

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan penanggung jawab besar dalam organisasi yang dipimpinnya tersebut. Tidak hanya sebagai penanggung jawab, pemimpin juga memiliki peranan lain dalam sebuah organisasi. Namun, sebelum memahami arti pentingnya pemimpin, tentu saja harus memahami apa yang disebut dengan pemimpin terlebih dahulu. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi :

دُوهُ شَيْءٍ فِي تَنْزَعْتُمْ فَإِنَّ مِنْكُمْ الْأَمْرَ وَأُولَى الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا أَمْنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا

تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْأَخْرَ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُوْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى فَر

Terjemahannya.

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.(QS An-Nisa ayat 4:59).¹

Menurut Husaini Usman bahwa pemimpin adalah orang-orang yang menjadi contoh, mempengaruhi perilaku pengikutnya secara nyata melalui sejumlah perasaan-perasaan signifikan pengikutnya. Melihat pendapat Gardner tersebut, pemimpin merupakan orang yang menjadi panutan bagi bawahannya. Agar menjadi panutan yang baik pemimpin harus memberikan contoh sikap dan perilaku yang positif.²

Lebih lanjut Husaini Usman, berpendapat bahwa pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memberi motivasi-motivasi, dan melakukan

¹Kementerian Agama RI, *Mushaf Terjemahan*, (Bandung : CV Jabal Raudhah Al-Jannah, 2010), h. 301

²Husaini Usman. *Pemimpin Pendidikan Kejuruan*. (Yogyakarta:UNYPress, 2012), h. 1

tindakan-tindakan kepada bawahannya. Pemimpin dalam pandangan Bush adalah orang yang berada di dalam organisasi yang menentukan tujuan-tujuan, sehingga tujuan yang ada bukanlah tujuan yang ditetapkan bersama. Bawahan dan karyawan hanya sebagai pembantu organisasi untuk memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan tersebut³

Kenyataan apapun bentuk suatu organisasi, pasti memerlukan kehadiran seseorang untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Pemimpin dipilih karena memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif dalam kelompoknya. Pemimpin dibedakan kedalam dua macam, yakni pemimpin formal dan pemimpin nonformal. Pemimpin formal adalah pemimpin yang diangkat dengan surat keputusan dari pihak yang berwenang. Sedangkan pemimpin nonformal adalah pemimpin yang diangkat tanpa surat keputusan karena diangkat oleh kelompok non formal.

Seseorang yang menduduki posisi pemimpin di dalam suatu organisasi mengembangkan tugas melaksanakan kepemimpinan. Pemimpin dan kepemimpinan adalah obyek dan subyek pemimpin adalah orang yang memimpin atau orang yang terpilih sebagai pemimpin. Sedangkan kepemimpinan adalah kegiatannya. Melihat dari segi organisasi, menurut Hadari Nawawi dan Martini Hadari Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah dengan tujuan bersama⁴

³*Ibid.*h.51

⁴Hadari Nawawi dan Martini Hadari. *Kepemimpinan yang Efektif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), h. 11

Kepemimpinan merupakan topik yang sangat menarik untuk dibicarakan. Disebut demikian karena pemimpin merupakan sosok yang menjadi perhatian semua orang. Kepemimpinan didefinisikan sesuai dengan sudut pandang setiap yang melihatnya. Sudut pandang itu bisa dilihat dari dunia pendidikan, sosial, ekonomi, budaya, secara struktural, maupun non struktural, dan sudut pandang lain sesuai dengan kepentingan orang yang mendefinisikannya.

Definisi kepemimpinan secara luas didefinisikan oleh Veithzal Rivai yang mengemukakan bahwa “kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.melihat pendapat tersebut pemimpin memiliki kekuasaan dalam menentukan tujuan, namun kekuasaan itu tidak dimiliki secara penuh oleh pemimpin karena tujuan organisasi dimusyawarahkan bersama, sehingga pemimpin hanya dapat mempengaruhi dalam penentuan tujuan serta memimpin dalam musyawarah dan mengambil keputusan. Setelah tujuan itu selesai ditetapkan, kemudian pimpinan memiliki tugas untuk memotivasi bawahannya dan mempengaruhi agar organisasi yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.⁵

Husaini Usman mengartikan kepemimpinan dalam beberapa pandangan, yakni adalah:

1. Segala kegiatan atau tindakan yang dilakukan dengan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diinginkan dan diharapkan.

⁵Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Grafindo Persada. 2004), h. 2

2. Sasaran dari tindakan tersebut adalah masyarakat, bawahan, institusi-institusi, dan siswa.
3. Guna mewujudkan yang abstrak seperti visi dan sebagainya maka dilakukan bimbingan.
4. Agar tidak terjadi kesalahan pembagian tugas, maka bawahan tidak diminta untuk menyampaikan minatnya.⁶

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar berperilaku seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan akhir organisasi'. Gill dalam Husaini Usman berpendapat bahwa "definisi kepemimpinan pada tahun 1920-an adalah kemampuan mempengaruhi yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan bawahan menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerjasama."⁷

Lain halnya dengan Hadari Nawawi dan Martini Hadari yang mendefinisikan bahwa "kepemimpinan diartikan berdasarkan dua konteks yang berbeda, yakni kepemimpinan dalam konteks struktural dan non struktural". Kepemimpinan dalam konteks struktural dan non struktural adalah kepemimpinan yang diartikan dalam bentuk organisasi yang dipimpin.

Kepemimpinan dalam konteks struktural terikat pada pembagian idangan kerja yang disebut struktur organisasi. Hadari Nawawi menjelaskan pula bahwa "kepemimpinan dalam konteks struktural adalah kepemimpinan yang dilaksanakan dalam organisasi formal yang memiliki struktur yang relatif permanen dan mekanisme serta prosedur kerja statis, pasti dan teratur."⁸

Melalui konteks ini, Hadari Nawawi mengartikan kepemimpinan sebagai:

1. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkahlaku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan

⁶Husaini Usman. *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006).h. 29

⁷Husaini Usman. *Kepemimpinan Pendidikan Kejuruan*. (Yogyakarta:UNYPress.2012), h.2-3

⁸*Ibid.* h. 23

organisasi yang telah ditetapkan tanpa keikutsertaan anggota kelompok merumuskannya.

2. Kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
3. Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok unit/bidangnya masing-masing

Kepemimpinan dalam konteks non-struktural pada dasarnya organisasi yang dipimpin adalah organisasi non-formal yang tidak berorientasi pada struktur secara kaku. Walaupun organisasi tersebut organisasi non-formal, namun tetap memiliki unit-unit didalamnya, akan tetapi karena unit-unit tersebut tidak diterapkan secara formal, maka sifatnya menjadi semi permanen. Kepemimpinan yang dipandang melalui konteks non strktural menurut Hadari Nawawi adalah:

1. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, dan perasaan, tingkah laku dan dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama.
2. kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing perasaan, pikirandan, tingkah laku orang lain agar terdorong mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam melaksanakan kegiatan yang terarah pada pencapaian tujuan bersama.
3. kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai kemampuan memberikan motivasi agar anggota kelompok/organisasi bergerak/melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.⁹

Melalui beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memotivasi, mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, apabila banyak yang sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, serta dapat menyelesaikan tugas

⁹*Ibid. h. 112*

dengan hasil yang maksimal, maka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut akan semakin mudah.

Memimpin bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Semakin banyak anggota yang dipimpin, akan semakin banyak tantangan dalam memimpin. Mengapa demikian, karena semakin banyak karakteristik dari setiap bawahan, pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi setiap bawahannya.

Memberikan pendapatnya tentang kepemimpinan, Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.¹⁰

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yang terperinci dijabarkan lagi menjadi delapan pola. Ketiga pola dasar dalam gaya kepemimpinan

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas,
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama,
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai¹¹.

Ketiga pola dasar diatas tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Antar pola tersebut saling mengisi satu dengan yang lainnya, sehingga apabila salah satu tidak ada maka akan terjadi kekosongan dan hasil yang diharapkan tidak terwujud dengan maksimal. Terdapat tiga tipe kepemimpinan yang dianalisis. Antara lain:

¹⁰Veithzal Rivai, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, (jakarta, PT. Raja Grafindo pers. 2004), h. 64

¹¹*Ibid*, h. 64

1. Tipe kepemimpinan otoriter. Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin pada tipe ini bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang lain yang dipimpin merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut dengan bawahan atau anak buah. Tugas anak buah adalah pelaksana keputusan, pelaksana perintah, pelaksana kehendak pimpinan. Tipe ini, bawahan tidak dapat tumbuh kreativitasnya, karena tanpa diperintah dari atasan, tidak ada yang boleh dikerjakan. Bawahan tidak boleh dan tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif, mengeluarkan pendapat dan menyampaikan kreativitasnya. Berfikir dan menetapkan keputusan untuk kepentingan organisasi/kelompok, adalah hak dan wewenang dari pimpinan.

2. Tipe kepemimpinan kendali bebas. Pemimpin hanya berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin baik dalam keputusan, melakukan kegiatan, baik yang berhubungan dengan tanggungjawabnya dalam organisasi tersebut, maupun kepentingan pribadinya. Tipe kepemimpinan ini, pemimpin hanya berfungsi sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya.

3. Tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan yang menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam kelompoknya. Kepemimpinan ini memberikan kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan.

Kemampuan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat/perhatian, kreativitas, inisiatif, dan lain-lain yang berbeda selalu dihargai dan disalurkan secara wajar. Kepemimpinan demokrasi adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Metode seperti ini, menjadikan bawahan semakin kreatif sehingga organisasi yang dipimpin akan semakin berkembang karena banyak pemikiran yang berpartisipasi dalam memajukan organisasi¹²

B. Kepemimpinan kepala sekolah

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin dalam organisasi sekolah disebut kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pejabat tertinggi dalam lingkup organisasi sekolah tersebut. Menyatakan bahwa:

Kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan menjadi interaksi guru antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran¹³.

Lain halnya dengan pernyataan yang dilontarkan oleh:

Rahman bahwa “kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki struktural (kepala sekolah) di sekolah”.meninjau pendapat rahman ini, kepala sekolah awalnya hanya seorang, namun dengan kelebihan yang dimiliki baik dilihat dari kinerjanya, wawasan dan kemampuan dalam memimpin, maka guru tersebut diberi tanggungjawab yang lebih tinggi yakni menjadi kepala sekolah¹⁴.

¹²Rahman, 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Sumedang: Alqaprint Jatinangor 2006), h 21

¹³*Ibid*,h. 86

¹⁴Rahman. *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini* (Yogyakarta: Galah 2006), h. 106

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi untuk memimpin sekolah karena memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumber daya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada.

a. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tidakan kepala sekolah tidak secara langsung mengenai objek penddikan. Guru serta karyawan sekolah merupakan perantara untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsinya:

- a. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik)
- b. Kepala sekolah sebagai manajer
- c. Kepala sekolah sebagai administrator
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor
- e. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)
- f. Kepala sekolah sebagai innovator
- g. Kepala sekolah sebagai motivator¹⁵.

Kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara memotivasi, mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sedangkan kepala sekolah adalah guru yang diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi untuk memimpin sekolah karena memiliki kemampuan untuk memmpimpin

¹⁵Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi Dan Implementasi*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2009),h. 98

dan mengarahkan sumber daya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah proses memimpin dan mengarahkan bawahan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan cara mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki kriteria sebagai berikut

- a. Kepala sekolah harus mampu memberdayakan guru-guru melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
- b. Kepala sekolah harus dapat tugas dan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c. Kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat baik masyarakat disekitar lingkungan kerja ataupun masyarakat lain tempat sehingga dilibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
- d. Kepala sekolah harus mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan karyawan sekolah.
- e. Kepala sekolah harus mampu bekerja dengan tim manajemen.
- f. Kepala sekolah harus berusaha agar berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan¹⁶.

B. Peran Kepemimpinan

Pemimpin merupakan panutan dari kelompok yang dipimpin. Selain menjadi panutan, pemimpin memiliki tugas-tugas lain. Menurut IyengWiraputra, Titik berat beralih dari pemimpin sebagai seorang yang membuat rencana, berfikir, dan mengambil tanggungjawab.” Tugas pemimpin sangatlah berat, karena mulai dari awal yakni cita-cita, tujuan, visi, adalah dari tugas pemimpin

¹⁶*Ibid.* h.126

untuk merencanakannya. Setelah tujuan tersebut ada, kemudian pemimpin mengarahkan anggotanya untuk melaksanakan tugas dari setiap job desk masing-masing. Seluruh kegiatan yang dilaksanakan merupakan dari tanggungjawab pemimpin.¹⁷

Menjadi seorang pemimpin merupakan sebuah pengabdian yang sangat besar terhadap sebuah organisasi. Dapat dikatakan demikian karena pemimpin memiliki peranan yang banyak dalam sebuah organisasi, adalah:

1. Pemimpin membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik. Apabila seorang pemimpin merasa bahwa dirinya sebagai seorang yang membutuhkan kerjasama dengan orang lain, dengan memiliki fungsi khusus, dengan sikap yang didasarkan atas penghargaan terhadap nilai integritas, akan berhasil untuk menciptakan suasana persaudaraan, kerjasama, dengan rasa kebebasan.
2. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisasi diri. Pemimpin akan bertanggungjawab dan ikut serta dalam memberikan perangsang serta bantuan kepada kelompok yang dipimpinnya dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.
3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja. Pemimpin membantu kelompoknya dalam menganalisa situasi dan kemudian memutuskan dan menetapkan prosedur yang paling praktis dan efektif untuk diterapkan.
4. Pemimpin bertanggungjawab dan mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Meskipun pemimpin memiliki kebebasan untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan saran, ia hendaknya jangan membiasakan diri untuk mengambil keputusan bagi orang-orang lain.
5. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukannya dan kemudian berani menilai hasilnya secara jujur dan obyektif agar kelompok tersebut mengetahui hasil kerjanya secara nyata¹⁸.

Pemimpin memiliki empat macam tugas penting:

1. Mendefinisikan visi dan peranan organisasi.
2. Pengejawantahan tujuan organisasi
3. Mempertahankan keutuhan organisasi

¹⁷Iyeng Wiraputra. *Beberapa Aspek Dalam Kepemimpinan Pendidikan*. (Bharatara Karya Jakarta 1976). h.12

¹⁸*Ibid.* h. 12

4. Mengendalikan konflik internal yang terjadi didalam organisasi¹⁹.

Pemimpin memiliki peran yang sangat besar terhadap organisasi yang dipimpinya. Melalui pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran dari seorang pemimpin adalah dimulai dari membuat tujuan dan merencanakan visi dan misi yang akan dicapai oleh sebuah organisasi. Setelah tujuan, visi dan misi, pemimpin juga berperan dalam mengarahkan anggotanya untuk melaksanakan tugas guna mencapai tujuan dengan menggunakan prosedur kerja yang ditetapkan bersama. Pemimpin juga berperan dalam pengambilan keputusan, agar terjaga keharmonisan dalam organisasi baik antara bawahan maupun pimpinan atau bawahan dengan bawahan, maka kepala sekolah memiliki peran untuk menjaga agar tercipta iklim sosial yang baik. Hal yang paling penting utama dari peran seorang pemimpin adalah bertanggungjawab atas organisasi yang dipimpin.

C. Kinerja guru

a. Pengertian Kinerja guru

Menjadi guru bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Apabila dilihat, tugas guru hanyalah mengajar. Namun, dibalik itu semua, guru memilki berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan baik itu berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar maupun tugas lain yang tujuannya menunjang pendidikan, namun tidak berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar.

Agar mutu pendidikan di Indonesia semakin meningkat, diperlukan yang berkualitas. Guru berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas jika didukung dengan media dan sarana prasarana yang memadai serta peserta didik

¹⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raya Grafindo Pers. 1999), h. 42

yang memiliki motivasi belajar tinggi. Berkualitas atau tidaknya guru dinilai dari kualitas kerja guru yang berkaitan. Sebelum memahami tentang kinerja guru, alangkah lebih baiknya jika dipahami terlebih dahulu apa yang disebut dengan kinerja.

Jika mendengar kata kinerja, yang ada dipikiran kita pasti adalah cara kerja seseorang.

Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya”. Kinerja dari pandangan Mulyasa ini, adalah sesuatu yang bisa dilihat mulai bentuk fisik, tingkah laku hingga hasil kerjanya²⁰.

Stephen mengatakan bahwa “kinerja adalah jawaban dari pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang mengerjakan sesuatu”. Dapat diartikan bahwa kinerja menurut Stephen P. Robbins adalah hasil yang dicapai dari seorang pegawai. Kinerja ini tidak dilihat dari proses kerja yang dilakukan. Tidak dilihat pula melalui etika kerja²¹.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Selanjutnya dikatannya juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari faktor terdiri dari (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Hadari Namawi menambahkan bahwa “pengertian kinerja di dalamnya mengandung tiga unsur utama yakni kemampuan, usaha, dan kesempatan yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai”. Oleh karena itu, dalam yang bersifat praktis, kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Merangkum dari beberapa pendapat di atas, kinerja dapat diartikan sebagai usaha seorang tenaga kerja yang dilakukan untuk melaksanakan yang

²⁰Mulyasa. *Menjadi kepala sekolah yang profesional dalam konteks mensukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 88

²¹Stephen P. Robbins, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta, Rineka Cipta 2006), h.62

diberikan dengan penuh tanggung jawab. Tidak hanya proses saja, namun yang dihasilkan harus sesuai dengan apa yang diharapkan.²²

Kinerja guru saat ini sedang marak dibicarakan semenjak adanya program penilaian kinerja guru (PKG). PKG bukan untuk menyulitkan tugas seorang guru, namun PKG dilaksanakan guna mewujudkan guru yang profesional, harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Kinerja yang dinilai kinerja yang dapat diamati dan pantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan lain.

Kinerja menurut Mulyasa, adalah suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang di tunjukan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya". Melihat pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah proses pencapaian tugas yang menjadi tanggung jawab guru baik berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran maupun yang tidak berkaitan langsung dengan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Penilaian dapat melalui hasil dari kerja yang dilakukan oleh guru tersebut, contohnya saja administrasi belajar yang dibuat seperti RPP, serta dapat berupa pengamatan yang dilakukan setiap harinya.²³

²²Hadari Nawawi. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h., 64

²³Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi Dan Implementasi*. (Bandung: PT, Remeja Rosdakarya, 2013), h. 88

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Melakukan pekerjaan tentunya terdapat pengaruh-pengaruh baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar yang dapat meningkatkan kualitas kerja, bahkan dapat menurunkan kualitas kerja. Perusahaan atau organisasi tempat bekerja tidak hanya berisi seorang saja, namun terdiri dari berbagai karyawan yang akan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru.
2. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru
3. Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan intenal (motivasi kerja guru)²⁴.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja ada dua yakni faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang artinya sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan

²⁴Martinis Yamin dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Pers. 2010), h., 43

karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *superior*, *very superior gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugasnya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja secara maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap. Pimpinan dan bawahan yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negativeterhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah²⁵.

Faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam yakni:

1. Faktor dari dalam diri sendiri (intern), adalah faktor yang berasal dari diri pekerja tersebut. Faktor intern ini contohnya adalah kecerdasan, keterampilan, kecakupan, bakat kemampuan, minat ,motif, kesehatan, keberibadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja.
2. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern), adalah faktor yang timbul dari luar pekerja. Faktor ekstern dapat berasal dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas, kegiatan guru di sekolah²⁶.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan banyak sekali, namun dari sekian banyak faktor, yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yakni adalah faktor kepemimpinan. Hal ini juga dikemukakan oleh Wibowo, yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja kerja karyawan, karena cara menjalin hubungan dengan pekerja, memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, dan

²⁵Anwar PrabuMangkunegara”,*Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*”,(Bandung, PT, Remaja, Rosdakarya. 2006), h. 3

²⁶*Ibid*, h.26-27

membangun serta memberdayakan pekerjanya akan sangat memengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.²⁷ Kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja pegawai. Kepemimpinan ini dapat dilihat dari cara pemimpin mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.²⁸

Melalui beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru terbagi dalam dua kelompok. Pertama berasal dari guru tersebut yang dapat berupa motivasi kerja, keterampilan kerja, kemampuan, pengetahuan, kesehatan dan Kepribadian, Kedua berasal dari luar pribadi guru tersebut, contohnya saja lingkungan kerja, rekan kerja, pemimpin, sarana dan prasarana.

D. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator yang akan dinilai kinerja guru banyak sekali, baik yang berkaitan langsung maupun sebagai penunjang kegiatan pembelajaran. Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengavaluasi peserta didik. Sedangkan tugas tambahan guru adalah tugas yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran, misalnya saja menjadi wali kelas, menjadi ketua prodi, menjadi ketua laboratorium atau ruang praktik, menjadi kepala sekolah, dan sebagainya.

²⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2008).h.

²⁸Sondang P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*”, (Jakarta, Rineka Cipta, 2006), h.

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil dari penilaian dalam menerapkan 4 domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 Kompetensi yang dikelompokkan kedalam pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mempermudah penilaian dalam PK guru 24 kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 kompetensi sebagaimana dipublikasi oleh BSNP.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”

Kompetensi guru dibagi kedalam 4 yakni pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Setiap kompetensi dijabarkan lagi kedalam beberapa indikator;

A. Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah :

1. memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
2. Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (setting) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
3. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
4. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

B. Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi :

1. Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
 2. Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etod kerja sebagai guru.
 3. Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemamfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
 4. Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadappeserta didik dan memiliki perilaku yangh disegani.
 5. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- C. Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu.
 2. Mengusai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang dimampu.
 3. Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.

4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

D. Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

1. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras/kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman social budaya.
4. Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan.²⁹



²⁹ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Kompetensi guru dan Dosen*, (Jakarta: Cemerlang 2005), h. 6

E. Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Yulia S. Pd	Strategi kepemimpinan kepala sekolah Dalam meningkatkan kinerja guru Pada madrasah aliyah negeri 2 banda aceh,	Adapun persamaan dari penelitian yang saya lakukan dengan peneliti terdahulu adalah sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.	Adapun perbedaan dari penelitian yang saya lakukan dengan peneliti terdahulu yaitu tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
2	Nor Asiah	Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ad-danuriah Semarang,	Adapun persamaan dari penelitian yang saya lakukan dengan peneliti terdahulu adalah sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.	Adapun perbedaan dari penelitian yang saya lakukan dengan peneliti terdahulu yaitu tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
3	Suriama	pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD	Adapun persamaan dari penelitian yang saya lakukan dengan peneliti	Adapun perbedaan dari penelitian yang saya lakukan dengan peneliti

	Negeri 1 poasia kecamatan posia kota kendari” ³⁰	terdahulu adalah sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.	terdahulu yaitu tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
--	---	--	---

Hasil-Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini sangat memberikan sumbansi positif dalam penusunan penelitian ini, sehingga peneliti sangat berterima kasih serta memberikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepala beliau yang relevan variabel-variabel penelitian.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yulia spdpada tahun 2013 dengan judul skripsi Strategi kepemimpinan kepala sekolah Dalam meningkatkan kinerja guru Pada madrasah aliyah negeri 2 banda aceh, hasil penelitian secara ringkas menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah aliyah negeri 2 sudah bisa di katakan baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya perubahan yang terjadi pada guru-guru sehingga para guru dapat menyesuaikan diri dengan kurikulum baru, penggunaan buku pelajaran dan Proses Belajar Mengajar (PBM) yang disesuaikan menurut tuntutan kurikulum yang sedang berlaku baik itu dalam mengajar dikelas, metode yang digunakan, teknik mengajar maupun sikap yang serasi ketika berada diruang kelas. Akan tetapi di

³⁰Suriama. Skripsi, *Pengaruh Pelaksanaan Supervisikepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru* (IAIN Kendari)

samping itu dalam pelaksanaan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mempunyai hambatan atau kendala yang di alami kepala sekolah yaitu keterbatasan waktu dalam mengembangkan potensi. Untuk itu kepala sekolah mengirimkan guru-guru untuk mengikuti penataran yang ada perhitungannya dari instansi lain yang berjuang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta komitmen guru.³¹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nor Asiah pada tahun 2009 dengan judul Skripsi Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ad-danuriah Semarang “. Penelitian ini membahas tentang manajerial, kepala sekolah yang mampu menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan, memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal, memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di madrasah.³²
3. Penelitian yang dilakukan oleh suriama fakultas tarbiyah, jurusan pendidikan agama Islam, dengan judul” pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 poasia kecamatan posia kota kendari”³³

Dari penelitian tersebut di atas, penulis beranggapan bahwa penelitian yang

³¹[Http://: Jurnal Mudarrisuna, Volume 3, No. 1 \(Januari-Juni 2013\)](http://jurnal.mudarrisuna.com)

³²[http://skripsi: Nor Asiah \(3104233\) “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ad-danuriah Semarang “\(Semarang: Perpustakaan Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang 2009\).](http://skripsi.iainwalisongo.ac.id)

³³Suriama. Skripsi, *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru* (IAIN Kendari)

penulis lakukan sangat berbeda dengan penelitian dengan penelitian sebelumnya. Sebab penelitian yang menitikberatkan pada kajian tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Swasta Maritim Mola. Kecamatan Wangi-Wangi Kab. Wakatobi.

F. Kerangka Berfikir

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

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli:

Robbins dalam buku Moehariono mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau kesempatan kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. dalam buku Moehariono kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.³⁴

Drucker F. Peter menganggap kinerja sebagai prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang pegawai di dalam organisasi yang dapat diukur berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. *Dictionary* dalam buku Moehariono mengatakan kinerja berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa *entries* yaitu: (1) Melakukan,

³⁴Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT RajaGrafindi Persada, 2014) hal. 96

- melaksanakan, (2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar, (3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, dan (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin³⁵

Sturman dalam buku Hendrawan Supratikno kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi.³⁶

Dari berbagai defenisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah di tetapkan. Kinerja juga dapat dilihat dari sudut pandang berbeda. Pertama, jika kinerja dilihat dari hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan.

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

³⁵Drucker F. Peter *Kewirasawstaan, Praktek dan Dasar-Dasar*,(Jakarta: Erlangga,1991) hal. 23

³⁶Hendrawan Supratikno, *Manajemen Kinerja Untuk MenciptakanKeunggulan Bersaing*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006) hal. 12

Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian yang saya lakukan dengan peneliti terdahulu yaitu sebagai berikut:

Adapun persamaan dari penelitian yang saya lakukan adalah dengan peneliti terdahulu yaitu, sama-sama meneliti tentang bagaimana peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kualitas sekolah yang di pimpinnya baik dari segi kedisiplinan gurunya.

Adapun perbedaan dari penelitian yang saya lakukan dengan orang yang terdahulu yaitu penelitian yang saya lakukan lebih mengacu kepada gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Pada umumnya pemimpin (kepala sekolah) masih banyak yang belum menerapkan gaya kepemimpinannya secara optimal. Kepala sekolah masih memperlakukan bawahannya dengan sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Kepala sekolah belum menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam kepemimpinannya di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memperhatikan dan memberikan perlakuan yang berbeda sesuai dengan kematangan bawahannya. Kualitas pendidikan akan dapat terwujud bila guru dalam proses pembelajaran dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, cara kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Sehingga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah menengah. Hal ini berarti semakin baik kinerja seorang guru, maka semakin baik pula kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas.

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

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

