

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK DIPONEGORO
TUMPANG**

SKRIPSI



Disusun oleh :

**Silvia Rokhmatul Khikmah
20191930120017**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO
MALANG
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK DIPONEGORO
TUMPANG**

**Disusun oleh:
Silvia Rokhmatul Khikmah
NIM : 20191930120017**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi

Malang, 17 Agustus 2023
Pembimbing I

Malang, 17 Agustus 2023
Pembimbing II

Endang Tyasmaning, S.Pd, M.Pd
NIDN. 2113026401

M. Hadi Sutiyo, M.Pd
NIDN. 2114068502

Malang, _____
Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Khoirul Anwar, M.Pd
NIDN. 2129079104

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK DIPONEGORO
TUMPANG**

S K R I P S I

Disusun oleh:

Silvia Rohmatul Khikmah

NIM : 20191930120017

Telah diuji serta dapat dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
dan dinyatakan **lulus** dalam ujian Sarjana
pada Hari Kamis Tanggal 17 Agustus 2023

Penguji I

Penguji II

M. Hamdan Yuwafik, M.Sos

NIDN. 2101019703

Fairus Abadi Slamet, M.Pd

NIDN. 2125129105

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

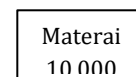
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silvia Rokhmatul Khikmah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
NIM : 20191930120017

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Diponegoro Tumpang”** 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, 17 Agustus 2023
Yang membuat pernyataan



Silvia Rokhmatul Khikmah
NIM. 20191930120017

MOTTO

"Discovering Knowledge, Illuminating Paths."

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa melimpahkan atas usaha dan kerja keras yang telah penulis lakukan untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi yang telah penulis selesaikan menjadi langkah awal menuju kesuksesan dan ilmu yang bermanfaat bagi diri sendiri, masyarakat, dan umat manusia secara keseluruhan. Tetaplah berusaha dan mengabdikan usaha dengan niat yang tulus, karena segala hasil berasal dari kehendak Allah. Semoga langkah-langkah selanjutnya dalam perjalanan ilmu pengetahuan ini juga mendapat ridha-Nya. Jazakumullah khairan untuk berbagi kabar baik ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” (Studi Multi Kasus Pada SMK Diponegoro Tumpang). Tidak dapat saya pungkiri bahwa penulisan skripsi ini merupakan salah satu tonggak penting dalam perjalanan akademik saya. Dalam proses ini, saya telah diberkahi dengan banyak kesempatan untuk belajar, dan menggali pengetahuan dalam bidang yang saya geluti.

Pada kesempatan yang berharga ini, izinkan saya untuk menyampaikan apresiasi yang tulus dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta inspirasi kepada saya dalam perjalanan penelitian ini :

1. KH. Ali Muzaki Nur Salim selaku pengasuh yayasan Sunan Kalijogo Malang.
2. Bapak H. Mohammmad Yusuf Wijaya., Lc, M.M, P.hD selaku rektor Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.
3. Bapak Dr. M.Sholihun., S.Pd.I, M.M selaku wakil rektor bidang akademik Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.
4. Bapak Hufron, S.Pd, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
5. Bapak Khoirul Anwar, M.Pd selaku Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam.

6. Bapak Sutiyo, M.Pd selaku pembimbing akademik atas arahan, bimbingan, dan dorongan yang tiada hentinya selama penulisan skripsi ini.
7. Dosen dan staf akademik di Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.
8. Tugas akhir ini juga penulis persembahkan untuk kedua orang tua yang sangat saya cintai yaitu Bapak Dul Rochman dan Ibu Nisbatun Nafi'ah yang telah membesarkan, mendidik dan membimbing saya hingga bisa seperti sekarang ini, terimakasih atas do'a dan dukungan yang diberikan.
9. Teman - teman atas dukungan dan motivasi.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan atas segala bantuan yang diberikan kepada peneliti Akhir kata peneliti berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Malang, 13 Januari 2023

Penulis

ABSTRAK

Rokhmatul Khikmah, Silvia 2023 “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Diponegoro Tumpang**” Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan untuk mengetahui kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pengambilan data menggunakan angket (kuesioner). Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas yang merupakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kemudian satu variabel terikat yaitu kinerja guru. Data penelitian dihasilkan melalui penyebaran kuesioner 33 guru di SMK Diponegoro Tumpang. Teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh* dan analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linear berganda yang terdiri dari uji t dan uji f, dan uji koefisien determinan sehingga *output* yang didapatkan menunjukkan bahwa variabel ini berdistribusi secara normal. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang. Motivasi kerja di SMK Diponegoro Tumpang tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang dengan dasar hasil uji f.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Rokhmatul Khikmah, Silvia 2023 *"The Influence of Principal Leadership Style and Work Motivation on Teacher Performance at Diponegoro Tumpang High School"* Thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Islamic Religious Institute Sunan Kalijogo Malang.

The purpose of this study was to determine teacher performance was influenced by the principal's leadership style, teacher performance was influenced by work motivation and to determine teacher performance was influenced by the principal's leadership style and work motivation. This type of research uses a descriptive quantitative method with data collection using a questionnaire (questionnaire). The variables used are independent variables which are leadership style and work motivation. Then one dependent variable is teacher performance. The research data was generated by distributing questionnaires to 33 teachers at Diponegoro Tumpang Vocational School. The sampling technique is saturated sampling and data analysis, namely the validity test, reliability test, normality test, multiple linear tests consisting of the t test and f test, and the determinant coefficient test so that the output obtained shows that this variable is normally distributed. The principal's leadership style has a partially positive and significant effect on teacher performance at Diponegoro Tumpang Vocational School. Work motivation at Diponegoro Tumpang Vocational School does not affect teacher performance at Diponegoro Tumpang Vocational School. The principal's leadership style and work motivation have a positive effect on teacher performance at Diponegoro Tumpang Vocational School on the basis of test results f.

Keywords: *Principal's Leadership Style, Work Motivation, Teacher Performance*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Hipotesis Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.6 Definisi Operasional Variabel.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Gaya Kepemimpinan.....	16
2.2 Kepala Sekolah.....	31
2.2.1 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah.....	33
2.3 Motivasi Kerja	34
2.3.1 Jenis Motivasi kerja	36
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	38
2.3.4 Cara Meningkatkan Motivasi Kerja.....	40
2.3.5 Tujuan Motivasi Kerja.....	40
2.3.6 Prinsip Motivasi Kerja.....	42
2.4 Kinerja Guru.....	43
2.4.5 Penilaian Kinerja	46
2.4.6 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	47
2.5 Penelitian Terdahulu	44
2.6 Penjelasan Variabel dan Indikator.....	46
2.6.1 Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1)	46
2.7 Kerangka konseptual.....	50
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
3.1 Pendekatan Penelitian dan Rancangan Penelitian.....	51

3.2	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	54
3.2.1	Populasi penelitian.....	54
3.2.2	Sampel Penelitian.....	54
3.3	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	55
3.3.1	Waktu Penelitian.....	55
3.3.2	Lokasi Penelitian.....	55
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.4.1	Metode angket (kuesioner).....	55
3.5	Instrumen Penelitian.....	59
3.6	Teknik Analisis Data.....	59
3.6.1	Uji Instrumen.....	60
3.6.2	Uji Normalitas.....	62
3.6.3	Menentukan tujuan dari Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
3.6.4	Uji Koefisien Determinasi.....	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		Error! Bookmark not defined.
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Sejarah.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Visi dan Misi.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Diponegoro Tumpang.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.4	Kinerja Guru di SMK Diponegoro Tumpang.....	Error! Bookmark not defined.
4.2	Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Uji Instrumen validitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Uji reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Uji Normalitas Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.4	Uji Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.5	Uji Koefisien Diterminasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.3	Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.3	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP.....		Error! Bookmark not defined.

5.1	KESIMPULAN.....	Error! Bookmark not defined.
5.2	SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
	DAFTAR PUSTAKA.....	67
	LAMPIRAN.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	44
Gambar 2. 2 Kerangka konseptual	50

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Kinerja Guru	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Reliability x1	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Reliability x2	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Reliability Y.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Uji normalitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Uji t	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Uji F	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Uji determinan.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

pendidikan berperan sangat penting dalam membentuk pribadi manusia dan proses untuk memperoleh pengetahuan.¹ Pendidikan merupakan kegiatan yang berlangsung dalam masyarakat dan memiliki peran penting dalam kehidupan individu maupun masyarakat secara keseluruhan.² Pendidikan adalah proses sistematis dan terstruktur di mana individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan wawasan yang diperlukan untuk berkembang dan berfungsi secara optimal dalam masyarakat. Tujuan utama pendidikan adalah membantu peserta didik mencapai potensi maksimal mereka dalam berbagai aspek kehidupan.

Pendidikan bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang dibutuhkan untuk menjadi individu yang berfungsi secara penuh dalam masyarakat. Secara praktis, pendidikan dapat merubah sikap, perilaku dan karakter seseorang, proses pendidikan bermula sejak manusia itu lahir sampai meninggal. Dalam pendidikan memiliki beberapa aspek : 1) Transfer pengetahuan, 2) Peningkatan kemampuan, 3) Pembentukan karakter, 4) Pemberdayaan individu, 5) Perkembangan masyarakat, 6) Pengentasan kemiskinan. Pendidikan bertujuan untuk mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan. Melalui pendidikan seseorang akan mendapatkan ilmu, tidak hanya ilmu pengetahuan

¹ Aulia Darmawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi* 3, no. 2 (2019): 244–256.

² Putri Andriyani and Dr. Sarinah, M.Pd.I, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalitas Guru Di Smp Negeri 10 Merangin," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 1 (2019): 12–22.

melainkan secara tidak langsung pendidikan memiliki dampak besar dalam melatih individu untuk berinteraksi secara baik dengan orang lain.

Pelaksanaan pendidikan yang baik, bermutu, dan berkualitas memainkan peran kunci dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas di suatu negara.³ Pendidikan yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas bangsa secara keseluruhan. Peran kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sebuah sekolah. Kepemimpinan yang baik akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran, prestasi siswa, dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan di sekolah sangat penting. Mengelola staf pengajar dan karyawan sekolah dengan efektif dapat berdampak signifikan pada lingkungan belajar, kualitas pengajaran, dan keseluruhan kinerja sekolah. Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu. Kemampuan ini mencakup berbagai aspek, termasuk pemahaman terhadap visi, keterampilan komunikasi, kepercayaan diri, dan kemampuan mengelola hubungan dengan orang lain.⁴ Meskipun ada banyak gaya kepemimpinan dan karakteristik yang berbeda-beda, esensi dari pemimpin adalah kemampuan mereka untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang positif.

Pemimpin harus dapat memberi kesan yang menarik kepada bawahannya karena keberhasilan organisasi pendidikan dapat ditentukan

³ Helda Rina et al., "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Effect of Motivation and Principal Leadership Styles on Teacher Performance I . PENDAHULUAN Pendidikan Yang Bermutu Dan Berkualitas Tentunya Akan Menghasilkan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)* 05, no. 1 (2020): 31–44.

⁴ M.M. Dr. Lelo Sintani et al., "Dasar Kepemimpinan," *Dasar Kepemimpinan* (2022).

oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan pertumbuhan organisasi pendidikan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin, menggerakkan, mengarahkan orang lain dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan tercapainya penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan.⁵

Kepemimpinan dalam Islam memiliki istilah khalifah, sebagaimana firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

"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." (al-Baqarah: 30).⁶

Ayat tersebut terdapat pemberitahuan kepada malaikat bahwa Allah akan menciptakan manusia sebagai khalifah di bumi. Namun, malaikat meragukan kemampuan manusia untuk mengelola bumi karena manusia memiliki sifat merusak dan menumpahkan darah. Malaikat bertanya mengapa bukan mereka yang dipilih sebagai khalifah, Allah menjawab bahwa hanya Allah yang mengetahui alasannya. Dengan demikian setiap manusia di muka bumi adalah seorang khalifah atau pemimpin yang akan ditanya mengenai pertanggung jawaban nanti.

Kepemimpinan dalam pendidikan bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong tercapainya tujuan pendidikan,

⁵ Enny Comalasar and Edi Harapan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Manajemen Kelas Terhadap Mutu Pembelajaran," *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* 1, no. 1 (2020): 74-84.

⁶ Faris Nurhabib, "Skripsi Habib Upload Etheasis End" (2022).

baik bagi siswa maupun tenaga pendidik. Peran kepala sekolah dalam dunia pendidikan sangat penting dan signifikan. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang luas dalam memimpin, mengelola, dan mengembangkan sekolah. Kepala sekolah adalah pemegang kekuasaan tertinggi dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah dan sebagai seseorang yang bertanggung jawab untuk menjaga dan memotivasi semua warga sekolah.⁷ Kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen agar dapat mengembangkan lembaga sekolah secara efektif dan efisien. Sikap, gaya, dan perilaku seorang pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan itu kepala sekolah hendaknya memiliki sikap keterbukaan terhadap bawahannya agar suasana dalam sebuah lembaga tercipta harmonis dan rukun.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap profesionalitas dan kinerja guru di sekolah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat memengaruhi motivasi, komitmen, dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional guru, memotivasi mereka untuk berprestasi, dan menjaga semangat mereka dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kualitas pengajaran, iklim sekolah, dan kesejahteraan guru. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional para guru.⁸ Kepala sekolah memiliki peran krusial dalam menentukan intensitas dan kualitas

⁷ Siti Arifatun Nasrifah and Makhromi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Gondang Nganjuk," *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* 9, no. 3 (2019): 335–348.

⁸ Andriyani and Dr. Sarinah, M.Pd.I, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalitas Guru Di Smp Negeri 10 Merangin."

kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah bukan hanya bertanggung jawab untuk mengelola aspek administratif dan manajerial, tetapi juga memiliki dampak besar terhadap budaya kerja, motivasi, dan perkembangan profesional guru. Sebagai pemimpin utama di lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi, mengevaluasi, dan memastikan bahwa guru-guru bekerja dengan efektif dan memberikan pengajaran yang berkualitas kepada siswa.

Suatu organisasi atau kelompok seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan dalam pengaplikasiannya, diantaranya : 1) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, 2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif (*the participative leader*). 3) Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan 4) Gaya kepemimpinan Otokratis (*the autocratic leader*). Dari keempat gaya kepemimpinan tersebut dapat diketahui bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah dan meningkatkan mutu sumber daya manusia serta profesionalisme kinerja guru. Fleksibilitas dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu kunci keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolah dan mencapai tujuan pendidikan. Setiap situasi dan konteks sekolah memiliki dinamika dan tantangan yang berbeda, sehingga kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cara yang tepat. Kepala sekolah berperan sangat penting dalam memastikan penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan berkualitas di sekolah. Kepala sekolah berada di garis depan dalam mengelola berbagai aspek yang memengaruhi pembelajaran dan pengajaran. Peran kepala sekolah melampaui administrasi dan manajemen harian sekolah, tetapi juga melibatkan aspek-aspek strategis dan pedagogis yang berpengaruh langsung terhadap proses belajar-mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan.

Pemimpin pendidikan yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, mengarahkan siswa dan staf pendidik menuju pencapaian tujuan, dan berkontribusi dalam meningkatkan hasil pendidikan secara keseluruhan. Seperti halnya yang telah penulis amati kepala sekolah di SMK Diponegoro Tumpang, menerapkan gaya kepemimpinan demokratis sehingga terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, antara guru dan kepala sekolah tidak kaku, dan dapat menghargai satu sama lain, dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis karyawan (guru) lebih merasa dihargai. Dengan keterbukaan atasan dan bawahan dapat berpengaruh terhadap semangat kerja guru, meningkatkan produktivitas sehingga dengan itu dapat menciptakan siswa yang berprestasi. Kinerja mengajar sangat penting dalam peningkatan belajar siswa. Kinerja yang berkualitas merupakan indikator penting yang menggambarkan kualitas profesional seorang guru. Kualitas profesional guru mencakup sejumlah elemen dan karakteristik yang berkontribusi pada kemampuan dan efektivitas mereka dalam membimbing dan mengajar siswa.

Guru yang berkualitas akan menghasilkan siswa yang berkualitas. Peningkatan kerja harus diiringi dengan motivasi yang tinggi, karena besarnya kinerja guru tergantung dengan motivasi yang dipengaruhi oleh dimensi eksternal dan dimensi internal dari seorang pemimpin. Motivasi adalah faktor pendorong yang sangat penting dalam mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai kepuasan dan keberhasilan. Motivasi adalah kekuatan internal yang mempengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi berperan penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang, terutama dalam lingkungan kerja.⁹

Motivasi kerja adalah faktor internal yang memengaruhi tindakan, perilaku, dan usaha seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil tertentu di lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor dan dorongan, seperti kebutuhan pribadi, tujuan karier, penghargaan, pengakuan, atau kepuasan pribadi. Dorongan ini mendorong individu untuk memberikan usaha maksimal, beradaptasi dengan perubahan, dan mencapai kinerja yang lebih baik. Motivasi merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja yang baik dan mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan kinerja yang baik. Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif pada kinerja dan prestasi karyawan, sementara motivasi yang rendah dapat merugikan produktivitas dan hasil kerja. Terdapat berbagai cara yang dapat digunakan oleh pemimpin atau manajer untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan di lembaga sekolah tidak hanya dari kepala sekolah melainkan juga dari kinerja pendidik (guru). Kinerja mencakup hasil kerja atau pencapaian suatu individu atau kelompok dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu. Kinerja bukan hanya sebatas tampilan fisik, tetapi juga mencakup hasil kerja yang mencerminkan kemampuan, kualitas, dan efisiensi dari proses atau kegiatan yang dilakukan. Kinerja dalam dunia kerja merujuk pada hasil kerja atau pencapaian yang dihasilkan oleh

⁹ Rina et al., "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Effect of Motivation and Principal Leadership Styles on Teacher Performance I . PENDAHULUAN Pendidikan Yang Bermutu Dan Berkualitas Tentunya Akan Menghasilkan Sumber Daya Manusia."

individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan indikator sejauh mana individu atau tim berhasil memenuhi ekspektasi, standar, atau sasaran yang telah ditentukan. Istilah "kinerja" berasal dari bahasa Inggris "job performance" dan merujuk pada hasil nyata atau prestasi dalam konteks kerja. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan sejauh mana individu atau kelompok telah mencapai tugas-tugas yang diberikan dan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam lingkungan kerja. "Actual performance" atau "prestasi kerja" adalah sinonim lain yang mengacu pada pencapaian nyata dari tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Prestasi atau kinerja kerja dapat diukur dengan berbagai cara, termasuk melalui evaluasi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, capaian target, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, dan dampak yang dihasilkan terhadap keseluruhan organisasi. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Peran guru sangat sentral dalam membentuk kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa. Seorang guru adalah seorang pengajar yang memiliki tugas utama dalam proses pendidikan. Peran guru sangat sentral dalam memberikan pembelajaran, mengarahkan siswa, dan mendukung perkembangan akademik serta sosial mereka. Guru memegang peran kunci dalam membantu siswa mencapai potensi maksimalnya dan mencapai tujuan pendidikan, tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru berada di garis depan dalam menyampaikan materi pelajaran dan membantu peserta didik mencapai potensi maksimal mereka dalam berbagai aspek kehidupan.

Kinerja guru memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kualitas pendidikan peserta didik. Kehadiran guru di garis depan dalam proses pembelajaran sehari-hari menjadikannya faktor penting dalam membentuk pengalaman belajar dan perkembangan siswa.¹⁰ Kinerja guru yang efektif dan efisien memiliki dampak yang besar terhadap perkembangan peserta didik dan pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan. Kinerja guru merujuk pada kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik. Kinerja guru mencakup sejauh mana mereka mampu menjalankan peran dan fungsi mereka dengan baik dalam konteks pendidikan. Kemampuan ini melibatkan berbagai aspek, termasuk kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, kolaborasi dengan kolega, dan pengembangan profesional. Kinerja guru memiliki dampak besar terhadap hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kinerja seorang guru yang baik dapat diukur dan dievaluasi dari berbagai aspek kompetensi yang terkait dengan proses pembelajaran di kelas. Aspek penting yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru yang baik : mengajar, membimbing, melatih siswa, pengelolaan kelas yang efektif, penilaian dan evaluasi, pengembangan profesional, kolaborasi komunikasi.¹¹

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting, terutama di zaman sekarang, karena pendidikan mampu merubah pola pikir, sikap, perilaku, kebiasaan masyarakat. Pendidikan juga dapat merubah atau mengangkat derajat masyarakat. Dalam dunia pendidikan guru memiliki peran penting dalam pelaksanaan pendidikan. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 16 Tahun

¹⁰ Darmawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru."

¹¹ Deny Yuda Ningsih, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 4 Metro," *Thesis* (2020): 1-155.

2009 mengakui guru sebagai seorang pendidik profesional. Dalam banyak sistem pendidikan di berbagai negara, termasuk Indonesia, peran guru dianggap sangat penting dan diakui sebagai profesi yang memerlukan kualifikasi, keterampilan, dan dedikasi khusus. Guru memiliki tanggung jawab utama yang luas dan penting dalam dunia pendidikan. Peran mereka mencakup berbagai aspek yang berkontribusi pada pengembangan pribadi, akademik, dan sosial peserta didik diantaranya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di berbagai tingkatan pendidikan, mulai dari anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Pengembangan keprofesionalan adalah elemen krusial dalam mengembangkan kompetensi guru dan meningkatkan kualitas pendidikan. Pengembangan keprofesionalan mencakup serangkaian program, pelatihan, dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan mereka. Penilaian kinerja juga merupakan bagian penting dari pengembangan ini.¹²

Berdasarkan uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas mereka. Kepala sekolah di SMK Diponegoro Tumpang menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, dengan diberikannya motivasi dari seorang pemimpin mengakibatkan kinerja guru yang baik efektif dan efisien. Dilihat dari pelaksanaan proses belajar mengajar yang sudah efektif dan menghasilkan siswa yang berprestasi. Dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk

¹² Aissah Qomaria Azis and Suwatno Suwatno, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 11 Bandung," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (2019): 246.

membahas masalah ini dalam sebuah skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Diponegoro Tumpang.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan melihat pada pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan sebagai berikut :

1.2.1 Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang ?

1.2.2 Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang ?

1.2.3 Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini antara lain:

H₀ :

1. Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.
2. Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.
3. Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.

H1 :

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.
2. Terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK diponegoro Tumpang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan bermanfaat untuk :

1.5.1 Secara teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat dengan memberikan masukan dalam kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.

1.5.2 Secara praktis

1. Bagi peneliti menambah pengetahuan dan mempraktikkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.
2. Bagi lembaga IAI Sunan Kalijogo Malang, hasil penelitian dapat dijadikan untuk pembelajaran dan peningkatkan kualitas tenaga kependidikan khususnya untuk Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di IAI Sunan Kalijogo Malang.

1.6 Definisi Operasional Variabel

1.6.1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah kegiatan atau proses memimpin dalam mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan.¹³ Gaya kepemimpinan kepala sekolah merujuk pada cara atau pendekatan yang diadopsi oleh seorang kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan bagaimana kepala sekolah berinteraksi dengan staf, siswa, dan berbagai pihak terkait lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat beragam dan dapat mempengaruhi budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja staf.¹⁴ Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang sangat signifikan dan meluas terhadap berbagai aspek dalam lingkungan sekolah. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala sekolah dapat membentuk budaya organisasi, memengaruhi interaksi antara staf dan siswa, serta berdampak pada motivasi, kinerja, dan prestasi sekolah secara keseluruhan.

1.6.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang membentuk keahlian dan keterampilan untuk melakukan aktivitas dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah di tentukan sebelumnya.¹⁵ Motivasi kerja adalah keadaan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan, berperilaku, atau mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan atau karir mereka. Ini adalah dorongan atau semangat yang

¹³ Florianus Geong, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan dan Budaya* 2, no. 1 (2021): 228–238.

¹⁴ Darmawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru."

¹⁵ D I Kelurahan, Kuang Kabupaten, and Sumbawa Barat, "Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia" 05, no. 02 (1992): 20–26.

mendorong seseorang untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam konteks dunia kerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek termasuk produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja seseorang. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan efektivitas kinerja seorang guru. Motivasi mengacu pada dorongan atau keinginan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan melakukan tindakan tertentu. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru memiliki dampak besar terhadap cara mereka mengajar, berinteraksi dengan siswa, dan berkontribusi pada lingkungan belajar. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

1.6.3 Kinerja guru

Kinerja merujuk pada hasil atau prestasi seseorang atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu. Kinerja dinilai dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan standar atau harapan yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar ini bisa berupa ukuran-ukuran kualitatif maupun kuantitatif yang digunakan sebagai acuan untuk menilai sejauh mana tugas atau aktivitas telah berhasil dilaksanakan. Kinerja yang baik biasanya mencerminkan pencapaian yang sesuai atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan.¹⁶

16 Evalin Ndoen and Alberth Supriyanto Manurung, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Balaraja," *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 3 (2021): 1025–1036, <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/810>.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan dan prestasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Kinerja guru mencakup berbagai aspek yang menentukan keberhasilan mereka dalam melaksanakan fungsi pendidikan dan memberikan pengaruh terhadap proses belajar-mengajar serta pencapaian tujuan pembelajaran. Kinerja guru melibatkan berbagai aspek, termasuk kualitas pengajaran, interaksi dengan siswa, pemahaman materi pelajaran, pemahaman terhadap kebutuhan dan kemampuan siswa, pengembangan kurikulum, penggunaan metode pengajaran yang efektif, dan kemampuan dalam mengevaluasi dan memberikan umpan balik kepada siswa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor utama penunjang tercapainya suatu tujuan sekolah. Pemimpin adalah individu yang memiliki tanggung jawab untuk membimbing, mengarahkan, dan mengelola kelompok orang dengan tujuan mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pemimpin dapat ada dalam berbagai konteks, termasuk dalam organisasi, kelompok sosial, proyek tim, dan banyak lagi. Peran pemimpin meliputi memberikan arahan, mengambil keputusan, memotivasi anggota tim, memecahkan masalah, dan memastikan kelancaran jalannya tugas-tugas atau proyek-proyek.

Seorang pemimpin sekolah yang efektif dapat menjadi faktor utama penunjang kesuksesan dan pencapaian tujuan sekolah. Seorang pemimpin pendidikan yang efektif harus memiliki kualitas-kualitas kepemimpinan yang kuat, termasuk kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan staf dan siswa untuk berprestasi. Mereka juga harus mampu merumuskan visi dan strategi yang jelas untuk mencapai tujuan pendidikan, serta dapat mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul.¹⁷

¹⁷ Comalasari and Harapan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Manajemen Kelas Terhadap Mutu Pembelajaran."

Pemimpin dapat mengembangkan keterampilan dan melaksanakan berbagai fungsi kepemimpinan yang diperlukan. Pemimpin pendidikan yang baik juga harus menjadi contoh peran yang baik bagi anggota organisasi dengan menunjukkan etika kerja yang tinggi, integritas, dan komitmen terhadap pembelajaran dan pengembangan diri belajar dari kesalahan yang pernah mereka lakukan dan berusaha memperbaiki dengan bijak dan memberi kesempatan kepada bawahannya untuk memberi kritik dan saran perbaikan. Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan akan membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan akademik, sosial, dan emosional siswa, serta meningkatkan kualitas dan reputasi institusi pendidikan secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi bagaimana mereka menjalankan tugas dan peran mereka dalam mengelola lembaga sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat membentuk budaya sekolah, menentukan cara pengambilan keputusan, memotivasi staf dan siswa, serta mengarahkan tujuan dan strategi pendidikan yang dijalankan oleh sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek dalam lingkungan sekolah. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahan atau anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan mencakup berbagai elemen, seperti komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, interaksi sosial, dan cara mengelola sumber daya. Gaya kepemimpinan mencakup cara pemimpin berkomunikasi,

mengambil keputusan, dan berinteraksi dengan tim atau anggota organisasi.¹⁸ Gaya pemimpin akan berpengaruh terhadap efektifitas sekolah, apabila gaya yang dimiliki seorang pemimpin tidak sesuai/kurang nyaman bagi anggota maka akan cenderung kurang produktif. Dalam suatu organisasi atau kelompok pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan dalam pengaplikasiannya, diantaranya :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan di mana pemimpin memberi perhatian besar pada partisipasi, pendapat, dan kontribusi anggota tim atau organisasi. Dalam gaya ini, pemimpin cenderung melibatkan bawahan atau anggota organisasi dalam pengambilan keputusan, mendorong diskusi terbuka, dan memberi ruang untuk kolaborasi. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memang cenderung mengutamakan partisipasi dan kolaborasi dari anggota tim atau bawahannya dalam berbagai aspek, terutama dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi. Ini membantu menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa terlibat dan memiliki peran aktif dalam perjalanan organisasi. Dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan yang didasarkan pada human relationship, prinsip saling menghargai dan menghormati menjadi kunci utama. Gaya kepemimpinan demokratis menekankan pada hubungan positif dan inklusif antara pemimpin dan anggota tim. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan berdaya dorong. Hal ini dapat tercapai melalui komunikasi yang terbuka,

¹⁸ Arif Wicaksana, "GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMP KABUPATEN KUTAI TIMUR," *Https://Medium.Com/* (2016): 9–15, <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.

pendekatan pemberdayaan, serta pengakuan atas kontribusi dan ide-ide dari anggota tim. Pemimpin demokratis cenderung mendorong kerja sama dan partisipasi aktif dari anggota tim atau organisasi dalam mencapai tujuan bersama.¹⁹ Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis :

1. Partisipasi

Pemimpin mendorong anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, berbagi ide, dan memberikan masukan.

2. Kolaborasi

Pemimpin menggabungkan pengetahuan dan keterampilan tim untuk mencapai tujuan bersama. Mereka mempromosikan kerja tim dan kerjasama antaranggota tim.

3. Komunikasi terbuka

Pemimpin demokratis memfasilitasi komunikasi terbuka dan transparan antara semua anggota tim. Mereka mendengarkan dengan saksama, memberikan umpan balik, dan mengakomodasi perspektif yang berbeda.

4. Keputusan berdasarkan kesepakatan

Pemimpin berusaha mencapai kesepakatan diantara anggota tim sebelum membuat keputusan penting. Mereka menghormati suara mayoritas, tetapi juga mempertimbangkan pendapat minoritas.

5. Pemberdayaan

Pemimpin memberikan ruang bagi anggota tim untuk mengambil inisiatif, mengembangkan keterampilan, dan bertanggung jawab atas tugas mereka. Mereka mendukung pertumbuhan individu dan memberikan dukungan yang diperlukan.

¹⁹ Andriyani and Dr. Sarinah, M.Pd.I, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalitas Guru Di Smp Negeri 10 Merangin."

6. Fleksibilitas

Pemimpin demokratis siap mengadaptasi pendekatan mereka sesuai dengan situasi yang berbeda dan menghormati kebutuhan individu serta keberagaman dalam tim.

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki kelebihan bagi organisasi dan anggota tim yang dipimpin oleh pemimpin dengan pendekatan ini. Berikut adalah beberapa kelebihan dari gaya kepemimpinan demokratis:

1. Keterlibatan aktif anggota tim

Gaya demokratis mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim dalam pengambilan keputusan dan perencanaan. Ini menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap tujuan dan hasil yang ingin dicapai.

2. Meningkatkan motivasi

Dengan memberdayakan anggota tim untuk berkontribusi secara aktif, gaya kepemimpinan demokratis meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Anggota tim merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih antusias.

3. Membangun hubungan yang kuat

Keterbukaan dan transparansi dalam gaya kepemimpinan demokratis membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim. Hubungan yang positif ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan.

4. Meningkatkan kreativitas dan inovasi

Gaya demokratis mendorong diskusi dan pertukaran ide dari berbagai anggota tim. Hal ini dapat memicu kreativitas dan inovasi karena berbagai perspektif diberdayakan dan dihargai.

5. Pengembangan individu dan tim

Dengan memberikan tanggung jawab kepada anggota tim dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan demokratis dapat memberikan sejumlah manfaat yang berkontribusi pada pengembangan individu dan tim secara keseluruhan. Anggota tim memiliki kesempatan untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman dan tantangan yang dihadapi.

6. Meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan

Ketika anggota tim merasa terlibat dan dihargai, mereka cenderung lebih loyal terhadap organisasi dan pemimpin. Ini dapat membantu meningkatkan tingkat retensi karyawan dan mengurangi perpindahan kerja.

Dengan menggabungkan kelebihan-kelebihan ini, gaya kepemimpinan demokratis mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berfokus pada pertumbuhan dan pencapaian bersama.

Kekurangan dari gaya kepemimpinan demokratis adalah bahwa dalam situasi di mana anggota tim memiliki pendapat yang bertolak belakang, proses pengambilan keputusan bisa menjadi lebih rumit dan memakan waktu. Berikut adalah beberapa kekurangan dari gaya kepemimpinan demokratis terkait dengan perbedaan pendapat :

1. Pengambilan keputusan yang lambat

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin berusaha untuk memperoleh masukan dari anggota tim sebelum mengambil keputusan. Jika terdapat perbedaan pendapat yang signifikan, proses

pengambilan keputusan bisa menjadi lambat dan memakan waktu, karena perlu ada diskusi dan negosiasi lebih lanjut.

2. Resiko konflik dan ketidaksepakatan

Perbedaan pendapat dapat menyebabkan terjadinya konflik atau ketidaksepakatan di antara anggota tim. Jika masalah tidak di atasi dengan baik, hal ini bisa merusak atmosfer kerja dan hubungan antara anggota tim.

3. Pengaruh dominan dari beberapa anggota

Dalam beberapa situasi, anggota tim yang lebih vokal atau dominan secara kepribadian mungkin memiliki pengaruh lebih besar dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat menyebabkan pandangan beberapa anggota lainnya terabaikan atau kurang diperhatikan.

4. Ketidakpastian dalam implementasi

Jika keputusan diambil setelah proses diskusi yang panjang, anggota tim mungkin tidak sepenuhnya memahami atau merasa termotivasi untuk mengimplementasikannya. Ini dapat menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan dan kurangnya komitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Kesulitan mencapai konsensus

Dalam beberapa kasus, mencapai kesepakatan atau konsensus di antara anggota tim dengan pandangan yang berbeda bisa menjadi sulit. Jika tidak ada kesepakatan yang bisa dicapai, pemimpin mungkin harus mengambil keputusan sendiri, yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan anggota tim yang tidak setuju.

Meskipun gaya kepemimpinan demokratis memiliki kelebihan dalam mendorong partisipasi aktif dan membangun hubungan yang kuat, penting bagi pemimpin untuk mengatasi kekurangan-kekurangan ini secara bijaksana. Pemimpin yang efektif harus memiliki keterampilan dalam mengelola konflik, memfasilitasi diskusi yang konstruktif, dan mencari cara untuk mencapai kesepakatan yang bermanfaat bagi seluruh tim.

2. Gaya kepemimpinan Partisipatif

Bentuk kepemimpinan dimana semua anggota berperan penting dalam pengambilan keputusan. Tanggung jawab untuk menjalankan keputusan akan dibagi rata di antara semua anggota staf dengan pemimpin sesuai peran dan tugasnya masing-masing. Dalam gaya ini, pemimpin tidak hanya mengambil keputusan sendiri, tetapi juga memfasilitasi partisipasi dan keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.

Beberapa karakteristik utama dari gaya kepemimpinan partisipatif termasuk:

1. Kolaborasi

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan kerjasama di antara anggota tim. Mereka membangun hubungan yang saling percaya dan menghargai antara pemimpin dan anggota tim.

2. Pengambilan keputusan Bersama

Pemimpin partisipatif mengundang dan mendorong anggota tim untuk memberikan masukan dan pendapat mereka dalam proses pengambilan keputusan. Mereka mempertimbangkan berbagai perspektif dan ide-ide sebelum mencapai keputusan akhir.

3. Delegasi tanggung jawab

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin sering mendelegasikan tanggung jawab kepada anggota tim. Mereka memberikan kepercayaan kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu. Ini memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk berkembang dan merasa termotivasi.

4. Pemberdayaan

Pemimpin partisipatif memberdayakan anggota tim dengan memberikan otonomi dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Mereka memberikan ruang bagi anggota tim untuk mengembangkan ide-ide kreatif, mengambil inisiatif, dan menghadapi tantangan dengan cara mereka sendiri.

5. Komunikasi terbuka

Pemimpin partisipatif mendorong komunikasi terbuka dan transparan di antara anggota tim. Mereka menyediakan saluran komunikasi yang efektif dan menjadi pendengar yang baik. Ini membantu membangun hubungan yang kuat dan memfasilitasi pertukaran ide dan umpan balik yang konstruktif.

Gaya partisipatif memiliki sejumlah kelebihan yang dapat meningkatkan produktivitas dalam tim dan menumbuhkan budaya diskusi yang terbuka dan jujur. Beberapa kelebihan dari gaya kepemimpinan partisipatif :

1. Meningkatkan rasa memiliki dan motivasi

Melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan memberi mereka perasaan memiliki bagian dalam kesuksesan tim. Hal ini dapat

meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan dan tujuan tim.

2. Meningkatkan kreativitas dan inovasi

Membuka kesempatan untuk berkontribusi dan berbicara, anggota tim merasa lebih nyaman untuk berbagi ide-ide kreatif dan inovatif. Diskusi terbuka memungkinkan ide-ide yang beragam untuk muncul, yang dapat meningkatkan kemungkinan menemukan solusi yang lebih baik dan lebih efektif.

3. Meningkatkan kualitas keputusan

Melibatkan banyak perspektif dalam pengambilan keputusan dapat mengurangi kemungkinan kesalahan atau keputusan yang buruk. Proses diskusi dan penilaian berbagai opsi membantu memastikan keputusan yang lebih terinformasi dan tepat.

4. Meningkatkan komunikasi

Gaya kepemimpinan partisipatif memperkuat saluran komunikasi dalam tim. Para anggota tim merasa lebih dihargai dan didengar, sehingga mereka lebih cenderung berkomunikasi secara terbuka dan jujur.

5. Meningkatkan kepercayaan dan hubungan tim

Pemimpin memberdayakan anggota tim dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, ini mengindikasikan kepercayaan pada kemampuan mereka. Akibatnya, hubungan tim dapat diperkuat karena tim merasa dihargai dan dihormati.

6. Peningkatan loyalitas dan retensi anggota tim

Gaya kepemimpinan partisipatif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan, yang dapat meningkatkan loyalitas anggota tim terhadap organisasi. Hal ini juga dapat membantu mempertahankan karyawan yang berkinerja baik, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.

7. Adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan

Gaya kepemimpinan partisipatif, tim terbiasa untuk beradaptasi dengan perubahan karena mereka terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Mereka lebih mampu menerima perubahan dan berkontribusi pada solusi yang efektif.

Gaya kepemimpinan partisipatif tidaklah sempurna dan memiliki beberapa kelemahan. Salah satu kelemahan utamanya adalah proses pengambilan keputusan yang bisa menjadi lebih lama dan kurang efektif dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lain yang lebih otoriter atau transaksional. Beberapa faktor yang menyebabkan kelemahan ini antara lain :

1. Keterlibatan semua anggota tim

Proses partisipatif melibatkan semua anggota tim dalam pengambilan keputusan. Sementara ini menciptakan lingkungan yang inklusif, pada saat yang sama, keputusan dapat memakan waktu lebih lama karena perlu memberi kesempatan pada setiap anggota untuk berkontribusi dan berpendapat.

2. Diskusi yang Panjang

Gaya kepemimpinan partisipatif cenderung mendorong diskusi mendalam dan beragam sebelum membuat keputusan. Meskipun ini bisa menjadi nilai tambah, namun terkadang proses diskusi yang

panjang bisa memperlambat pengambilan keputusan, terutama ketika tim menghadapi tekanan waktu atau keputusan yang mendesak.

3. Konflik dan kesulitan mencapai consensus

Dalam beberapa situasi, anggota tim mungkin memiliki pandangan yang berbeda atau tujuan yang saling bertentangan. Mencapai konsensus di tengah perbedaan ini bisa menjadi sulit dan memakan waktu. Terkadang, pemimpin harus mengambil peran lebih aktif dalam mengelola konflik untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan semua pihak.

4. Tergantung pada kualitas partisipasi

Efektivitas gaya kepemimpinan partisipatif sangat tergantung pada seberapa aktif dan berkomitmen anggota tim dalam berpartisipasi. Jika ada anggota tim yang kurang berkontribusi atau tidak terlibat sepenuhnya, proses pengambilan keputusan dapat menjadi terhambat.

5. Tidak cocok untuk situasi darurat

Dalam situasi yang memerlukan tindakan cepat dan keputusan mendesak, gaya kepemimpinan partisipatif mungkin tidak selalu efektif. Prosesnya yang lebih panjang bisa menyulitkan pengambilan keputusan yang cepat dan tegas.

3. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah pendekatan di mana seorang pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas penuh, dan keputusan-keputusan utama dibuat oleh pemimpin tanpa banyak melibatkan partisipasi atau kontribusi dari anggota tim atau bawahan. Pemimpin dalam gaya ini seringkali mengambil peran dominan dalam mengarahkan kelompok atau organisasi. Semua yang diperintah harus dilaksanakan

secara utuh, pemimpin bertindak sebagai penguasa dengan kekuasaan absolut dan tidak menerima tantangan atau pertentangan dari anggota tim atau bawahan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin menggunakan ancaman, hukuman, atau kekuasaan untuk menegakkan otoritasnya dan memastikan ketaatan dari anggota tim.²⁰ Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh kendali penuh pemimpin atas keputusan dan tindakan, sementara anggota kelompok atau organisasi hanya diharapkan untuk mengikuti perintah dan arahan yang telah ditetapkan.

Kelebihan gaya kepemimpinan otokratis adalah lebih mudah dan cepat dalam proses pengambilan keputusan. Meskipun gaya kepemimpinan otokratis dapat menjadi efektif dalam situasi-situasi tertentu, seperti dalam kondisi yang membutuhkan pengambilan keputusan cepat atau ketika seorang pemimpin memiliki pengetahuan dan keahlian yang unik, gaya ini juga memiliki beberapa kelemahan potensial. Beberapa contoh gaya kepemimpinan otokratis meliputi:

1. Pengambilan keputusan tunggal

Pemimpin otokratis mengambil keputusan secara independen tanpa melibatkan konsultasi atau partisipasi dari anggota tim. Keputusan yang diambil mungkin tidak mencerminkan pandangan atau masukan yang berasal dari anggota tim.

2. Kontrol penuh

Pemimpin otokratis memiliki kontrol penuh terhadap tim atau organisasi. Mereka memberikan instruksi dengan tegas dan mengharapkan ketaatan penuh terhadap perintah mereka.

3. Kurangnya partisipasi

²⁰ Ibid.

Anggota tim memiliki sedikit atau tanpa kesempatan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan atau memberikan masukan. Hal ini dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan anggota tim.

4. Kurangnya kreativitas dan inovasi

Keterbatasan partisipasi dan kurangnya kebebasan berekspresi dapat menghambat kemampuan tim untuk menciptakan ide baru atau inovasi.

5. Rendahnya pengembangan anggota tim

Dalam gaya kepemimpinan otokratis, pemimpin sering kali menentukan tugas dan memberikan arahan dengan sedikit kesempatan bagi anggota tim untuk mengembangkan keterampilan dan potensi mereka sendiri.

4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan laissez-faire merupakan kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Dalam gaya kepemimpinan laissez-faire, pemimpin cenderung memberikan kebebasan yang lebih besar kepada anggota tim atau bawahan dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas. Pemimpin dalam gaya ini cenderung tidak terlalu terlibat secara langsung dalam pengelolaan dan pengawasan harian, sehingga memungkinkan anggota tim untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri. Dalam bahasa Prancis, "laissez-faire" berarti "biarkan saja" atau "biarkan berjalan".²¹ Dalam gaya kepemimpinan

²¹ Saverus, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN," *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 2019, <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LI>

laissez-faire, pemimpin memberikan tingkat kebebasan yang tinggi kepada personil atau anggota tim untuk menentukan kebijaksanaan dan melaksanakan tugas mereka tanpa banyak pengawasan atau pengarahan dari pemimpin. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin cenderung "membiarkan saja" atau memberikan otonomi penuh kepada anggota tim untuk mengatur diri mereka sendiri.

Kelebihan gaya kepemimpinan laissez faire :

1. Peningkatan kreativitas

Memberikan kebebasan kepada anggota tim, pemimpin memungkinkan ide-ide baru dan kreativitas untuk berkembang tanpa hambatan.

2. Peningkatan motivasi

Anggota tim yang merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan.

3. Peningkatan pengembangan pribadi

Gaya kepemimpinan ini dapat membantu anggota tim mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka sendiri, meningkatkan tanggung jawab diri, dan mengasah kemampuan pengambilan keputusan.

Kelemahan gaya kepemimpinan laissez faire :

1. Kurangnya arahan

Gaya kepemimpinan laissez-faire mungkin tidak efektif jika anggota tim membutuhkan arahan jelas atau jika mereka tidak memiliki

keterampilan atau pengetahuan yang cukup untuk mengatur diri mereka sendiri.

2. Kurangnya koordinasi

Tanpa campur tangan aktif dari pemimpin, koordinasi antar anggota tim dapat menjadi tantangan, terutama dalam proyek yang melibatkan banyak orang.

3. Kurangnya akuntabilitas

Dalam beberapa situasi, kurangnya pengawasan dapat menyebabkan kurangnya akuntabilitas individu terhadap tugas dan tujuan yang ditetapkan.

2.2 Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang individu yang memiliki peran utama dalam mengelola dan memimpin sebuah lembaga pendidikan atau sekolah. Kepala sekolah bertugas untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar berlangsung efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengelola dan mengarahkan berbagai aspek sekolah, termasuk manajemen administrasi, pengawasan akademik, pengembangan kurikulum, pengelolaan sumber daya, dan hubungan dengan berbagai pihak terkait, seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat.²² Kepala sekolah diberi tanggung jawab untuk pengelolaan, pengawasan menjaga dan memotivasi semua warga sekolah.²³ Kepala sekolah biasanya merupakan pemimpin utama dalam lingkungan sekolah dan bertugas untuk mengawasi seluruh aspek kegiatan sekolah, termasuk

²² Kelurahan, Kabupaten, and Barat, "Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia."

²³ Nasrifah and Makhromi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Gondang Nganjuk."

kebijakan pendidikan, pengajaran, manajemen administrasi, dan hubungan dengan siswa, guru, orang tua, dan masyarakat sekitar.

Tugas utama seorang kepala sekolah meliputi:

1. Pengembangan kebijakan

Membuat dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan lingkungan belajar.

2. Pengawasan pengajaran dan pembelajaran

Memastikan pengajaran dan pembelajaran di sekolah berjalan dengan baik, melakukan evaluasi terhadap guru dan staf pendidikan, dan memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan.

3. Manajemen administrasi

Bertanggung jawab atas manajemen administrasi sekolah, termasuk pengelolaan anggaran, pengadaan sarana dan prasarana, serta pengaturan jadwal kegiatan sekolah.

4. Pengelolaan hubungan

Membina hubungan yang baik dengan siswa, guru, orang tua, dan masyarakat sekitar. Berkomunikasi secara efektif dan menjadi penghubung antara sekolah dan pihak-pihak terkait.

5. Pengawasan disiplin

Menangani masalah disiplin di sekolah, menetapkan aturan dan sanksi yang sesuai, serta menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan berkualitas. Mereka bertanggung jawab untuk

memastikan bahwa semua siswa mendapatkan pendidikan yang baik dan merasa didukung dalam perkembangan akademik dan sosial mereka.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen agar dapat mengembangkan lembaga sekolah secara efektif dan efisien. Sikap, gaya, dan perilaku seorang pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena baik buruknya seorang pemimpin menjadi contoh kepada bawahannya, dengan itu kepala sekolah hendaknya adil dan memiliki sikap keterbukaan terhadap bawahannya. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Maidah ayat 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا تَعْدِلُوا
إِعْدِلُوا ۚ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ -

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, membuatmu berlaku tidak adil.”(Q.S al-Maidah : 8)²⁴

Ayat tersebut menjelaskan tentang sebagai orang yang beriman kita harus selalu menegakkan kebenaran, karena Allah menjadi saksi keadilan. Jangan sampai karena kebencian membuat kita berlaku tidak adil.

Kesimpulannya adalah sikap adil itu penting dalam kehidupan sehari-hari, karena keadilan sebenarnya sudah dijelaskan dalam Al – Qur’an. Namun sikap adil memang sangat sulit diterapkan dalam keheharian.

2.2.1 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah

Tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) kepala sekolah berdasarkan Permendikbud No 06 Tahun 2018 Pasal 15. antara lain :

1. Kepala sekolah melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, supervise guru dan tenaga kependidikan.

²⁴ Ahmad Thamyis, “Konsep Pemimpin Dalam Islam,” *Menurut cendekiawan Islam al-Mawardi* (2018): 101.

2. Kepala sekolah mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 standar nasional.
3. Apabila terjadi kekurangan guru pada Lembaga sekolah, Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pembelajaran agar proses pembelajaran tetap berlangsung.
4. Kepala sekolah yang melaksanakan kegiatan pembelajaran tersebut merupakan tugas tambahan diluar tugas pokok.
5. Kepala sekolah yang ditempatkan di SILN selain melaksanakan kegiatan pembelajaran juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.

Tugas kepala sekolah tidak terbatas pada aspek manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi saja. Ketika terjadi kekurangan guru di lembaga sekolah, kepala sekolah juga dapat terlibat secara langsung dalam kegiatan pembelajaran. Ini adalah salah satu bentuk tanggung jawab kepala sekolah untuk memastikan kelancaran proses pembelajaran dan kualitas pendidikan di sekolah.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, belajar, dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti dorongan internal untuk mencapai pencapaian pribadi, aspirasi karier, kepuasan diri, atau dorongan eksternal seperti pujian, penghargaan, atau tekanan dari lingkungan sekitar. Ini melibatkan dorongan dan hasrat untuk mencapai tujuan, memenuhi

kebutuhan, atau memperoleh imbalan.²⁵ Dalam suatu pekerjaan semua orang membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Dalam konteks mencapai keahlian dan keterampilan, motivasi berperan penting dalam mendorong seseorang untuk belajar, berlatih, dan mengasah kemampuan mereka agar dapat melakukan kegiatan atau tugas dengan lebih baik. Motivasi membantu seseorang untuk tetap fokus dan gigih dalam menghadapi tantangan atau rintangan yang mungkin muncul dalam perjalanan mencapai tujuan. Tanpa adanya motivasi kerja karyawan akan merasa segan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Beberapa poin kunci tentang motivasi kerja meliputi :

1. Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi kerja dapat berasal dari dua sumber utama, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari kepuasan internal dan keinginan pribadi untuk melakukan pekerjaan karena menyenangkan atau bermanfaat. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik datang dari faktor eksternal, seperti imbalan finansial, pengakuan, atau promosi.

2. Tujuan dan Harapan

Karyawan yang memiliki tujuan yang jelas dan aspirasi dalam karier cenderung lebih termotivasi untuk mencapainya. Pengaturan tujuan yang realistis dan memotivasi membantu mengarahkan tindakan dan usaha karyawan.

3. Pengakuan dan Penghargaan

Pengakuan atas kontribusi dan prestasi karyawan serta memberikan penghargaan yang pantas bagi upaya mereka dapat meningkatkan motivasi dan merasa dihargai.

²⁵ Florianus Geong, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru."

4. Kepuasan Pribadi dan Perkembangan

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi.

5. Kesempatan Tantangan dan Pertumbuhan

Menyediakan tantangan dan peluang pertumbuhan bagi karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen untuk mencapai hasil yang lebih baik.

6. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Hubungan yang baik antara rekan kerja dan dukungan dari manajemen membantu menciptakan iklim kerja yang memacu motivasi.

7. Keseimbangan Kerja-Hidup

Mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan juga berpengaruh pada motivasi kerja. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik lebih mungkin termotivasi dalam pekerjaan mereka.

8. Partisipasi dan Otonomi

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan otonomi dalam tugas mereka dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi.

2.3.1 Jenis Motivasi kerja

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas,

pekerjaan, atau aktivitas tertentu karena mereka merasa terhubung dengan nilai-nilai pribadi, merasa puas secara emosional, dan merasa bahagia dengan melakukannya. Dalam kasus motivasi intrinsik, individu merasakan kepuasan dalam menjalankan aktivitas itu sendiri, tanpa perlu didorong oleh hadiah eksternal atau tekanan. Orang yang termotivasi secara intrinsik melakukan pekerjaan karena mereka menemukan kesenangan dalam proses atau hasil akhirnya. Beberapa contoh motivasi intrinsik meliputi:

1. Rasa pencapaian: Merasa bangga dan puas dengan pencapaian dan perkembangan diri.
2. Tantangan: Merasa termotivasi oleh tugas yang menantang dan membutuhkan pemecahan masalah kreatif.
3. Minat dan ketertarikan: Merasa antusias karena topik atau bidang pekerjaan sesuai dengan minat pribadi.
4. Pengembangan diri: Motivasi untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan.
5. Rasa otonomi: Merasa termotivasi ketika diberi kebebasan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merujuk pada jenis motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal atau luar diri seseorang. Ini adalah dorongan atau keinginan untuk melakukan tugas atau pekerjaan karena adanya hadiah, penghargaan, hukuman, atau tekanan dari lingkungan eksternal. Motivasi ini timbul ketika individu tertarik atau termotivasi untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan karena adanya imbalan atau hukuman yang berasal dari

lingkungan eksternal. Orang yang termotivasi secara ekstrinsik melakukan pekerjaan karena ada imbalan atau konsekuensi positif dari luar. Beberapa contoh motivasi ekstrinsik meliputi :

1. Gaji dan bonus: Motivasi untuk mendapatkan imbalan finansial dari pekerjaan.
2. Pengakuan dan penghargaan: Merasa termotivasi ketika kinerja diakui dan dihargai oleh atasan atau rekan kerja.
3. Promosi: Motivasi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam karier.
4. Hukuman atau konsekuensi negatif: Motivasi untuk menghindari sanksi atau konsekuensi buruk jika pekerjaan tidak dilakukan dengan baik.
5. Keamanan pekerjaan: Motivasi untuk mempertahankan pekerjaan dan mencari stabilitas ekonomi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1. Penghargaan / apresiasi karyawan yang dapat mencapai tugasnya
Bentuk penghargaan yang diinginkan tidak harus dengan imbalan, melainkan ucapan terimakasih atas kerja keras yang dilakukan.
2. Atasan kerja
Karyawan akan lebih nyaman apabila atasan dapat memberikan kepercayaan atas tugas yang diberikan, berkomunikasi dengan baik kepada anggotanya (tidak kaku), dan memberi contoh yang baik. Mereka membutuhkan atasan yang dapat memotivasi agar lebih percaya diri dan menyelesaikan tugas dengan baik.
3. Kesempatan berkembang

Dalam perusahaan/lembaga kesempatan berkembang sangat berdampak terhadap motivasi karyawan. Mereka tidak ingin bekerja di perusahaan yang tidak memberikan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang dalam karirnya. Karyawan cenderung lebih termotivasi ketika mereka memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan, belajar hal baru, dan meningkatkan karir mereka. Program pengembangan karyawan, pelatihan, dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi mereka.

4. Hubungan antar perseorangan.

Dalam suatu perusahaan/lembaga karyawan membutuhkan rekan kerja. Mereka akan lebih semangat dan giat apabila memiliki rekan kerja yang mendukung dan nyaman saat berkomunikasi.

5. Gaji

Gaji adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji dan tunjangan yang adil dan sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi seseorang di tempat kerja merupakan faktor motivasi penting. Karyawan cenderung lebih termotivasi jika mereka merasa bahwa kompensasi mereka adil dan sesuai dengan nilai mereka.

6. Budaya kerja

Setiap perusahaan/lembaga memiliki budaya yang berbeda dalam pencapaian tugasnya. Karyawan yang cocok dengan budaya perusahaan akan memiliki motivasi kerja yang meningkat sehingga lebih bersemangat untuk bekerja.

7. Kehidupan pribadi

Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh kehidupan pribadi karyawan. Mereka tidak akan antusias dan bersemangat dalam bekerja jika memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya.

2.3.3 Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

1. Memberi rasa hormat kepada bawahannya,
2. Memberi contoh perilaku yang baik,
3. Selalu memberi informasi,
4. Memberi hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan,
5. Berinteraksi dengan karyawan dengan baik.

2.3.4 Tujuan Motivasi Kerja

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan :

Memotivasi karyawan dapat memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas dan kinerja organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berfokus, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Meningkatkan kualitas kerja :

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berfokus pada kualitas pekerjaan mereka. Mereka lebih cenderung berusaha mencapai standar kualitas yang lebih tinggi dan memperbaiki proses kerja.

3. Meningkatkan kreativitas dan inovasi :

Karyawan yang termotivasi merasa lebih berani untuk berpikir di luar kotak dan menyumbangkan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kinerja dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

4. Meningkatkan kepuasan kerja :

Motivasi kerja yang kuat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena karyawan merasa diakui dan dihargai atas usaha dan prestasi mereka.

5. Meningkatkan retensi karyawan :

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih setia dan enggan meninggalkan organisasi, karena mereka merasa terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka.

6. Meningkatkan hubungan antar karyawan

Motivasi kerja yang positif dapat meningkatkan kolaborasi dan kerjasama di antara karyawan, memperkuat tim, dan membangun lingkungan kerja yang harmonis.

7. Mencapai tujuan organisasi

Karyawan yang termotivasi, organisasi memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif, karena karyawan berkomitmen untuk berkontribusi pada visi dan misi perusahaan.

Tujuan utama dari motivasi kerja adalah untuk mendorong seseorang agar memiliki dorongan, keinginan, dan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Ini dilakukan dengan harapan bahwa individu tersebut akan mencapai hasil yang diinginkan baik bagi dirinya sendiri maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja individu di tempat kerja. Dengan memahami apa yang memotivasi individu, organisasi dapat mengarahkan upaya mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung dan memacu pertumbuhan serta pencapaian tujuan bersama.

2.3.5 Prinsip Motivasi Kerja

Dalam motivasi kerja memiliki prinsip-prinsip yang harus diketahui.²⁶ Diantaranya :

1. Prinsip Partisipasi

Karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan. Mengajukan ide-ide dalam pengambilan keputusan.

2. Prinsip Komunikasi

Salah satu tugas penting dari seorang pemimpin adalah memberikan informasi yang jelas dan komprehensif kepada timnya mengenai tujuan yang akan dicapai, cara untuk mencapai tujuan tersebut, serta kemungkinan kendala yang mungkin dihadapi selama proses pencapaian tersebut. Dengan begitu karyawan akan lebih mudah diberi motivasi.

3. Prinsip Pengakuan

Pemimpin mengakui bawahannya (karyawan) yang andil didalam usaha pencapaian tujuan, dengan cara memberi penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai.

4. Prinsip Wewenang

Pemimpin memberi wewenang kepada karyawan serta memberi kebebasan untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas yang dilakukannya.

5. Prinsip Perhatian

²⁶ Putri Novrita, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU," *Skripsi* (2021).

Pendekatan pemimpin yang memperhatikan dan mengakomodasi keinginan dan kebutuhan karyawan dapat memiliki dampak yang positif terhadap motivasi dan kinerja mereka. Ini berhubungan dengan konsep pengelolaan berbasis kebutuhan atau pendekatan "berorientasi pada karyawan."

2.4 Kinerja Guru

Kinerja mengacu pada prestasi atau hasil kerja seseorang, tim, atau organisasi dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Ini dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, efisiensi, kualitas hasil kerja, dan pencapaian target. Pengukuran kinerja sangat penting dalam pengelolaan organisasi karena membantu mengidentifikasi keberhasilan, area perbaikan, dan membuat keputusan berdasarkan data yang konkret "Kinerja" memang sering diartikan sebagai "job performance" dalam bahasa Inggris. Dalam konteks ini, "job performance" merujuk pada cara seseorang mengeksekusi tugas-tugasnya di tempat kerja dan sejauh mana hasil kerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja guru adalah proses atau hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru mengacu pada hasil dan pencapaian guru dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan mereka. Evaluasi kinerja guru penting untuk memastikan bahwa mereka memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk observasi kelas, analisis hasil tes siswa, umpan balik dari siswa dan orang tua, serta penilaian berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh

lembaga pendidikan atau sistem pendidikan. Pengembangan kinerja guru dan dukungan dalam meningkatkan kualitas pengajaran sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan memberikan manfaat optimal bagi siswa. Kinerja seorang guru dapat dinilai berdasarkan kriteria kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi mengacu pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik personal yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya. Berikut beberapa aspek yang sering dievaluasi dalam kinerja seorang guru :

1. Efektivitas Pengajaran

Seorang guru dinilai berdasarkan kemampuannya dalam menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan terstruktur sehingga siswa dapat memahami dengan baik. Kreativitas dalam mengajar, penggunaan metode-metode pembelajaran yang sesuai, dan kemampuan untuk merangsang minat belajar siswa juga menjadi pertimbangan penting.

2. Keterlibatan dan Pengelolaan Kelas

Sebagai pendidik, guru memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mampu mengelola kelas dengan efektif. Lingkungan belajar yang kondusif menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, dan inspiratif bagi peserta didik untuk belajar dan berkembang secara optimal. Sementara itu, pengelolaan kelas yang efektif membantu menjaga disiplin, memfasilitasi proses pembelajaran, dan meningkatkan interaksi positif di dalam kelas. Keterlibatan siswa dalam proses belajar, menjaga disiplin, dan menangani perilaku siswa merupakan bagian dari penilaian kinerja guru dalam hal ini.

3. Perencanaan Pembelajaran

Guru diharapkan memiliki rencana pembelajaran yang baik dan terstruktur. Perencanaan pembelajaran mencakup menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas, memilih materi yang relevan, menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan siswa, dan mengevaluasi kemajuan belajar secara teratur.

4. Interaksi dengan Siswa

Cara seorang guru berinteraksi dengan siswa sangat penting. Guru harus mampu memberikan dukungan, memahami kebutuhan individu siswa, dan menciptakan iklim belajar yang positif.

5. Kemajuan Akademik Siswa

Kinerja guru juga dievaluasi berdasarkan kemajuan akademik siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Hasil ujian, penilaian kelas, dan indikator lain digunakan untuk mengukur sejauh mana siswa telah mencapai tingkat pengetahuan yang diharapkan.

6. Kemampuan Beradaptasi

Seorang guru diharapkan dapat beradaptasi dengan perubahan dalam kurikulum, metode pengajaran, dan kebutuhan siswa. Kemampuan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru dalam bidang pendidikan juga merupakan aspek penting dari kinerja guru.

7. Partisipasi dalam Pengembangan Profesional

Guru yang termotivasi untuk meningkatkan diri dan berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan atau seminar, menunjukkan komitmen mereka terhadap peningkatan kualitas pengajaran.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 tahun 2007 memberikan pengertian yang lebih spesifik tentang kinerja guru. Kinerja guru dalam

konteks tersebut mengacu pada prestasi atau hasil mengajar yang diperoleh oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka di lingkungan pendidikan. Ini mencakup kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran, interaksi dengan siswa, manajemen kelas, dan pencapaian tujuan pembelajaran. Ini mencakup sejauh mana guru mampu mencapai tujuan pembelajaran, memfasilitasi perkembangan siswa, dan menyampaikan materi pembelajaran dengan efektif.²⁷ Tugas-tugas seorang guru sangat beragam dan mencakup berbagai aspek penting dalam proses pendidikan antara lain : mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.²⁸

2.4.1 Penilaian Kinerja

- a. Prestasi Kerja, ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan atau lembaga dapat mengevaluasi dari perilaku karyawan yang berhubungan dengan tugas.
- b. Pencapaian Target, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- c. Keterampilan, kemampuan yang bersifat teknis.
- d. Tingkat Kehadiran, ini menjadi salah satu tolak ukur kedisiplinan karyawan.
- e. Ketaatan, taat dalam menyelesaikan tugas.
- f. On Time, tepat waktu mengumpulkan hasil kerja dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.

²⁷ Eunice S. Han and Annie goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, "Kajian Teori Kinerja Guru," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–1699.

²⁸ Azis and Suwatno, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 11 Bandung."

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang guru, seperti halnya kinerja karyawan pada umumnya, dapat dinilai berdasarkan kriteria kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut lain yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan tertentu. Dalam konteks guru, kriteria kompetensi dapat mencakup berbagai aspek yang mencerminkan kemampuan dan keberhasilan dalam tugas-tugas pendidikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain :

1. Kualifikasi dan kompetensi

Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menentukan seberapa efektif seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Guru yang memiliki pendidikan dan pelatihan yang baik cenderung lebih efektif dalam mengajar dan mendidik siswa.

2. Kemampuan mengelola kelas.

Kemampuan seorang guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mengelola kelas dengan baik memiliki dampak besar terhadap efektivitas pembelajaran.

3. Inovasi dan kreativitas

Guru yang inovatif dan kreatif dalam metode pengajaran mereka cenderung menarik minat dan perhatian siswa, serta meningkatkan daya ingat dan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran.

4. Penguasaan materi pelajaran.

Guru menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan dan dapat menyampaikan informasi dengan jelas.

5. Penggunaan teknologi Pendidikan.

Guru yang menggunakan teknologi pendidikan dengan bijaksana dapat meningkatkan efektivitas dan daya tarik pembelajaran.

6. Hubungan guru-siswa.

Guru mempunyai hubungan baik dengan siswa agar dapat menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung, di mana siswa merasa dihargai dan termotivasi untuk belajar.

7. Evaluasi dan umpan balik.

Guru mengevaluasi kinerja mereka dan memberikan umpan balik terhadap hasil pengajaran mereka cenderung terus meningkatkan metode dan pendekatan pengajaran mereka.

8. Kolaborasi dengan sesama guru.

Kolaborasi antara sesama guru dalam merencanakan dan mengembangkan kurikulum serta strategi pengajaran dapat menjadi pendekatan yang lebih efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran.

9. Keterlibatan dengan orangtua dan masyarakat.

Keterlibatan guru dengan orangtua siswa dan masyarakat sekolah membantu membangun dukungan dan partisipasi dalam pendidikan.

10. Motivasi dan dedikasi.

Guru yang termotivasi dan berdedikasi tinggi akan berusaha secara maksimal untuk membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka.

2.5 Penelitian Terdahulu

Gambar 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Enny Comalasari 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Manajemen Kelas terhadap Mutu Pembelajaran	Untuk menguji 1) pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran, 2) pengaruh kompetensi guru terhadap mutu pembelajaran, 3) pengaruh manajemen kelas terhadap mutu pembelajaran, dan 4) pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, kompetensi guru dan manajemen kelas terhadap mutu pembelajaran SMP Negeri di Indralaya Selatan.	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran, 2) terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap mutu pembelajaran; 3) terdapat pengaruh manajemen kelas terhadap mutu pembelajaran, dan 4) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, kompetensi guru dan manajemen kelas terhadap mutu pembelajaran. Kata	Variabel penelitian dan objek penelitian
2.	A.Darmawan 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru	menganalisis dan menguji hipotesis tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya	1) terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru,	Objek penelitian dan tujuan penelitian

			sekolah, terhadap kinerja guru.	2) terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru, 3) terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru.	
3.	Floreasus Geong 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja guru di SMPS St.Isidorus Lewotala.	Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan.	Objek penelitian
4.	Evalin Ndoen 2021	PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BALARAJA	mengidentifikasi: 1) kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Balaraja, 2) kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Balaraja, dan 3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah	Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru	Objek penelitian

			terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Balaraja.		
5.	Helda Rina 2020	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar 1 way empulau ulu.	Hasil penelitian berimplikasi bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.	Objek penelitian

2.6 Penjelasan Variabel dan Indikator

2.6.1 Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merujuk pada cara kepala sekolah mengarahkan dan mengelola lembaga pendidikan atau sekolah. Gaya kepemimpinan ini mempengaruhi budaya sekolah, iklim belajar, serta interaksi antara guru, siswa, dan staf lainnya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek dalam lingkungan sekolah. Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah:

- a. Gaya kepemimpinan demokratis :
- b. Gaya kepemimpinan partisipatif
- c. Gaya kepemimpinan Otokrasi
- d. Gaya kepemimpinan laissez faire

2.6.2 Motivasi kerja (X₂)

Motivasi kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja seorang guru dan mendorong mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam

proses pembelajaran. Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif, bekerja keras, dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja:

- a. Semangat dan tekun dalam bekerja,
- b. Meningkatkan kepuasan kerja,
- c. Menciptakan kerja yang baik,
- d. Memiliki rasa tanggung jawab

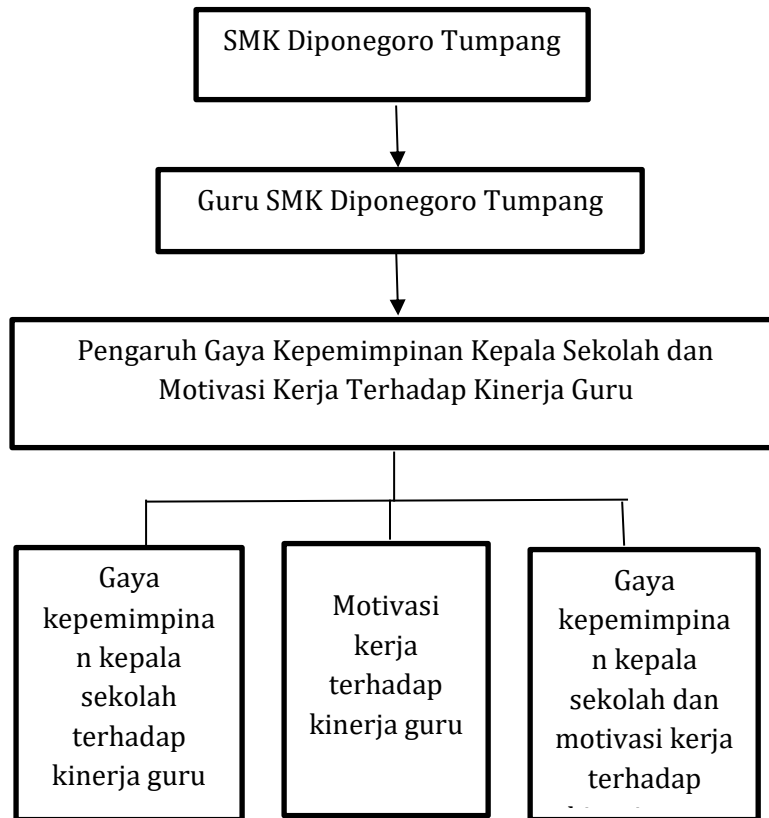
2.6.3 Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah cara seorang guru melakukan tugasnya dalam mengajar, membimbing, mengajar, mengarahkan, menilai, melatih dan mengevaluasi siswa.

1. Kualifikasi dan kompetensi
2. Kemampuan mengelola kelas
3. Inovasi dan kreativitas
4. Penguasaan materi pelajaran
5. Penggunaan teknologi Pendidikan
6. Hubungan guru dan siswa
7. Evaluasi dan umpan balik
8. Kolaborasi sesama guru
9. Keterlibatan dengan orang tua dan masyarakat
10. Motivasi dan dedikasi
11. Tingkat pendidikan tinggi,
12. Keterampilan.

2.7 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 2 Kerangka konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian dan Rancangan Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka atau variabel-variabel yang dapat diukur untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi informasi. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis, menjelaskan hubungan antara variabel, dan membuat generalisasi yang lebih luas berdasarkan data yang dikumpulkan. Pendekatan kuantitatif berfokus pada penggunaan data numerik dan statistik untuk mengukur variabel-variabel serta untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian kuantitatif sering menggunakan metode survei, eksperimen, atau analisis data sekunder. Tujuan utamanya adalah untuk menyusun generalisasi dan menjelaskan fenomena secara objektif berdasarkan data yang terukur. Metodologi kuantitatif adalah suatu pendekatan atau metode dalam melakukan penelitian yang mengutamakan penggunaan data berupa angka (numerik) untuk mengumpulkan informasi, menganalisis fenomena, dan mengambil kesimpulan. Penelitian ini mengambil judul tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kinerja terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang.

Jumlah variabel yang akan dikaji antara lain yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat, variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Sedangkan teknik yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif. Survei deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara

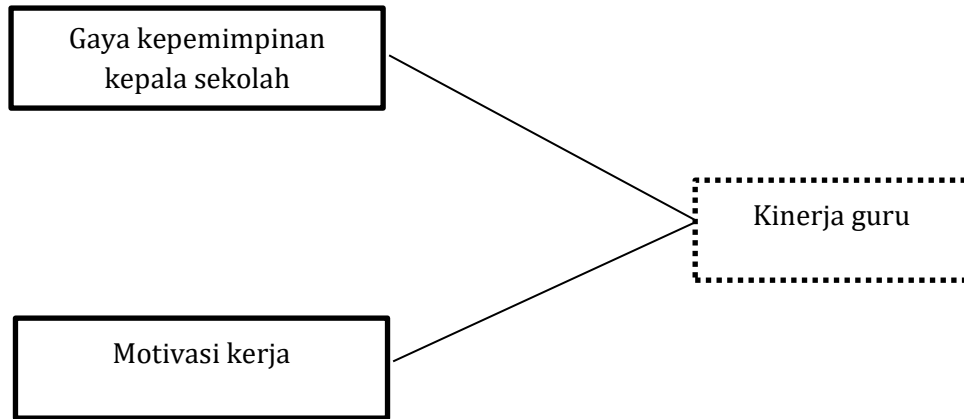
mengajukan pertanyaan kepada responden atau partisipan penelitian. Data ini kemudian dianalisis secara statistik atau diberikan deskripsi naratif. Metode survei melibatkan pengumpulan data dari anggota populasi tertentu melalui penggunaan angket atau kuesioner.²⁹

Rancangan dalam penelitian ini memiliki ciri-ciri yang sesuai dengan hakikat penelitian yang akan dilakukan yaitu: 1) data dikumpulkan dari sampel yang telah ditetapkan; 2) data yang dikumpulkan berkaitan dengan persepsi guru dan siswa yang terkait dengan masalah yang diteliti dengan waktu yang relative singkat; 3) data yang sudah diperoleh kemudian diolah sesuai dengan tipe kesimpulan penelitian yang diinginkan yaitu mencari pengaruh antar variabel.

Penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara jelas dan rinci tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Diponegoro Tumpang. Sedang penelitian survei yang difokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antara variabel-variabel merupakan langkah yang sangat relevan dalam konteks penelitian ilmiah. Tujuan utama dari jenis penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis pengaruh suatu variabel (variabel penyebab atau independen) terhadap variabel lain (variabel terikat atau dependen), serta memahami apakah hubungan tersebut bersifat kausal atau hanya berkorelasi. Variabel bebas (*exsogen*) tersebut adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan variabel terikat (*endogen*) adalah kinerja guru (Y).

Secara detail penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

²⁹ Mardiyatun Mugi Rahayu, "Pengaruh Kebiasaan Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika," *Elektriase: Jurnal Sains dan Teknologi Elektro* 12, no. 01 (2022): 1–6.



Keterangan :

- = pengaruh parsial
- = pengaruh simultan

Penelitian ini menuntut ketelitian, ketekunan dan sikap kritis dalam menjangkau data dari sumbernya, untuk itu diperlukan kejelasan sumber data yaitu populasi dan sampel. Karena data hasil penelitian berupa angka-angka yang harus diolah secara statistik, maka antar variabel-variabel yang dijadikan objek penelitian harus jelas korelasinya sehingga dapat ditentukan pendekatan statistik yang akan digunakan sebagai pengolah data, yang pada gilirannya hasil analisis dapat dipercaya (*reliabilitas* dan *validitas*). Sehingga dengan demikian akan mudah dibuat generalisasi dan hasil rekomendasi yang dihasilkan dapat dijadikan rujukan yang cukup akurat.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu fenomena atau karakteristik secara sistematis melalui pengumpulan dan analisis data berupa angka atau data kuantitatif. Dalam jenis penelitian ini, peneliti mengumpulkan data numerik yang kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau tren yang ada di dalamnya. Penelitian ini fokus pada pengumpulan data berupa

angka atau statistik untuk memberikan gambaran yang jelas tentang fenomena yang diamati.³⁰ Penelitian kuantitatif deskriptif sangat berguna dalam menyediakan gambaran yang objektif tentang situasi atau fenomena tertentu dan membantu dalam mengidentifikasi pola atau tren yang mungkin ada dalam data. Jenis penelitian ini sering digunakan dalam survei, sensus, studi populasi, dan studi prevalensi, di mana tujuannya adalah untuk menggambarkan keadaan atau karakteristik populasi secara keseluruhan.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi penelitian

Populasi mengacu pada seluruh objek, elemen, atau individu yang ada dalam suatu wilayah tertentu dan menjadi subjek atau target penelitian. Populasi merupakan kelompok yang ingin dipelajari atau diteliti dalam penelitian tertentu.³¹ Populasi digunakan apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMK Diponegoro Tumpang yang berjumlah 33 orang. Dengan demikian peneliti melakukan penelitian populasi untuk pengambilan data pada responden guru karena jumlah populasi yang kecil, maka tidak memungkinkan peneliti melakukan penelitian dengan pengambilan sampel.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi penelitian, selanjutnya cara yang dilakukan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Pengambilan sampel jenuh, atau dalam bahasa Inggris disebut

³⁰ Eni, “*濟無*No Title No Title No Title,” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., no. Mi (1967): 5–24.

³¹ AH Sofyan, “Metode Penelitian Ilmiah,” *METODE PENELITIAN ILMIAH* 84 (2015): 487–492, <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>.

"census sampling," adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi penelitian diikutsertakan dalam penelitian. Dengan kata lain, tidak ada seleksi atau pemilihan acak dari populasi, melainkan semua individu atau elemen dalam populasi menjadi bagian dari sampel. Metode pengambilan sampel melibatkan semua anggota populasi pada guru di SMK Diponegoro Tumpang, Peneliti menggunakan penelitian populasi dikarenakan jumlah populasi yang kecil yaitu 33 responden, maka tidak memungkinkan peneliti melakukan penelitian dengan pengambilan sampel.

3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.3.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai April 2023. Penulis melakukan penelitian pada guru SMK Diponegoro Tumpang.

3.3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di SMK Diponegoro Tumpang yang terletak di Jl. Tunggul Ametung No. 22 Tumpang, Kecamatan Tumpang Kabupaten Malang Jawa Timur.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Metode angket (kuesioner)

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan instrument penelitian berupa Angket. Penggunaan angket sebagai instrumen penelitian dalam metode deskriptif kuantitatif adalah pendekatan umum yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari partisipan atau responden. Angket adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang sikap, pendapat, perilaku, atau karakteristik tertentu dari individu atau kelompok. Metode angket atau kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian yang

melibatkan pemberian sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan ini dirancang untuk mengumpulkan informasi atau pendapat dari responden tentang topik atau variabel yang diteliti.³² Penggunaan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data bertujuan untuk memperoleh data yang lengkap mengenai suatu masalah yang diteliti, yang dilakukan oleh responden dengan mengisi kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti dengan jujur, terbuka dan apa adanya. Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan (Y) kinerja guru.

Responden pengisian kuesioner dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi guru di SMK Diponegoro Tumpang sebanyak 33 responden untuk mengisi kuesioner gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dalam pengisian kuesioner dengan memberikan tanda centang pada kolom yang tersedia untuk memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pandangan responden merupakan salah satu bentuk pertanyaan tertutup dalam survei atau penelitian. Pertanyaan ini menggunakan pilihan yang telah disediakan oleh peneliti, dan responden diminta untuk memilih salah satu atau beberapa pilihan yang paling cocok dengan pandangan mereka. Bentuk ini sering digunakan dalam angket atau kuesioner karena memungkinkan pengumpulan data yang lebih terstruktur dan mudah diolah. Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran angket/kuesioner dilakukan melalui google form.

Teknik penyusunan kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

³² Ibid.

- 1) Menetapkan indikator-indikator dari setiap variabel penelitian yang dianggap penting untuk diberikan pada responden.
- 2) Membuat kisi-kisi butir item berdasarkan variabel penelitian.
- 3) Membuat daftar pertanyaan dari setiap variabel penelitian dengan disertai alternatif jawaban dan petunjuk pengisian agar tidak terjadi kesalahan dalam mengisi kuesioner yang diberikan.
- 4) Menetapkan kriteria penskoran untuk setiap alternatif jawaban. Dalam penelitian ini penskoran alternatif jawaban pada instrumen menggunakan teknik rating scale. Penggunaan rating scale karena teknik ini lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain.
- 5) Melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketetapan dalam menyusun kuesioner dengan menggunakan uji validasi dan reliabilitas.

Metode angket atau kuesioner merupakan cara yang efektif dan efisien untuk mengumpulkan data dari banyak responden dalam waktu yang relatif singkat. Namun, juga penting untuk menyadari keterbatasan dari metode ini, seperti kemungkinan terjadinya bias dalam tanggapan atau kesalahan interpretasi dari responden. Oleh karena itu, analisis data dari angket harus dilakukan dengan cermat dan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut.

No	Variabel	Indikator	No Item	Jumlah
1.	Gaya kepemimpinan	Demokratis	1,2,3,4	4
		Kerjasama yang baik	5.6	2

	kepala sekolah	Pemberian penghargaan	7.8.9.10	4
		Kepala sekolah bersifat kooperatif	11	1
2.	Motivasi kerja	Kepala sekolah memberi contoh yang baik	1,2	2
		Adanya jaminan karir	3,4	2
		Berkreasi	5,6	2
		Meningkatkan kompetensi diri	7,8	2
		Apresiasi kerja	9,10,11	3
3.	Kinerja guru	Tanggung jawab	1.2.3.4.	4
		Menguasai materi pembelajaran	5	1
		Berinteraksi dengan baik	6,7	2
		Kepribadian	8,9	2
		Kepuasan kerja	10	1

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dari responden atau partisipan dalam penelitian. Instrumen ini dirancang sesuai dengan tujuan penelitian dan variabel yang ingin diukur. Instrumen ini membantu peneliti dalam pengukuran variabel-variabel yang relevan dengan tujuan penelitian dan memudahkan proses pengumpulan data agar lebih efisien dan akurat.

Penggunaan angket dengan skala Likert adalah metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data tentang sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu topik tertentu. Dalam skala Likert, responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tertentu yang diberikan dalam angket. Alternatif jawaban yang disediakan biasanya berupa rentang pernyataan yang mencakup pilihan seperti :

- a) Setuju (S).
- b) Sangat setuju (SS).
- c) Kurang setuju (KS).
- d) Tidak setuju (TS).

3.6 Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul langkah selanjutnya adalah analisis data. Teknik analisis data adalah suatu proses pengolahan data dan informasi ke dalam proses penelitian kemudian data tersebut akan dijadikan sebagai hasil penelitian atau informasi baru. Proses analisis data perlu dilakukan agar mengetahui kevalidan data yang didapat sehingga nantinya akan memudahkan dalam proses-proses selanjutnya.

Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis sebagai berikut :

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah metode untuk mengevaluasi sejauh mana suatu alat pengukuran atau instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah konsep yang penting dalam penelitian karena mengukur aspek apakah instrumen tersebut memang mengukur variabel yang dimaksudkan. Validitas merupakan salah satu aspek penting dalam proses pengembangan dan penilaian alat pengukuran, baik itu kuesioner, tes, skala, atau instrumen lainnya.

Validitas dalam konteks penelitian mengacu pada sejauh mana alat pengukuran atau instrumen penelitian tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur atau apakah instrumen tersebut mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud dengan akurat dan tepat. Validitas adalah pertimbangan penting dalam memastikan bahwa hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat diandalkan dan mewakili konsep yang ingin diukur. Jadi, uji validitas digunakan untuk menilai apakah alat pengukuran tersebut benar-benar mengukur variabel yang dimaksud dan apakah hasilnya dapat diandalkan untuk mendukung kesimpulan atau generalisasi dalam penelitian.

Validitas instrumen dapat dikonfirmasi apabila instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang akurat dan tepat mengenai variabel yang diteliti. Validitas instrumen mengukur sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur variabel atau konstruk yang dimaksudkan tanpa adanya bias atau kesalahan yang signifikan. Uji validitas kuisisioner dilakukan dengan tujuan untuk

mengetahui kehandalan kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisisioner tersebut mampu dengan akurat mengungkapkan atau mengukur konsep atau variabel yang ingin diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas adalah cara untuk memastikan apakah kuisisioner tersebut benar-benar mengukur hal yang dimaksud dengan cara yang akurat dan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran sejauh mana suatu alat pengukuran atau instrumen penelitian dapat diandalkan dan memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika diaplikasikan secara berulang pada subjek atau responden yang sama. Uji reliabilitas penting untuk menilai seberapa baik instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten jika diulang pada subjek yang sama atau dalam situasi yang serupa. Jika instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi, maka akan lebih mungkin untuk mendapatkan data yang konsisten dan dapat diandalkan dari partisipan yang berbeda pada waktu yang berbeda.

Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang reliabel pula. Koefisien alpha Cronbach (Cronbach's Alpha) adalah ukuran yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas internal suatu instrumen penelitian, terutama dalam konteks angket atau kuisisioner yang mengukur konstruk yang kompleks. Koefisien alpha mengindikasikan sejauh mana semua item (pertanyaan atau pernyataan) dalam

instrumen tersebut konsisten dalam mengukur suatu variabel atau konstruk.³³

3.6.2 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang diperoleh dari sampel memiliki distribusi yang mendekati atau mirip dengan distribusi normal (distribusi Gaussian) yang simetris dan berbentuk lonceng. Distribusi normal seringkali merupakan asumsi dalam banyak analisis statistik parametrik, seperti uji t-Student atau analisis varians (ANOVA). Distribusi normal, juga dikenal sebagai distribusi Gaussian atau distribusi bell-shaped, merupakan distribusi probabilitas yang sering ditemui dalam banyak fenomena alam dan sosial. Penting untuk memahami apakah data mengikuti distribusi normal karena banyak metode statistik yang memerlukan asumsi bahwa data terdistribusi secara normal untuk memberikan hasil yang valid dan akurat. Beberapa metode statistik yang mengasumsikan distribusi normal antara lain uji-t, analisis varians (ANOVA), regresi linear, dan sebagainya.

Analisis normalitas data dilakukan dengan Test of Normality Kolmogrov-Smirnov menggunakan IBM SPSS Statistik Version 20 dengan araf kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$. Untuk kaidah pengujiannya, ditetapkan bahwa data akan berdistribusi normal jika nilai probabilitasnya lebih besar dari α .

3.6.3 Menentukan tujuan dari Analisis Regresi Linear Berganda.

Regresi linear berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (variabel yang ingin diprediksi) dan dua atau lebih variabel independen (variabel prediktor). Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh relatif dari

³³ Eni, “濟無No Title No Title No Title.”

masing-masing variabel prediktor terhadap variabel dependen. Dalam regresi linear berganda, hubungan antara variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen dijelaskan dalam bentuk persamaan garis linear. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel prediktor) terhadap variabel dependen. Dengan mempelajari koefisien regresi yang dihasilkan dari model, Anda dapat menilai apakah hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat positif atau negatif, serta seberapa besar perubahan dalam variabel independen akan mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

1. Uji F

Uji F dalam analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi apakah secara bersama-sama koefisien regresi dari satu atau lebih variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji F ini memberikan informasi apakah model regresi secara keseluruhan memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan memasukkan variabel-variabel independen tersebut. Uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa semua koefisien regresi variabel independen adalah nol, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, jika nilai p dari uji F (nilai probabilitas) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan (misalnya, 0,05), maka hipotesis nol akan ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat setidaknya satu variabel independen

yang memiliki pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Uji F biasanya dilakukan setelah membangun model regresi linear berganda dan menghitung koefisien regresi untuk setiap variabel independen. Jika hasil dari uji F menunjukkan hasil yang signifikan, itu mengindikasikan bahwa setidaknya satu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan dapat dianggap relevan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

- a. Apabila nilai signifikan $F < 0,05$ maka variabel independen x_1 (gaya kepemimpinan) dan x_2 (motivasi kerja) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja guru).
- b. Apabila nilai signifikan $F > 0,05$ maka variabel independen x_1 (gaya kepemimpinan) dan x_2 (motivasi kerja) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja guru).

2. Uji t

Uji t sering disebut sebagai uji parsial karena digunakan untuk menguji pengaruh individu dari masing-masing variabel independen dalam model regresi linear. Uji t ini memberikan informasi tentang seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan mengabaikan pengaruh variabel independen lainnya dalam model. Dalam analisis regresi linear berganda, setiap variabel independen memiliki koefisien regresi yang mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen ketika variabel independen lainnya dianggap konstan. Ini berarti bahwa koefisien regresi

menunjukkan seberapa banyak perubahan yang diharapkan terjadi dalam variabel dependen ketika variabel independen tertentu mengalami perubahan sebesar satu satuan, dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya tetap tidak berubah. Uji t digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi masing-masing variabel independen secara individu berbeda secara signifikan dari nol. Dalam analisis regresi linear berganda, setiap variabel independen memiliki koefisien regresi yang mengukur besarnya pengaruhnya terhadap variabel dependen. Jika nilai p dari uji t lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (biasanya 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Proses pengujian hipotesis dalam regresi linear berganda melibatkan beberapa uji t, satu untuk setiap variabel independen. Pengujian ini membantu peneliti untuk mengidentifikasi variabel independen mana yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan mana yang tidak. Uji t juga memiliki peran penting dalam mengidentifikasi variabel yang mungkin dapat dieliminasi dari model jika variabel tersebut tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Dalam analisis regresi linear berganda, variabel independen yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dapat dianggap tidak relevan dan dapat dihapus dari model untuk membuat model yang lebih sederhana.

a. Apabila nilai sig t < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel x1 (gaya kepemimpinan kepala sekolah) dan x2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru).

- b. Apabila nilai $\text{sig } t > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x_1 (gaya kepemimpinan kepala sekolah) dan x_2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru).

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel dependen (variabel yang ingin diprediksi). Uji koefisien determinasi umumnya menggunakan metode regresi, seperti regresi linear sederhana atau regresi linear berganda, untuk mengestimasi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi biasanya ditunjukkan dalam bentuk koefisien determinasi (R-squared) atau biasa disebut dengan r kuadrat, yang merupakan ukuran seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Uji koefisien determinasi, yang juga dikenal sebagai koefisien determinasi (R-squared), adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang dibangun oleh model regresi linear mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi mengukur proporsi variasi total dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Putri, and Dr. Sarinah, M.Pd.I. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalitas Guru Di Smp Negeri 10 Merangin." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 1 (2019): 12–22.
- Azis, Aissah Qomaria, and Suwatno Suwatno. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 11 Bandung." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (2019): 246.
- Comalasari, Enny, and Edi Harapan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Manajemen Kelas Terhadap Mutu Pembelajaran." *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* 1, no. 1 (2020): 74–84.
- Darmawan, Aulia. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi* 3, no. 2 (2019): 244–256.
- Dr. Lelo Sintani, M.M., MM. Dr. H. Fachrurazi, S. Ag., MM. Mulyadi, SE., MM. Ita Nurcholifah, S.El., MM. Dr. Fauziah, MM. Sri Hartono, SE., and M.Si. Dr. Ikhsan Amar Jusman, SE. "Dasar Kepemimpinan." *Dasar Kepemimpinan* (2022).
- Eni. "濟無No Title No Title No Title." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., no. Mi (1967): 5–24.
- Florianus Geong. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan dan Budaya* 2, no. 1 (2021): 228–238.
- . "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan dan Budaya* 2, no. 1 (2021): 594–601.
- Han, Eunice S., and Annie goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee. "Kajian Teori Kinerja Guru." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–1699.
- Kelurahan, D I, Kuang Kabupaten, and Sumbawa Barat. "Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia" 05, no. 02 (1992): 20–26.
- Nasrifah, Siti Arifatun, and Makhromi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Gondang Nganjuk." *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* 9, no. 3 (2019): 335–348.
- Ndoen, Evalin, and Alberth Supriyanto Manurung. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Balaraja." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 3 (2021): 1025–1036. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/810>.
- Ningsih, Deny Yuda. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 4 Metro." *Thesis* (2020): 1–155.
- Novrita, Putri. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU." *Skripsi* (2021).
- Nurhabib, Faris. "Skripsi Habib Upload Etheasis End" (2022).
- Rahayu, Mardiyatun Mugi. "Pengaruh Kebiasaan Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika." *Elektriese: Jurnal Sains dan Teknologi Elektro* 12, no. 01 (2022): 1–6.
- Rina, Helda, Rendy Rinaldy Saputra, Romi Darmanto, Sekolah Tinggi, Ilmu Tarbiyah, Stit Al, and Multazamlampung Barat. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Effect of Motivation and Principal Leadership Styles on Teacher Performance I . PENDAHULUAN

- Pendidikan Yang Bermutu Dan Berkualitas Tentunya Akan Menghasilkan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)* 05, no. 1 (2020): 31-44.
- Saverus. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN." *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 2019. http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_
- Sofyan, AH. "Metode Penelitian Ilmiah." *METODE PENELITIAN ILMIAH* 84 (2015): 487-492. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>.
- Thamyis, Ahmad. "Konsep Pemimpin Dalam Islam." *Menurut cendekiawan Islam al-Mawardi* (2018): 101.
- Wicaksana, Arif. "GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMP KABUPATEN KUTAI TIMUR." <https://Medium.Com/> (2016): 9-15. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.

LAMPIRAN

KUESIONER (ANGKET) PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK DIPONEGORO TUMPANG

Kepada Yth.

Bapak / Ibu SMK Diponegoro Tumpang

Di tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Silvia Rokhmatul Khikmah mahasiswa Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang prodi Manajemen Pendidikan Islam, melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK DIPONEGORO TUMPANG".

Sehubungan dengan itu saya membutuhkan bantuan dan kesediaan bapak/ibu untuk dapat menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah tiap butir pertanyaan dengan teliti sebelum bapak / ibu menjawab pertanyaan, kemudian beri jawaban terhadap masing-masing pertanyaan yang menurut bapak / ibu anggap benar dengan keadaan sebenarnya.
2. Jawaban terdiri dari

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

KS : KURANG SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

3. Bapak/ibu dipersilahkan memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda ceklis pada jawaban yang dianggap sesuai.

A. GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala sekolah membuat keputusan bersama untuk keberhasilan lembaga.					
2.	Kepala sekolah menerapkan komunikasi dua arah saat melakukan pekerjaan.					
3.	Kepala sekolah selalu membuat prakasa dan gagasan baru dengan melibatkan anggotanya.					
4.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat dari karyawan.					
5.	Kepala sekolah memandang guru -guru sebagai patner kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan sekolah.					
6.	Kepala sekolah mendorong keterlibatan semua guru dalam setiap kegiatan sekolah.					
7.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang mampu menunjukan prestasi kerja yang baik.					
8.	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada guru -guru yang berprestasi untuk meningkatkan karir					
9.	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru -guru untuk melanjutkan pendidikan					

	kejenjang yang lebih tinggi					
10	Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis untuk terwujudnya suasana kerja yang kondusif / menyenangkan.					
11.	Kepala sekolah bersikap sangat kooperatif sehingga guru senang bekerja dengan kepala sekolah					

B. MOTIVASI KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala sekolah bekerja mampu menjadi teladan dalam menguasai suatu pekerjaan.					
2.	Kepala sekolah selalu mengarahkan untuk saling sapa satu sama lain.					
3.	Saya diberikan kesempatan oleh sekolah dalam mengembangkan karier dan mempromosikan diri untuk suatu tugas dan jabatan yang lebih tinggi.					
4.	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas SDM yang saya miliki, guna menunjang karir kedepan					
5.	Dalam bekerja, saya selalu melakukan inovasi dan kreasi yang mampu menghasilkan hal yang positif.					
6.	Atasan saya memberikan kesempatan seluas - luasnya untuk berkreasi dalam bekerja.					

7.	Atasan saya memberikan kesempatan seluas - luasnya untuk meningkatkan kompetensi diri saya					
8.	Setiap ada kegiatan pelatihan, saya pasti diberikan kesempatan untuk mengikutinya.					
9.	Prestasi yang saya dapat selalu diapresiasi dengan baik oleh atasan dan teman -teman di tempat bekerja.					
10.	Kepala sekolah memberi reward kepada guru yang teladan.					
11.	Kepala sekolah dan teman - teman saya, sering memberikan pujian terhadap prestasi kerja saya.					

C. KINERJA GURU

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	ST S
1.	Saya bertanggung jawab dengan tugas yang saya kerjakan.					
2.	Saya wajib menyelesaikan target kerja yang ditetapkan oleh pemimpin.					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
4.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai prosedur.					
5.	Saya dapat menguasai pembelajaran dalam kelas.					
6.	Saya mampu berinteraksi dengan baik kepada siswa.					

7.	Apabila siswa bertanya saya dapat menjawab dengan bahasa yang baik sehingga siswa dapat memahami penjelasan yang saya berikan.					
8.	Saya membiasakan berdoa sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai.					
9.	Sebelum pembelajaran saya membiasakan mengucapkan salam.					
10	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.					



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

TERAKREDITASI BAIK: SK BAN-PT No. 2550/SK/BAN-PT/Akred/S/IV/2022
Jl. Keramat Sukolilo Kec. Jabung Kab. Malang No. Telp (0341) 792669 Kode Pos 65155
Website : www.iaskimalang.ac.id Email : iaskimalang@gmail.com

Nomor : 025/S9/C1/IALSKJ/I/04/2023
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SMK Diponegoro Tumpang Malang
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Dengan Hormat,

Kami dari Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang, dengan ini mengajukan permohonan izin kepada Bapak/Ibu dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/i kami berikut ini:

Nama : Silvia Rokhmatul Khikmah
NIM : 20191930120017
Program Studi/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam / Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK DIPONEGORO TUMPANG MALANG"

Untuk melaksanakan Pengambilan Data Penelitian Skripsi di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Pelaksanaan Penelitian Skripsi mahasiswa/mahasiswi Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Malang, 11 Maret 2023
Ketua Program Studi

KHOIRUL ANWAR, M.Pd
NIDN. 2129079104



Nomor: 015/104.26/SMKD/C/2023

Lamp. : -

Hal : *Balasan Izin Penelitian*

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
 Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
 di.

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, sehubungan dengan Permohonan Pengajuan Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IHYA ULUMUDDIN, S.Kom, MM
 Jabatan : Kepala SMK Diponegoro Tumpang
 Menerangkan bahwa ,
 Nama : SILVIA ROKHMATUL KHIKMAH
 NIM : 20191930120017
 Program Studi : S1 - Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Universitas : Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang

Telah kami setuju melaksanakan penelitian di SMK Diponegoro Tumpang mulai 20 - 21 Juni 2023 dengan judul :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK DIPONEGORO TUMPANG"

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


 Tumpang, 19 Juni 2023
 Kepala Sekolah,

 IHYA ULUMUDDIN, S.Kom, MM

