensi di masa mendatang, sehingga penelitian ini dapat digunakan oleh pembaca lain. yang akan dipahami oleh peneliti.

3. Konfirmabilitas (Kepastian)

Selama fase ini, semua data yang diperoleh dalam penelitian ini akan digunakan untuk memastikan bahwa itu kredibel sebagai akun objektivitas atau sebagai deskripsi

penelitian, dan untuk merujuk pada hasil penelitian sebagai suatu proses. Tentu saja, jika hasil penelitian menunjukkan bahwa data cukup relevan dengan penelitian, hasilnya adalah penelitian masa depan dan memenuhi persyaratan kualitas data yang dapat diandalkan dan terbukti..

4. Dependabilitas (Ketergantungan)

Kriteria ini digunakan untuk menandai kemungkinan kesalahan dalam kesimpulan dan interpretasi data sehingga dapat dibenarkan secara ilmiah. Semua kegiatan penelitian akan ditinjau dengan memperhatikan data yang diperoleh, dengan memperhatikan kesesuaian dan keandalan data yang ada.³⁰

³⁰ Lexi.J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).

DAFTAR PUSTAKA

- Alben Ambarita. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Binti Maunah. *Supervisi Pendidikan (teori Dan Praktek)*. Yogyakarta: Terras, 2009.
- Chairul Anwar. *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*. Yogyakarta: SUKA Press, 2014.
- Chaniago, Aspizain. *Pemimpin Dan Kepemimpinan. Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Vol. 10. Jakarta: Rajawali Press, 2017.
- Danim S. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Daryanto. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas. Vol. 35, 2003.
- E Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Hadari Nawawi. *Administrasi Pendidikan*. Pontianak: NV. Sapdodadi, 1983.
- Hardani, Hardani, Dhika Juliana Sukmana, Helmina Andriani, and Roushandy Fardani. *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2006.
- Hoy, W.K & Miskel, C.G. *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset, Dan Praktik*. Yogyakarta: pustaka belajar, 2014.
- Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Indayani, Lilik. *Pengantar Manajemen. Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Junaidi. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI Di SMP Al Amin Kecamatan Mumbulsari Jember Tahun Pelajaran 2014/2015," 2014.
- Kebudayaan, Departemen Pendidikan dan. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Khoirur Roziqin. *Wawancara Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Malang, 2022.

- Lexi.J Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Luk-luk Nur Mufidah. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Terras, 2009.
- M Hadi Sutiyo. *Wawancara Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Malang, 2022.
- M. Hadi Sutiyo. *Wawancara Mengenai Peningkatan Kinerja Guru*. Malang, 2022.
- M. Ngalim Purwanto. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Martinis Yamin dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: persada pers, 2010.
- Masudatul, Siti. *Wawancara Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Malang, 2022.
- Matthew B. Milles Dan A. Michael Huberman (Terj. Tjejep Rohenndi Rohidi). *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI press, 1992.
- Moh Uzer Usman. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992.
- Mukhta. *Desain Pembelajaran Di Era Reformasi*. Jakarta: Misaka Galiza, 2003.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Madrasah Profesoanal Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- . *Pengembangan Dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya. *Dinamika Hidrosfer Di Kelas X IPS 2 SMA Negeri 16 Surabaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Ngalim Purwanto. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Nur Aliman. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Yogyakarta Di Kecamatan Gondokusuman," 2004.
- Nuryani. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (studi Kasus Smp Negeri 3 Ungaran)," 2014.
- Pemerintah Indonesia. "Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen." *Sekretariat Negara*, 2005.
- Rusdiana. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- S, Arikunto. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Dan Praktik. ANALISIS KEPUASAN NASABAH TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk (Studi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014.
- S, Denim. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2002.

Sam M Chan Dan Tuti. *ANALISIS SWOT Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*. Jakarta: GRASINDO persada, 2005.

Sardiman. *Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

Setiawati, Herny. *Wawancara Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Malang, 2022.

Soebagio Atmodiwirio. *Manajemen Pendidikan Indonesiae*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya, 2000.

Sri Yona. "Metodologi Penyusunan Studi Kasus." *Jurnal Keperawatan Indonesia* vol 109 (2006): 76–80.

Suharsimi Arikunto. *Dasar-Dasar Supervisi*,. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Suharsini Arikunto. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.

Sulistiyorini. *Menejemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Terras, 2009.

Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Rosdakarya, 2014.

Sutiyo, M Hadi. *Hasil Pra Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Sunan Kalijogo*. Malang, 2022.

Tim Penyusun. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta: sinar grafika, 2006.

"<http://UIN.malang.ac.id>."

"Lokasi SMP Sunan Kalijogo 2 Jabung."

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen wawancara

Pertanyaan untuk Kepala Sekolah:

1. Menurut Pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah ini ? apakah sejauh ini peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah/madrasah ini sudah terpenuhi?
2. Bagaimana pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?
3. Bolehkah bapak/ibu menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah/madrasah ini untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerja?
4. Bolehkah bapak menjelaskan pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan pendidik/tenaga kependidikan yang dapat mengganggu proses belajar mengajar pada siswa dan bagaimana cara mengatasinya?
5. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan disekolah ini, khususnya pada pendidik dan tenaga kependidikan?
6. Bagaimanakah cara Bapak dalam memberikan motivasi (*motivation*) untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah/madrasah yang bapak pimpin ?
7. Bagaimanakah strategi bapak dalam memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya?
8. Apakah bapak sudah memberikan penempatan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan pegawai tanpa membedakan antara pendidik satu dengan yang lainnya?
9. Menurut pandangan bapak apakah setiap pendidik dan tenaga kependidikan ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan bapak untuk meminta bantuan “saran, bahkan kritik” ?
10. Dalam hal ini dukungan apa yang sudah pernah bapak berikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja pada lembaga pendidikan ini?
11. Dapatkan bapak menjelaskan hal apa saja yang biasa bapak lakukan untuk mendukung pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya?
12. Apakah dukungan yang bapak berikan mendapatkan apresiasi yang baik dari

semua pegawai di lembaga ini?

13. Apakah yang bapak lakukan jika ada salah satu pegawai yang tidak merespon dukungan yang bapak berikan?

Lampiran 2 : Pertanyaan untuk pendidik dan tenaga kependidikan:

1. Apakah yang bapak/ibu ketahui tentang kinerja ?
2. Bagaimanakah gambaran umum tentang kinerja? apakah sejauh ini peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah/madrasah ini sudah terpenuhi?
3. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang (problem solving), pemecahan masalah yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada lembaga pendidikan ini ?
4. Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pengarahan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah/madrasah ini? Apakah sudah terealisasikan?
5. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu berkaitan dengan motivasi yang sudah diberikan kepala sekolah untuk pendidik dan tenaga kependidikan? sejauh ini apakah sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan?
6. Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah/madrasah ini?