



**DESKRIPSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA
GURU TKIT QURRATA A'YUN BATUSANGKAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Penyelesaian Studi
Pada Jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini*

Oleh:

PRIMA ANESYA
1630109042

**JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BATUSANGKAR
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Prima Anesya
Nim	: 1630109042
Tempat/Tanggal Lahir	: Padang Panjang/ 15 Agustus 1997
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan	: PIAUD

Dengan ini menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul : **"HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU TKIT QURRATA A'YUN BATUSANGKAR"** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat kecuali yang tercantum sumbernya.

Apabila di kemudian hari karya ilmiah ini terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Februari 2022
Yang membuat pernyataan



Prima Anesya
NIM. 1630109042

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **PRIMA ANESYA, NIM 1630109042**, dengan judul “**DESKRIPSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU TKIT QURRATA A’YUN BATUSANGKAR**”, memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke Agenda Skripsi.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 25 Januari 2022

Pembimbing



Elis Komalasari, M.Pd
NIP. 19850606 200912 2 006

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **PRIMA ANESYA**, NIM: 1630109042, berjudul “**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU TKIT QURRATA A'YUN BATUSANGKAR**”, telah diujikan dalam sidang *Munaqasyah* skripsi oleh Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada hari Jumat tanggal 04 Februari 2022, dinyatakan lulus dan dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Strata Satu (S.1) dalam bidang Ilmu Pendidikan Islam Anak Usia Dini.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1.	Elis Komalasari, M.Pd NIP.19850606 200912 2 006	Ketua Sidang/ Pembimbing I		17/2/22
2.	Dr. Hj. Nurlaila. M.Pd. I., MA NIP.19791215 200312 2 001	Penguji I		17/2/22
3.	Restu Yuningsih, M.Pd NIP. -	Penguji II		17/2-22

Batusangkar, Februari 2022
Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan


Dr. Adripen, M. Pd
NIP.19650504 199303 1 003

ABSTRAK

PRIMA ANESYA, NIM 1630109042, Judul Skripsi: **DESKRIPSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU TKIT QURRATA A'YUN BATUSANGKAR**. Jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa faktor, diantaranya: (1) Guru kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran, (2) Masih adanya guru yang belum mempunyai model pembelajaran yang baik, (3) Kurangnya kreativitas guru dalam memilih strategi dan metode pembelajaran sehingga masih menggunakan metode yang monoton, dan (4) Masih ada guru yang melanggar ketertiban dari segi waktu. Sedangkan dari segi gaya kepemimpinan, kepala sekolah masih memiliki masalah terhadap kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada guru, serta kurangnya kesempatan untuk berkonsultasi bagi guru – guru terkait permasalahan yang ditemui. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru TKIT Qurrata A'yun Batusangkar.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Dalam penelitian ini, populasinya adalah 1 orang kepala sekolah dan 16 orang guru dan sampel penelitian adalah 1 orang kepala sekolah dan 16 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dengan model skala likert. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif dengan menggunakan persentase dan tabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan demokratis dimana skor pada gaya kepemimpinan demokratis berada pada kategori tinggi, sedangkan deskripsi kinerja guru pada indikator perencanaan kegiatan pembelajaran dari 16 responden didapatkan jumlah skor nilai sebesar 184 dengan nilai rata – rata sebesar 11,5, pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran dari 16 responden didapatkan jumlah skor nilai sebesar 173 dengan nilai rata – rata sebesar 10,8, dan pada evaluasi kegiatan pembelajaran dari 16 reponden didapatkan jumlah skor nilai sebesar 181 dengan nilai rata – rata sebesar 11,3 dari hasil tersebut semua indikator kinerja guru berada pada kategori tinggi.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Taman Kanak - Kanak*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Hasil Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Kepemimpinan	9
a. Pengertian Kepemimpinan	9
b. Syarat- syarat Kepemimpinan	11
c. Gaya Kepemimpinan	13
d. Fungsi Kepemimpinan	16
e. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	17
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	19
a. Pengertian Kepala Sekolah	19
b. Keterampilan Kepala Sekolah	21
c. Peran Kepala Sekolah	22
d. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah	24
3. Kinerja Guru	26
a. Pengertian Kinerja Guru	26
b. Indikator Kinerja Guru	28
c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	30
d. Evaluasi Kinerja Guru	31
B. Kajian Penelitian yang Relevan	32
C. Kerangka Berfikir	35

BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Definisi Operasional	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Pengembangan Instrumen	39
G. Analisis Deskripsi Penelitian	42
H. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN	45
A. Gambaran Umum TKIT Qurrata A'yun Batusangkar	45
1. Sejarah Singkat Satuan Lembaga PAUD	45
2. Profil Lembaga PAUD	47
B. Analisis Deskripsi Penelitian	49
1. Gambaran Umum Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	49
2. Gambaran Umum Kinerja Guru	51
C. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Implikasi	62
C. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi – kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	39
Tabel 3.2 Kisi – kisi Instrumen Kinerja Guru	40
Tabel 3.3 Skala Likert	41
Tabel 3.4 Rentang Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	42
Tabel 3.5 Rentang Skor Kinerja Guru	43
Tabel 4.1 Profil Lembaga PAUD	47
Tabel 4.2 Jumlah Siswa 2 Tahun Terakhir	48
Tabel 4.3 Biodata Kepala Sekolah	48
Tabel 4.4 Rentang Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	49
Tabel 4.5 Analisis Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	50
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru	51
Tabel 4.7 Kategori Kinerja Guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar.....	52
Tabel 4.8 Persentase Kinerja Guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar.....	53
Tabel 4.9 Kategori Skor Perencanaan Kegiatan Pembelajaran.....	54
Tabel 4.10 Persentase Indikator Perencanaan Kegiatan Pembelajaran.....	55
Tabel 4.11 Kategori Skor Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	55
Tabel 4.12 Persentase Indikator Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	56
Tabel 4.13 Kategori Skor Evaluasi Kegiatan Pembelajaran	57
Tabel 4.14 Persentase Indikator Evaluasi Kegiatan Pembelajaran	58
Tabel 4.15 Analisis Indikator Kinerja Guru.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	35
Gambar 4.1 Diagram Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	51
Gambar 4.2 Diagram Kinerja Guru	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** : Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 2** : Kisi – kisi Instrumen
- Lampiran 3** : Angket Penelitian
- Lampiran 4** : Surat Keterangan Validasi Instrumen
- Lampiran 5** : Surat Penelitian
- Lampiran 6** : Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 7** : Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga yang bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pendidikan serta pembelajaran yang meliputi beberapa unsur penting seperti kepala sekolah, guru, peserta didik, staf administrasi sekolah, dan lain-lain. Semuanya saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkup sekolah sangat diperlukan sebuah kepemimpinan yang akan mengatur jalannya sebuah pendidikan. Kepemimpinan merupakan sektor penting dalam sekolah. Dalam suatu organisasi seorang pemimpin bukan hanya sekedar simbol, tetapi juga merupakan faktor penggerak organisasi melalui perubahan dan manajemen yang dilakukan, dan keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.

Adapun teori yang menjelaskan tentang kepemimpinan, Kartini Kartono (dalam Ahmad Susanto, 2018: 1) pemimpin merupakan seseorang memiliki pribadi yang cakap dan mempunyai kelebihan, terutama dalam hal mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan kegiatan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Dari makna tersebut diketahui bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki peran penting dalam menggerakkan atau memengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh sebab itu, sesuai dengan definisi yang diberikan Kartini diatas, seorang yang berperan sebagai pemimpin dituntut memiliki keterampilan, keahlian, kompetensi, kecerdasan serta kemampuan untuk mempengaruhi anggotanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan, pemimpin merupakan seseorang yang mampu memengaruhi, mengajak, memiliki keterampilan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan kegiatan demi mencapai suatu tujuan tertentu, dengan kata lain pemimpin berpengaruh besar terhadap suatu lembaga yang dipimpinnya.

Pada dasarnya, seorang pemimpin memiliki tingkah laku yang dapat mempengaruhi bawahannya yang membentuk suatu pola yang dinamakan dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakter yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain demi mencapai suatu tujuan, dengan demikian orang lain mau dan dapat berupaya serta meneladani sikap individu untuk dapat mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya yang sesuai dengan keadaan yang dihadapi oleh suatu organisasi.

Sesuai dengan pendapat Makawimbang (2012: 21-23), ada beberapa gaya kepemimpinan dalam mengelola suatu organisasi yaitu; pertama, gaya kepemimpinan otokratis/ otoriter dimana seorang pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan bawahannya; kedua, gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahannya dalam mengambil keputusan; ketiga, gaya kepemimpinan kendali bebas dimana pemimpin menyerahkan seluruh kekuasaan pada anggotanya dengan kata lain pemimpin melepas tanggung jawab seluruhnya kepada anggota dalam mengambil keputusan serta melaksanakan kegiatan.

Demikian halnya dengan kepala sekolah, yang merupakan pemimpin disekolah, baik sebagai pemimpin bagi para guru, maupun sebagai manajer dalam manajemen sekolah. Untuk itu, tugas dan fungsi kepala sekolah merupakan sosok sentral dalam peningkatan mutu kualitas pendidikan di sekolah. Sebagai pimpinan utama, kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam mengelola pendidikan sehingga tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai.

Sesuai dengan Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dalam menjalankan tugasnya untuk mengelola pendidikan, sebagai

seorang kepala sekolah harus mampu berperan sebagai administrator dan supervisor. Kepala sekolah sebagai administrator dituntut untuk mempunyai bermacam kemampuan dalam memimpin pendidikan, sedangkan sebagai supervisor seorang kepala sekolah juga dituntut untuk bisa memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian terhadap permasalahan yang berhubungan dengan teknis pendidikan.

Di dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, seorang kepala sekolah harus dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolah, seperti gedung, perlengkapan atau peralatan, keuangan, kesejahteraan, sistem pencatatan atau pendataan dan lain- lain, yang semuanya tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Dalam hal demikian kepala sekolah berperan sebagai administrator pendidikan. Adapun upaya kepala sekolah dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu guru beserta staf sekolah, dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan menantang sehingga dapat mendorong guru- guru beserta staf sekolah lainnya untuk selalu mengembangkan potensinya dalam melaksanakan tugas, adalah perannya sebagai supervisor.

Dengan begitu, dapat dipahami bahwa kepala sekolah memiliki kedudukan yang kuat dalam mengatur, menggerakkan dan menyeraskan semua sumber daya pendidikan yang ada di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap perkembangan guru- guru secara berkelanjutan. Kepala sekolah harus mampu membantu semua guru dalam memenuhi kebutuhan peserta didik, membantu guru membina kurikulum sesuai dengan minat, dan kemampuan peserta didik. Agar dapat melaksanakan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah harus memiliki pendidikan, wawasan serta pengalaman yang luas bagi seorang pemimpin pendidikan. Maka dari itu, kepala sekolah sangat erat kaitannya dengan guru.

Guru sebagai unsur dari sistem pendidikan memiliki peran yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Selain itu, guru merupakan bagian dari sistem yang berpengaruh dari beberapa bagian sistem pendidikan lainnya terutama dalam hal menghasilkan peserta didik yang bermutu. Hal ini disebabkan karena guru langsung berhadapan dengan peserta didik dalam proses

belajar mengajar. Gurulah yang mengetahui kelemahan dan kelebihan peserta didik, dengan begitu guru dapat menciptakan proses belajar mengajar yang tepat untuk peserta didiknya.

Menurut Undang- Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang- undangan. (Pasal 2 UU RI No. 14: 2005). Lebih lanjut disebutkan bahwa: “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (Pasal 8 UU RI No. 14: 2005)

Dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah, guru dapat melakukannya melalui motivasi terhadap diri guru itu sendiri maupun melalui pihak kepala sekolah dengan pembinaan- pembinaan. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pembelajaran di sekolah serta bertanggung jawab terhadap peserta didik di bawah bimbingannya dalam meningkatkan prestasi peserta didik. Maka dari itu, kinerja guru dapat dikatakan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan potensi seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah, serta menciptakan adanya sebuah perubahan yang ditampilkan guru dalam maupun selama melakukan proses belajar mengajar.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas – tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru. Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran,

melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut senada dengan pendapat Hasbi (2016: 71-73) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator kinerja guru yang meliputi; pertama, perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran serta evaluasi kegiatan pembelajaran.

Dari hasil pengamatan serta wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 06 bulan Januari 2020 di sebuah sekolah yaitu Taman Kanak- Kanak Islam Terpadu Qurrata A'yun Batusangkar, terlihat beberapa masalah yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja guru. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) Guru kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan seperangkat pembelajaran, (2) Masih adanya guru yang belum mempunyai model pembelajaran yang baik, (3) Kurangnya kreativitas guru dalam memilih strategi dan metode pembelajaran sehingga masih menggunakan metode yang monoton, dan (4) Masih ada guru yang melanggar ketertiban dari segi waktu, seperti waktu berangkat ke sekolah yang sering terlambat, meninggalkan jam pembelajaran untuk kepentingan pribadi, dan jam pulang sebelum waktunya.

Sedangkan dari segi gaya kepemimpinan, kepala sekolah masih memiliki masalah terhadap kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada guru, serta kurangnya kesempatan untuk berkonsultasi bagi guru – guru terkait permasalahan yang ditemui.

Dari keterangan tersebut jika diabaikan dan tidak ditindak lanjuti maka akan berdampak terhadap pelaksanaan yang dapat mempengaruhi tujuan lembaga dan instansi itu sendiri serta kualitas maupun mutu sekolah itu sendiri. Kurang baiknya penerapan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri bisa berdampak buruk terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Hagi Eka Gusman (2014) dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam, bahwa hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang berarti antara gaya

kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dimana besarnya koefisien korelasi r hitung = $0,25 > r$ tabel = $0,220$ pada taraf kepercayaan 95 dan t hitung = $4,21 > t$ tabel = $1,66462$ pada taraf kepercayaan 95%.

Penelitian selanjutnya dilaksanakan oleh Eulogius Junaidy Rahun dan Lisa Gracia Kailola (2016) dengan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru pada SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu, bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $0,648$ atau R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar $0,420$. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar $42,00\%$ dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan ini memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 58,409 + 0,526X_1$.

Dalam persoalan ini, penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “Deskripsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di TKIT Qurrata A’yun Batusangkar”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diuraikan beberapa masalah di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Guru kurang bersemangat dalam menyelesaikan perangkat pembelajaran
2. Masih adanya guru yang belum memiliki model/ program pembelajaran yang baik
3. Kurangnya kreativitas guru dalam memilih startegi dan metode pembelajaran sehingga masih menggunakan metode yang monoton
4. Masih ada guru yang melanggar ketertiban dari segi waktu, seperti waktu berangkat ke sekolah yang sering terlambat, meninggalkan

jam pembelajaran untuk kepentingan pribadi, dan jam pulang sebelum waktunya

5. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada guru
6. Kurangnya kesempatan untuk berkonsultasi bagi guru – guru terkait permasalahan yang ditemui.

C. Batasan Masalah

Bersumber pada identifikasi masalah yang diuraikan diatas maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu pada Deskripsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar

D. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan batasan permasalahan tersebut, sehingga peneliti dapat merumuskan permasalahannya adalah: “Bagaimanakah Deskripsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar.

F. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar, sehingga dapat dijadikan sarana untuk memperkaya hasanah keilmuan khususnya di bidang kepemimpinan kepala sekolah dan sekaligus untuk bahan kajian penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk menambah wawasan guru dan pelaksana pendidikan, hingga terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
- b. Memberikan informasi kepada para kepala sekolah bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dapat di deskripsikan.
- c. Menambah wawasan bagi peneliti serta memberikan pengalaman dan pengetahuan tentang kepemimpinan dan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan bisa dimaksud dengan seluruh perihal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan ilmu serta seni untuk mempengaruhi serta memusatkan orang lain dengan metode membangun kepatuhan, kesetiaan, keyakinan, hormat serta bekerja sama dengan penuh semangat dalam menggapai tujuan (Ahmad Susanto, 2018: 5).

Secara universal Regu Administrasi Pembelajaran UPI merumuskan definisi kepemimpinan selaku keahlian serta kesiapan buat bisa mempengaruhi, mendesak, mengajak, menuntun, menggerakkan, memusatkan, serta jika butuh memforsir orang ataupun kelompok supaya menerima pengaruh tersebut serta berikutnya berbuat suatu yang bisa menolong tercapainya sesuatu tujuan tertentu yang sudah diresmikan. Dengan demikian, berarti kalau kepemimpinan itu merupakan keahlian yang wajib dipunyai oleh seseorang pemimpin dalam mengelola seluruh sumber energi yang terdapat serta sanggup menggerakkan ataupun mempengaruhi anggotanya sehingga bisa dengan gampang bekerja sama buat menggapai tujuan (Ahmad Susanto, 2018: 5).

Definisi kepemimpinan mengalami pergantian sesuai dengan kedudukan yang dijalankan, seorang pemimpin memiliki sikap yang bisa memberdayakan dan menguatkan bawahan sehingga anggota bisa berinisiatif dan berkarya dalam bekerja, sehingga menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Sedangkan menurut Oteng Sutisna dalam Sudarwan Danim, kepemimpinan merupakan keahlian dalam berinisiatif untuk menciptakan suasana sosial agar menghasilkan wujud serta program baru, mengatur, mengendalikan, serta akan membangkitkan kerja sama sehingga tercapainya tujuan (Ahmad Susanto, 2018: 5).

Bagi Wahjosumidjo “ Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam sebutan watak– watak, sikap pribadi seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain, bentuk – bentuk interaksi, ikatan keterlibatan antar lembaga, kewajiban dari satu jabatan administrasi, serta anggapan dari pihak luar tentang keabsahan pengaruh” (Siti Nurbaya, 2015: 119).

Kepemimpinan ialah keahlian seorang dalam pengaruhi orang lain buat menggapai tujuan. Kepemimpinan itu sendiri Bagi Makawimbang (dalam Winda Sri Astuti, 2018: 17) merupakan: Keahlian serta kesiapan yang dimiliki oleh seorang buat bisa pengaruhi, mendesak, mengajak, menuntun, menggerakkan, memusatkan serta jika butuh memforsi orang lain ataupun kelompok supaya menerima pengaruh tersebut serta berikutnya berbuat sesuatu yang bisa menolong tercapainya sesuatu tujuan tertentu yang sudah diresmikan.

Robbins serta Judge berkata kalau“ Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals”. Maksudnya kalau kepemimpinan selaku keahlian buat pengaruhi sesuatu kelompok ke arah pencapaian sesuatu visi ataupun serangkaian tujuan. Berikutnya, Engkoswara & Komariah berkata bahwa kepemimpinan pembelajaran merupakan sesuatu proses pengaruhi, mengkoordinasi, serta menggerakkan sikap orang lain dan melaksanakan sesuatu pergantian ke arah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pembelajaran (Jailani, 2013: 13).

Sedangkan itu, Mulyasa (dalam Jailani, 2013: 13) berkata kalau kepemimpinan kepala sekolah bisa dimaksud selaku aktivitas buat

pengaruhi orang- orang yang ditunjukkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dari sebagian komentar diatas kalau bisa disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah merupakan sesuatu proses yang dicoba seorang yang mempunyai jabatan paling tinggi di sekolah buat pengaruhi, mendesak, menggerakkan, serta mengorganisir orang ataupun sekelompok orang buat menggapai tujuan yang diharapkan cocok dengan visi serta misi sekolah yang dipimpinnya.

b. Syarat – syarat Kepemimpinan

Menurut Desita Silvia (2015) terdapat sebagian ketentuan seorang pemimpin yang wajib terdapat dalam diri seseorang pemimpin yang disebut dengan istilah syarat – syarat kepemimpinan. Ketentuan atau syarat tersebut ialah kualifikasi yang wajib dimiliki seorang pemimpin supaya dalam mengepalai ia memiliki kekuasaan serta wibawa selaku seseorang pemimpin. Pemimpin itu wajib memiliki kelebihan, ialah:

- 1) Kapasitas meliputi: kecerdasan, kewaspadaan, keahlian berdialog serta keahlian mengevaluasi
- 2) Memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas
- 3) Tanggung jawab, independen, daya usaha, gigih, giat, konsisten, serta memiliki tekad untuk maju
- 4) Terlibat secara aktif, mempunyai jiwa sosial yang besar, sanggup berteman, ataupun suka bekerja sama, dapat membiasakan diri, serta memiliki rasa humor
- 5) Kualitas meliputi peran sosial- ekonomi yang lumayan besar, terkenal dan merakyat.

Siagian dalam Aditiyawarman (2019: 68) mengemukakan beberapa syarat kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Pembelajaran yang universal

- 2) Seseorang pemimpin yang aktif merupakan seseorang yang sanggup meningkatkan keahlian manajemen yang didesak oleh tugasnya serta tidak harus jadi seseorang yang ahli
- 3) Keahlian tumbuh secara psikologis
- 4) Mempunyai rasa ingin tahu, produktif serta kreatif dan imajinatif
- 5) Keahlian mendeskripsikan keadaan yang dialami secara teliti, intensif serta konsisten
- 6) Mempunyai daya ingat yang kuat
- 7) Keterampilan, ialah keahlian yang menyangkut bermacam aspek
- 8) Keahlian berkomunikasi
- 9) Keahlian mendidik
- 10) Berfikir secara rasional serta objektif dalam mengambil keputusan.
- 11) Realistis, ialah membuat keputusan yang dilaksanakan
- 12) Keterdesakan ataupun terdapatnya rasa suatu itu lebih berarti daripada yang lain
- 13) Perspektif waktu ataupun mengenali dikala pas/ tidak pas buat bertindak
- 14) Kekompakan/ kebersamaan maksudnya merasa satu dengan yang dipandu, teman setingkat serta atasannya
- 15) Hubungan yang relevan menyangkut hubungan keputusan yang diambil dengan tujuan yang ingin dicapai
- 16) Kesederhanaan dalam gaya hidup, cara bekerja, cara bertindak
- 17) Memiliki keberanian untuk mengambil keputusan
- 18) Keahlian mendeteksi komentar/ nasihat orang disekitar
- 19) Mudah menyesuaikan diri, luwes dalam mengalami perubahan
- 20) Konsisten dalam menghadapi pegawai serta ketidakjelasan.

Dari seluruh kriteria tersebut hal – hal yang harus diperhatikan untuk menjadi seorang calon pemimpin. Dengan demikian, sangat perlu bagi seorang pemimpin untuk menganalisa diri sendiri, demi terpenuhinya kriteria sebagai seorang pemimpin dengan melakukan pembaharuan atau peningkatan mutu pembelajaran baik melalui kegiatan

formal maupun non formal, serta pemimpin harus konsisten dimanapun ia ditempatkan (Aditiyawarman, 2019: 68).

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa kriteria untuk menjadi seseorang pemimpin yaitu, memiliki keahlian dalam mengepalai yang menyangkut bermacam aspek, kecerdasan ataupun pengetahuan yang luas, ketegasan dalam mengalami perkara, tenaga serta jasmani yang sehat dan sanggup memantau sebuah organisasi secara totalitas dengan demikian akan terlihat apa yang dibutuhkan dalam organisasi tersebut sehingga tercapainya tujuan organisasi.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki penafsiran sebagai suatu bentuk perilaku atau perbuatan dari seorang pemimpin, yang terkait dengan keterampilannya dalam mengepalai yang bisa mempengaruhi bawahannya. Bentuk perilaku tersebut umumnya menciptakan sesuatu acuan ataupun wujud tertentu. Penafsiran gaya kepemimpinan yang seperti ini cocok dengan komentar yang di informasikan oleh E. Mulyasa, yang melaporkan kalau metode yang dipakai pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Seperti yang dikemukakan oleh Edward Sallis, bahwa gaya kepemimpinan bisa membawa institusi kepada perubahan kualitas (Abdul Wahab, 2017: 92).

Adapun gaya kepemimpinan dalam mengelola suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis / Otoriter

Menurut Makawimbang (2012: 21) gaya kepemimpinan ini berorientasi pada tugas tetapi kurang memperhatikan kebutuhan para anggota. Kepemimpinan ini merupakan gaya yang paling tua dikenal oleh manusia. Maka dari itu gaya kepemimpinan ini mempunyai kedudukan pada satu orang atau sekelompok orang

yang diantaranya tetap ada satu orang yang paling berkuasa. Disini pemimpin hanya mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota atau bawahannya. Orang-orang yang dipimpin dengan jumlah yang lebih banyak serta pihak-pihak yang dikuasai disebut dengan bawahan atau anggota. Kedudukan bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana keputusan, perintah bahkan kehendak dari pemimpin. Pemimpin merasa dirinya lebih dari segala hal dibandingkan anggotanya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah dan dianggap tidak mampu melakukan sesuatu tanpa diperintah. Segala hal yang diperintahkan oleh pemimpin tidak boleh dibantah karena merasa dirinya paling benar. Selain sebagai penguasa pemimpin juga penentu nasib bawahannya, karena tidak ada pilihan lain selain harus patuh dan taat pada kekuasaan pemimpin. Sanksi atau hukuman sebagai alat utama yang digunakan untuk menekan bawahan. Dengan demikian pemimpin merasa kesuksesan akan timbul dari rasa takut dan kepatuhan anggota.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Makawimbang (2012: 22) gaya kepemimpinan ini mengikutsertakan seluruh anggota dalam mengambil keputusan untuk dapat menumbuhkan komitmen kerja sehingga dapat tercapai tujuan. Kepemimpinan ini menempatkan anggotanya sebagai faktor penting dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini dapat mewujudkan perilaku untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. Disamping itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana.

Dengan ketiga perilaku pemimpin tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan ini mencakup segala usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif, dengan menggunakan prinsip toleransi yang saling menghormati dan menghargai antara sesama. Pemimpin

memandang para anggota yang dipimpinnya sebagai orang yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kemampuan, ide, gagasan, pendapat yang berbeda-beda selalu dihargai dan diterima secara wajar.

3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (*Laissez Faire*)

Menurut Makawimbang (2012: 23) gaya ini menekankan bahwa pemimpin tidak hanya berusaha untuk menjalankan tugas, namun gaya ini memberikan kebebasan kepada anggota untuk berpendapat tanpa adanya kontrol dari seorang pemimpin. Dalam gaya ini pemimpin hanya sebagai simbol, dengan kata lain kekuasaan dipegang oleh anggota baik dalam mengambil keputusan maupun melakukan kegiatan menurut keinginan dan kepentingan secara perseorangan maupun kelompok.

Pemimpin hanya berfungsi sebagai penasehat dengan memberi kesempatan untuk berdiskusi dengan anggota kelompok yang membutuhkannya. Kesempatan berdiskusi diberikan baik sebelum maupun sesudah mengambil keputusan atau melaksanakan kegiatan oleh para anggota. Pemimpin tidak melakukan sesuatu apapun karena untuk berdiskusi ataupun tidak tergantung pada anggota kelompok yang akan merencanakan keputusan dan melaksanakan kegiatan. Dengan keadaan tersebut jika terjadi kesalahan ataupun kekeliruan, maka pemimpin melepaskan diri dari tanggung jawab karena merasa tidak ikut serta dalam menetapkan keputusan serta kegiatan yang akan dilaksanakan oleh anggotanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga yaitu; pertama, gaya kepemimpinan otokratis/ otoriter dimana seorang pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan bawahannya; kedua, gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahannya dalam

mengambil keputusan; ketiga, gaya kepemimpinan kendali bebas dimana pemimpin menyerahkan seluruh kekuasaan pada anggotanya dengan kata lain pemimpin melepas tanggung jawab seluruhnya kepada anggota dalam mengambil keputusan serta melaksanakan kegiatan.

d. Fungsi Kepemimpinan

Guna kepemimpinan pada dasarnya merupakan mengimplementasikan kekuasaan sebagai penyelenggara, yang memberikan suatu pola interaksi, pemeliharaan, kemampuan untuk bekerja sama, serta mengatur kemajuan dan kepentingan lembaga. Fungsi kepemimpinan mencakup aktivitas– aktivitas untuk:

- 1) Mengambil keputusan/ simpulan
- 2) Peningkatan wawasan
- 3) Pelimpahan tanggung jawab kepada anggota
- 4) Pengembangan loyalitas para anggota
- 5) Pelopor, pencetus, serta pengelolaan strategi
- 6) Pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya
- 7) Penerapan putusan serta memberikan semangat kepada para anggota
- 8) Penerapan survei serta revisi kekeliruan
- 9) Memberi apresiasi kepada anggota yang berprestasi
- 10) Pertanggung jawaban seluruh anggota (Ahmad Susanto, 2018: 10).

Dalam lingkup lembaga, fungsi pemimpin merupakan bagian dari tugas pokok yang wajib dilakukan. Fungsi utama kepemimpinan pembelajaran ialah:

- 1) Menolong terciptanya atmosfer persaudaraan, kerjasama dengan penunhara kebebasan
- 2) Menolong kelompok buat mengorganisir diri
- 3) Menolong kelompok dalam menetapkan prosedur kerja
- 4) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok
- 5) Bertanggung jawab dalam meningkatkan serta mempertahankan eksistensi organisasi (Regu Dosen Administrasi Pembelajaran (dalam Nur Mukti, 2018: 76)).

Dari penjelasan tersebut bisa diartikan fungsi utama kepemimpinan adalah menolong anggota kelompok dalam menentukan dan merumuskan tujuan yang akan diperoleh sebuah lembaga serta bertanggung jawab atas lembaga tersebut.

e. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Bagi Jodeph Reitz (dalam Ahmad Susanto, 2018: 11) ada sebagian aspek yang bisa mempengaruhi daya guna pemimpin, ialah:

- 1) Karakter, pengalaman masa kemudian serta harapan pimpinan perihal ini mencakup nilai– nilai, latar balik serta pengalamannya mempengaruhi opsi hendak gaya
- 2) Pengharapan serta sikap atasan, pemimpin secara jelas mengenakan gaya yang berorientasi pada tugas
- 3) Ciri, harapan sikap bawahan hendak mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan
- 4) Kebutuhan tugas, tiap tugas bawahan hendak mempengaruhi gaya kepemimpinan
- 5) Hawa serta kebijakan organisasi mempengaruhi harapan serta sikap bawahan.
- 6) Harapan sikap rekan.

Bersumber pada aspek– aspek tersebut, jelaslah kalau kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh aspek– aspek yang bisa mendukung buat berhasilnya sesuatu kepemimpinan. Oleh karena itu, sesuatu tujuan hendak tercapai apabila terjalin keharmonisan dalam ikatan ataupun interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar balik yang dipunyai pemimpin, semacam motivasi diri buat berprestasi, kedewasaan serta keleluasaan dalam ikatan sosial dengan perilaku– perilaku ikatan manusiawi (Abdul Wahab, 2017: 112).

Bagi Aditiyawarman (2019: 69- 70) ada 2 aspek yang pengaruhi terjadinya kepemimpinan ialah:

1) Aspek Internal

Aspek internal, ialah yang bersumber dari kepribadian pemimpin itu sendiri. Aspek ini umumnya faktor genetis ataupun bakat, tetapi aspek ini bisa dikembangkan melalui pembelajaran, bimbingan serta dorongan dari lingkungan. Unsur – unsur dalam faktor internal kepemimpinan, yaitu:

- a) Ketahanan jasmani
- b) Kepintaran intelektual
- c) Kecerdasan rohani dan spritual
- d) Karakter
- e) Pengalaman
- f) Generasi.

2) Aspek Ekternal

Aspek yang berasal dari luar orang/ diri seseorang pemimpin. Aspek ini kerap diucap aspek area organisasi. Aspek ini dibagi atas 2 kelompok, ialah:

- a) Aspek dari dalam organisasi yang terbagi atas 4 faktor penting, ialah:
 - (1) Tujuan organisasi
 - (2) Struktur organisasi

- (3) Teknologi
- (4) Karakter relasi serta tugas anggota.
- b) Aspek dari luar organisasi yang terbagi atas 4 bagian, yaitu:
 - (1) Kondisi sosial, politik serta kebijakan hukum
 - (2) Kondisi perekonomian
 - (3) Kebudayaan lingkungan di sekitar lembaga
 - (4) Keberadaan organisasi lain

Dari pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang dapat mempengaruhi kepemimpinan terdapat dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal merupakan bawaan lahir atau kepribadian, pengalaman, serta karakter dari seorang pemimpin tersebut, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor dari luar diri seorang pemimpin tersebut seperti lingkungan dalam organisasi tersebut.

Dan berdasarkan faktor-faktor tersebut bahwasanya kesuksesan seorang pemimpin terdapat dari beberapa faktor tersebut, maka dari itu pemimpin akan mencapai suatu tujuan apabila seorang pemimpin dapat menciptakan keharmonisan dengan bawahannya.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Sesuai dengan pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 28 Tahun 1990 melaporkan kalau kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan aktivitas pembelajaran, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan yang lain serta pendayagunaan dan pemeliharaan fasilitas serta prasarana (Ahmad Susanto, 2018: 11).

Kata kepala bisa dimaksud “pimpinan” ataupun pemimpin dalam sesuatu organisasi ataupun sesuatu lembaga. Sekolah merupakan suatu lembaga pembelajaran yang berperan selaku tempat pendidikan resmi

untuk warga. Kepala sekolah adalah seorang guru yang ditugaskan untuk menjadi kepala sekolah ataupun madrasah untuk mengepalai serta mengelola sekolah ataupun madrasah dalam upaya tingkatan kualitas pembelajaran (Akhmad Said, 2018: 259).

Kepala sekolah selaku pemimpin dalam pembelajaran ialah jabatan paling tinggi dari sesuatu institusi pendidikan. Kepala sekolah sangat berperan dalam mengelola serta menjalankan institusi yang dipimpinnya. Kepala sekolah ialah suatu unsur pembelajaran yang sangat berperan dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Wahjosumidja (dalam Ahmad Susanto, 2018: 13) berkata kalau kepala sekolah merupakan seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas buat mengetuai sesuatu sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, ataupun tempat di mana terjalin interaksi antara guru yang berikan pelajaran serta murid yang menerima pelajaran.

Sebaliknya bagi Daryanto, kepala sekolah merupakan orang yang mengetuai sekolah, berwenang serta bertanggung jawab terhadap segala aktivitas sekolah baik aktivitas pendidikan ataupun aktivitas lain yang berkaitan dengan upaya memajukan serta meningkatkan sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan penerapan serta pencapaian hasil pembelajaran serta pebelajaran (dalam Jailani 2013: 13).

Dengan demikian, disimpulkan bahwa kepala sekolah ialah seseorang yang diberi tugas buat mengepalai suatu madrasah/ sekolah di mana di dalam sekolah dilaksanakan proses belajar mengajar. Dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah bertanggung jawab terhadap mutu sumber energi manusia yang terdapat. Perihal ini bertujuan supaya mereka sanggup melaksanakan tugas- tugasnya yang sudah diberikan kepada mereka.

b. Keterampilan Kepala Sekolah

Kepala sekolah selaku seseorang pemimpin dalam pembelajaran sebaiknya mempunyai penafsiran serta ilmu yang lumayan banyak tentang pelaksanaan pembelajaran serta pembelajaran modern di sekolah, karakter sebagai penjamin dalam penerapan aktivitas pimpinan pembelajaran yang efektif serta kebijakan – kebijakan ataupun keahlian tertentu yang berkaitan dengan bagian – bagian tugas serta jabatan kepala sekolah.

Bagi Soekarto (dalam Ahmad Susanto, 2018: 14) kalau ketentuan– ketentuan keahlian individu yang dibutuhkan kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran merupakan selaku berikut:

- 1) Keahlian mengorganisasi serta menolong anggota saat menyusun revisi pembelajaran di sekolah dengan program yang terstruktur
- 2) Keahlian dalam meningkatkan serta menanamkan keyakinan terhadap diri seseorang guru serta anggota lainnya
- 3) Keahlian dalam membangun serta menjalin kerja sama dalam mengoptimalkan serta melakukan kegiatan – kegiatan sekolah
- 4) Keahlian dalam memacu serta menuntun guru– guru dan anggota yang lain supaya mereka berkomitmen serta terlibat secara antusias dalam melaksanakan kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

Ada pula ketentuan– ketentuan yang wajib dipunyai oleh seseorang kepala sekolah sedikitnya mempunyai 5 ketentuan utama, ialah:

- 1) Mempunyai kecakapan dalam mengendalikan serta mengoordinasi tenaga ataupun anggota sekolah, baik guru ataupun anggota lainnya

- 2) Mempunyai kecakapan selama mengendalikan peralatan serta sarana sekolah
- 3) Mempunyai kecakapan dalam mengendalikan keuangan serta pembiayaan sekolah bersumber pada prinsip aplikasi manajemen keuangan yang terbaru
- 4) Keahlian dalam berpartisipasi bekerja sama serta menjalankan kerja sama antara sekolah serta masyarakat sekitar
- 5) Keahlian buat mengetuai serta memelopori revisi serta penerapan kurikulum sekolah ataupun revisi pengajaran bersama dengan staf yang dipimpinnya (Ahmad Susanto, 2018: 14)

Jadi bisa disimpulkan kalau seseorang kepala sekolah wajib mempunyai sebagian keahlian antara lain: mempunyai pengetahuan yang luas, keahlian mengorganisir sesuatu organisasi, sanggup membangkitkan semangat serta keyakinan diri seseorang guru dan mendesak serta membimbing guru.

c. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan individu yang memiliki kedudukan penting. Kepala sekolah mempunyai kekuasaan ataupun hak kuasa dalam memberikan instruksi berdasarkan wewenang yang berlaku yang diberikan oleh suatu lembaga formal. Kepala sekolah memiliki kedudukan untuk memutuskan serta menentukan struktur organisasi sekolah dan memastikan jika struktur tersebut dapat membangun tercapainya objek, sasaran dan terget yang akan dicapai.

Kepala sekolah dikatakan berperan sangat penting dibanding dengan jenis dan tingkatan pemimpin- pemimpin pendidikan lainnya, karena kepala sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan setiap sekolah. Selain itu, dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai atau

tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada kecakapan atau kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dan supervisor pengajaran di sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional guru ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Kedudukan kepala sekolah selaku seseorang pemimpin merupakan kunci kenaikan ataupun pertumbuhan sekolah. Kepala sekolah selaku pemimpin pendidikan merupakan penyelenggara yang memprioritaskan unsur – unsur yang berkaitan dengan pendidikan, yang mencakup kurikulum, proses pendidikan, evaluasi, supervisi pendidik, fasilitas terbaik dalam pendidikan, serta membangun kelompok belajar di sekolah.

Bagian terpenting dari tanggung jawab seorang kepala sekolah ialah melakukan pengelolaan pembelajaran buat segala masyarakat sekolah. Aktivitas pembelajaran di sekolah ialah suatu aktivitas yang mempengaruhi secara langsung dalam peningkatan kualitas pembelajaran yang mana, guru sangat berpengaruh terhadap aktivitas pembelajaran tersebut. Dengan demikian, guru menjadi faktor penting selaku kunci kesuksesan setiap usaha meningkatkan kualitas pembelajaran, peran serta kedudukannya akan sangat berpengaruh terhadap proses pendidikan. Oleh sebab itu, dalam peningkatan kualitas pembelajaran aktivitas supervisi akademik mesti dilaksanakan oleh kepala sekolah.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus mampu mendorong stafnya untuk memahami tujuan yang akan dicapai. Ia harus memberi kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan. Di samping itu, kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Ia harus

menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Ini berarti ia harus mampu membagi wewenang dalam mengambil keputusan, sebab tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan kepala sekolah sangat banyak. Agar tugas berhasil dengan baik, kepala sekolah perlu melengkapi diri dengan pengetahuannya tentang kepemimpinan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kegiatan yang dilakukan kepala sekolah setiap harinya yang disibukkan dengan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain yang melaksanakan kegiatan akademik di sekolah, orang tersebut merupakan guru beserta staf yang ada di lingkup sekolah. Kepala sekolah bekerja sama dengan guru dan staf, baik secara individu maupun kelompok untuk mendiskusikan dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Yang menjadi perhatian utama dalam aktivitas kepala sekolah adalah memperbaiki serta meningkatkan mutu belajar dengan cara memperbaiki kinerja guru.

Dalam menghasilkan kualitas pembelajaran lewat aktivitas pendidikan, kepala sekolah mempunyai peranan yang berarti buat peningkatan kemampuan kerja guru di sekolah atau disebut dengan prestasi kerja guru. Prestasi kerja guru ialah hasil kerja yang dicapai guru dalam melakukan tanggung jawabnya setimpal dengan keahliannya dalam unsur pembelajaran (Ahmad Susanto, 2018: 22- 23)

Dari uraian diatas, hingga bisa disimpulkan kedudukan kepala sekolah merupakan berwenang dalam kenaikan pertumbuhan sesuatu sekolah dan menolong bawahan dalam pencapaian misi serta tujuan organisasi.

d. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Tugas utama kepala sekolah lebih mementingkan pada fungsi pendidikan serta manajemen. Tugas utama kepala sekolah ialah di

bidang pendidikan. Atensi kepala sekolah lebih merujuk pada pemikiran tentang kemajuan pendidikan serta manajemen.

Secara individual, tanggung jawab kepala sekolah selaku pemimpin pendidikan ialah:

- 1) Memastikan tujuan sekolah
- 2) Meningkatkan serta membangkitkan semangat siswa demi menggapai kesuksesan
- 3) Memastikan serta memotivasi agar menjadi perguruan yang unggul
- 4) Memperhitungkan serta mengatur penempatan siswa
- 5) Mengayomi serta mengontrol kapasitas jam pelajaran
- 6) Mensyaratkan terdapatnya wawasan formal serta penyampaian yang berbobot
- 7) Mengoordinasikan kurikulum
- 8) Melancarkan serta menolong revisi pembelajaran
- 9) Melaksanakan supervisi serta penilaian yang berhubungan dengan pembelajaran
- 10) Menghasilkan area serta hawa kerja yang produktif (Ahmad Susanto, 2018: 24).

Bersumber pada uraian diatas kalau tugas dan guna seseorang kepala sekolah merupakan selaku leader ataupun mengetuai pada lembaga pembelajaran yang dipimpinnya, selaku manajer ialah yang mengendalikan serta mengelola sesuatu lembaga pembelajaran, selaku inovator ialah kepala sekolah wajib mengimplementasikan ide- ide baru ataupun sanggup mencari, menciptakan dan melakukan pembaruan di sekolah, selaku motivator ialah sanggup membagikan dorongan dan dukungan pada tenaga kependidikan dalam melaksanakan tanggung jawab dan fungsinya, serta selaku supervisor ialah mempunyai kedudukan serta bertugas mengawasi, membimbing, serta membetulkan proses pembelajaran di sekolah.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Sebutan kinerja ialah terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* ataupun *job performance*, namun dalam bahasa Inggrisnya kerap disingkat jadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia diucap pula prestasi kerja. Kinerja ataupun prestasi kerja (*performance*) dimaksud selaku ungkapan keahlian yang didasari oleh pengetahuan, perilaku, keahlian serta motivasi dalam menciptakan suatu (Ahmad Susanto, 2016: 69).

Bagi Rusman (dalam Yesi Elvika Sari, 2016: 108) kinerja bermula dari kata unjuk kerja. Perihal ini sejalan dengan Usman yang melaporkan kalau kinerja juga merupakan hasil kerja serta kemajuan yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Yesi Elvika Sari, 2016: 108).

Lebih lanjut Supardi mengemukakan kalau kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sehingga sesuai dengan harapan serta tercapainya tujuan (Supardi, 2013: 45).

Bagi Payman, J. Simanjuntak kinerja merupakan suatu penerapan tugas yang dilakukan berupa usaha dalam meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perihal ini, Simanjuntak menekankan kalau kinerja merupakan suatu yang berarti untuk pencapaian tujuan organisasi, sebab tiap orang ataupun organisasi pasti saja mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan menetapkan sasaran ataupun target. Keberhasilan orang ataupun organisasi dalam menggapai sasaran ataupun target tersebut seperti itu ialah kinerja (Ahmad Susanto, 2018: 69).

Ada pula Prawirosentono, kinerja merupakan hasil kerja yang bisa diperoleh oleh seseorang ataupun kelompok dalam sesuatu

organisasi, setara dengan tugas serta kompetensi masing– masing berkaitan dengan usaha menggapai target organisasi yang berkaitan secara sah, taat akan aturan serta selaras dengan karakter ataupun budi pekerti (Ahmad Susanto, 2018: 69).

Dari pendapat – pendapat tersebut, disimpulkan kalau kinerja ialah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Berhubungan dengan kinerja guru dalam organisasi sekolah, guru sangat berperan penting terhadap proses pembelajaran di sekolah, mulai dari persiapan mengajar, melaksanakan kegiatan pendidikan hingga mengevaluasi peserta didik serta membimbing peserta didik menuju kesuksesan. Jadi, dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja ataupun prestasi kerja guru dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Dalam melaksanakan kedudukannya selaku pendidik, mutu kinerja guru ialah sebuah kepedulian yang dimiliki oleh seorang guru dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah. Maka dari itu, atensi pada kinerja guru akan selalu bertambah serta peningkatan kinerja guru akan menjadi hal yang sangat berarti, terlebih lagi jika mencermati desakan warga yang selalu bertambah berhubungan dengan mutu pembelajaran, serta perihal ini pasti akan berimplikasi pada perlunya kenaikan mutu kinerja guru (Ahmad Susanto, 2018: 72).

Dari penjelasan mengenai kinerja guru tersebut bisa diartikan bahwa kinerja guru merupakan keahlian yang dimiliki oleh guru ketika melakukan tanggung jawab ataupun pekerjaannya selaku pendidik, kinerja ataupun prestasi kerjanya bisa dikatakan baik serta memuaskan apabila tujuan yang dicapai cocok dengan standar yang sudah diresmikan.

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru ialah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah serta bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Indikatornya adalah 1) kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dan 2) kemampuan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013: 54).

Seorang guru dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik jika guru tersebut melakukan peran dan tugasnya sebagai guru seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang RI No 20 Tahun 2002 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2 yaitu “merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat” (Hasbi, 2016: 71).

Senada dengan pendapat diatas, Rusman dalam bukunya menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran di kelas, seperti berikut:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Menurut Hasbi (2016: 71) tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar, kemampuan menyusun rencana pembelajaran (RPP), merencanakan pengelolaan kelas serta merencanakan penilaian hasil belajar.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif dikelas demi mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan merupakan tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan

disiplin peserta didik dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Media merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan peserta didik, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Seorang guru harus berusaha mencari dan membaca buku-buku atau sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dari pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah, dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan peserta didik dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami peserta didik.

3. Evaluasi Kegiatan Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa hasil penilaian serta melaporkan hasil penilaian.

Berdasarkan paparan tersebut, diartikan kalau indikator kinerja guru terdiri dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran serta evaluasi kegiatan pembelajaran.

c. **Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru terbagi atas dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam yang mempengaruhi kinerja guru yaitu berupa keyakinan yang ada pada diri seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seorang guru.

Menurut Meter. Arifin (dalam Ahmad Susanto, 2018: 73) adapun faktor eksternal kinerja guru, antara lain:

- a. Banyaknya upah kerja untuk memenuhi kebutuhan seseorang
- b. Suasana kerja yang membangkitkan semangat kerja serta terjalannya komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan anggota
- c. Memiliki perilaku jujur serta bisa dipercaya oleh pimpinan
- d. Memberikan apresiasi dan penghargaan kepada individu yang berprestasi
- e. Menyediakan fasilitas yang mendukung untuk ketentraman psikologis serta fisik, seperti tempat berolahraga, tempat beribadah, serta tempat rekreasi.

Sedangkan Buchari Zainun mengemukakan terdapat 3 aspek yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, ialah: (1) karakteristik seorang; (2) lingkungan luar; serta (3) perilaku keprofesian seseorang. Lingkungan luar seperti tradisi, politik, aturan/ norma, ekonomi serta sosial. Perilaku keprofesian seseorang seperti strategi mengatur dan mengelola, gaya kepemimpinan serta ketentuan kerja. Ada pula karakteristik seorang meliputi keahlian serta kepribadiannya (Ahmad Susanto, 2018: 74).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat diartikan kalau kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh keyakinan, karakter, kemampuan, wawasan serta lingkungan.

d. Evaluasi Kinerja Guru

Demi keberhasilan kinerja butuh dilakukan penilaian ataupun evaluasi kinerja dengan panduan dan dapat diukur secara efisien serta kondusif seperti daya produktif, memanfaatkan waktu yang ada, dana yang diperlukan. Ada pula penilaian kerja lewat sikap dicoba dengan metode menyamakan serta mengukur sikap seorang dengan sahabat sekerja ataupun mengamati aksi seorang dalam melaksanakan perintah ataupun tanggung jawab yang diamanahkan.

Penilaian sikap bisa dilaksanakan dengan metode menghargai tingkah laku terhadap rekan kerja yang lain serta penilaian karakteristik orang merupakan mengamati ciri orang dalam bersikap maupun melakukan pekerjaan, metode berbicara dengan rekan kerja sehingga bisa digolongkan cirinya dengan karakteristik rekan kerja. Penilaian serta analisis kinerja jadi berarti selaku umpan balik sekaligus mengikuti untuk revisi kinerja berikutnya.

Bagi Sulistyorini memperhitungkan mutu kinerja bisa ditinjau dari sebagian penanda yaitu:

- a. Kinerja
- b. Kemampuan material

- c. Kemampuan yang baik dalam kependidikan
 - d. Kemampuan metode– metode adaptasi terhadap lingkungan
 - e. Karakter untuk melakukan tanggung jawabnya dengan baik
- (Ahmad Susanto, 2018: 75).

Kinerja guru sangat berarti buat dicermati serta dievaluasi sebab guru menjalankan tanggung jawab yang besar. Maksudnya, tanggung jawab tersebut cuma bisa dilakukan oleh seseorang yang berkompetensi khusus yang didapat dari program pembelajaran. Bagi Danim (dalam Ahmad Susanto, 2018: 75) guru mempunyai tugas yang pada umumnya terbagi atas tiga golongan, yaitu: (a) guru selaku pendidik; (b) guru selaku pembina; serta (c) guru selaku pengelola kelas.

Dari sebagian komentar para pakar tentang penilaian kinerja guru bisa disimpulkan kalau penilaian kinerja guru yang mencakup: (a) keahlian menciptakan strategi serta kesediaan dalam mendidik; (b) kemampuan menguasai bahan ajar yang hendak diberikan kepada peserta didik; (c) kemampuan menggunakan tata cara dalam mendidik; (d) menggunakan metode pemberian tugas kepada peserta didik; serta (e) keahlian mengatur kelas.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dalam membantu penelitian ini adalah:

1. Hagi Eka Gusman (2014) dengan judul skripsi “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam”. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dimana besarnya koefisien korelasi $r \text{ hitung} = 0,25 > r \text{ tabel} = 0,220$ pada taraf kepercayaan 95 dan $t \text{ hitung} = 4,21 > t \text{ tabel} = 1,66462$ pada taraf kepercayaan 95%. Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah penelitian ini meneliti tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di sekolah menengah

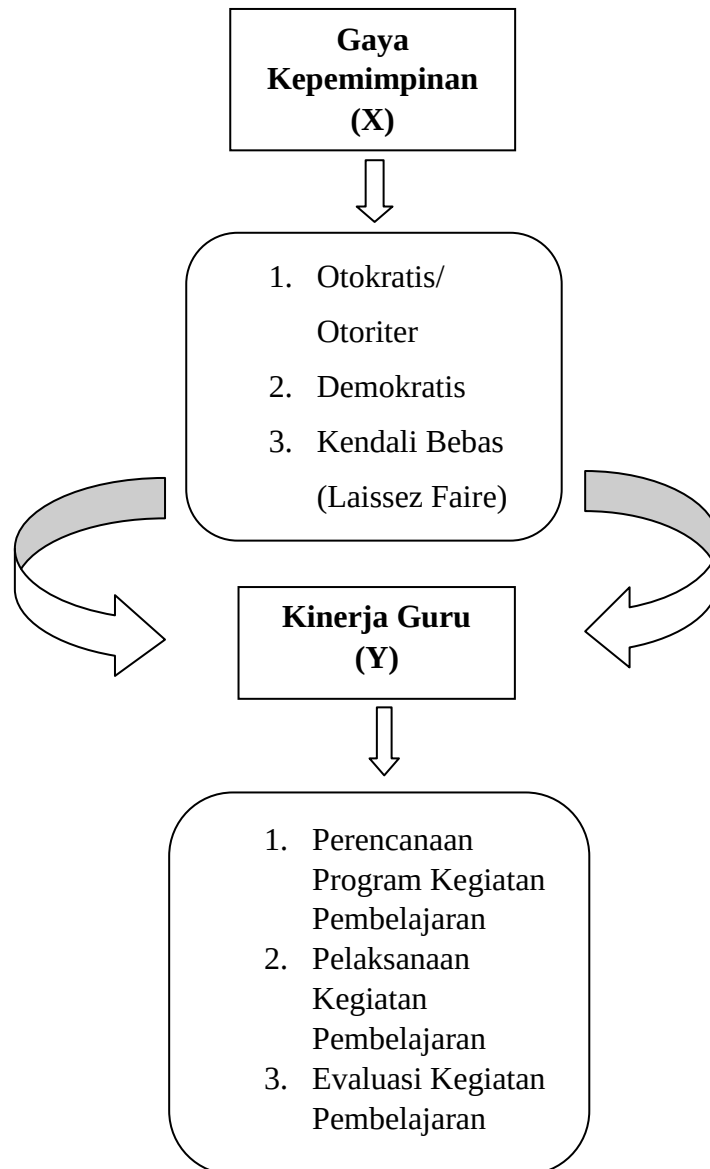
pertama, sedangkan penulis meneliti tentang deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di taman kanak – kanak.

2. Romlah, Untung Nopriansyah, Sigit purnama (2019) dengan judul skripsi “Korelasi Kepemimpinan Kepala Taman Kanak-Kanak Terhadap Kinerja Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru”. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Hasil analisis adalah (1). Ada hubungan antara kepemimpinan kepala TK terhadap profesionalisme dan kompetensi pedagogik guru di kedaton. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yaitu 0,37, dengan nilai tes t_{measured} 1,69 lebih besar dari $t_{\text{(tabel)}}$ dengan signifikan 5% yaitu -1,73. (2) ada hubungan antara profesionalisme guru TK di Kecamatan Kedaton dengan nilai koefisien korelasi 0,18, dan nilai tes terukur 0,76 lebih besar dari $t_{\text{(tabel)}}$ dengan signifikansi 5% yaitu -1,73. Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah penelitian ini meneliti tentang hubungan kepemimpinan kepala taman kanak – kanak terhadap kinerja kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru, sedangkan penulis meneliti tentang deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di taman kanak – kanak.
3. Winda Sri Astuti (2018) dengan judul skripsi “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang”. Universitas Negeri Padang. Hasil penelitian sebagai berikut: 1) kepemimpinan kepala sekolah di SMK Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori rendah dengan persentase 68,96%. 2) kinerja Guru di SMK Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori rendah dengan persentase 68,96%. 3) terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Bisnis Manajemen. Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah penelitian ini meneliti tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di sekolah menengah kejuruan bisnis manajemen, sedangkan penulis meneliti tentang deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di taman kanak – kanak.

4. Eulogius Junaidy Rahun dan Lisa Gracia Kailola (2016) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru pada SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu”. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi 0,648 atau R² (Koefisien Determinasi) sebesar 0,420. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 42,00% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan ini memilikipersamaan regresi $\hat{Y} = 58,409 + 0,526X_1$. Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah penelitian ini meneliti tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK, sedangkan penulis meneliti tentang deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di taman kanak – kanak.
5. Anis Fauzi (2017) dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Media Pembelajaran Dengan Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Serang”. Institut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasanudin. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan SPSS 19.00 diperoleh nilai thitung sebesar 2,071, sedangkan besarnya ttabel dengan derajat bebas (df) 34 pada α (0,025) sebesar 2,040. Dengan demikian nilai thitung (2,071) < ttabel (2,040). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan di SMA se Kecamatan Cinangka Kabupaten Serang mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah penelitian ini meneliti hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan media pembelajaran dengan kinerja guru SMA, sedangkan penulis meneliti tentang deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di taman kanak – kanak.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang dikemukakan diatas, penulis dapat menggambarkan kerangka berfikir sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, dapat dilihat dua variabel yang akan diteliti dimana variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel X dan kinerja guru adalah variabel Y yang akan dideskripsikan antara kedua variabel.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan (Siyoto serta Ali Sodik 2015: 17) penelitian memakai pendekatan kuantitatif ini, ialah salah satu tipe penelitian yang spesifikasinya merupakan sistematis, terencana, serta terstruktur dengan jelas semenjak dini sampai pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain mengatakan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menuntut pemakaian angka, mulai dari pengumpulan informasi, pengertian terhadap informasi tersebut, dan penampilan dari hasilnya.

Demikian pula Sugiyono (2014:53) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain. Pendekatan kuantitatif dipakai untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk menunjukkan hubungan antar variabel, dan adapula yang bersifat mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal (Subana dan Sudrajat, 2005).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa penelitian deskriptif kuantitatif merupakan suatu penelitian yang tujuannya untuk mendeskripsikan secara sistematis dan akurat mengenai suatu fakta atau menggambarkan suatu fenomena mengenai suatu kondisi yang sedang berlangsung ataupun sedang berkembang. Pada penelitian ini penulis akan menggambarkan fenomena yang terjadi sesuai data-data yang diperoleh berkaitan dengan deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru TKIT Qurrata A'yun Batusangkar.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari tanggal 11 sampai 18 Oktober 2022 yang dilaksanakan di TKIT Qurrata A'yun.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Margono, 2007: 118). Populasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di TKIT Qurrata 'Ayun yaitu 1 orang kepala sekolah dan 16 orang guru.

2. Sampel

Menurut Margono (2007: 121) sampel adalah sebagai bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono: 2007).

Adapun sampel yang digunakan berdasarkan total sampling adalah 1 orang kepala sekolah dan 16 orang guru yang berada di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar, Kecamatan Lima Kaum.

D. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pemahaman dalam penelitian ini, penulis memaparkan definisi operasional, diantaranya :

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku atau perbuatan dari seorang pemimpin, yang terkait dengan keterampilannya dalam mengepalai yang bisa mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan

terbagi menjadi tiga yaitu; pertama, gaya kepemimpinan otoriter dimana seorang pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan bawahannya; kedua, gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahannya dalam mengambil keputusan; ketiga, gaya kepemimpinan kendali bebas dimana pemimpin menyerahkan seluruh kekuasaan pada anggotanya dengan kata lain pemimpin melepas tanggung jawab seluruhnya kepada anggota dalam mengambil keputusan serta melaksanakan kegiatan.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan keahlian yang dimiliki oleh guru ketika melakukan tanggung jawab ataupun pekerjaannya selaku pendidik, kinerja ataupun prestasi kerjanya bisa dikatakan baik serta memuaskan apabila tujuan yang dicapai cocok dengan standar yang sudah ditetapkan. Kinerja guru dapat diukur dengan tiga indikator sebagai berikut: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran serta evaluasi kegiatan pembelajaran.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah menggunakan angket, dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner/ angket juga merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014 : 199).

Alat yang peneliti gunakan berupa daftar pernyataan yang dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang maupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2014:134).

F. Pengembangan Instrumen

Instrumen dalam penelitian kuantitatif pada dasarnya merupakan sebuah alat ukur yang digunakan untuk meneliti fenomena sosial atau alam. Karena pada prinsipnya penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengukuran, oleh sebab itu untuk dapat mencapai hasil penelitian yang terbaik juga dibutuhkan alat ukur (instrumen) yang terbaik (Hary Hermawan, 2018: 102). Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 178) instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Agar penulis dapat menyusun instrument penelitian, maka terlebih dahulu penulis membuat instrument dengan merancang kisi-kisi. Adapun kisi-kisi instrument dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu :

Tabel 3.1

**Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
“Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru
TKIT Qurrata A’yun Batusangkar”**

Variable	Indikator	Sub Indikator
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Gaya Kepemimpinan Otokratis/ Otoriter	1. Mengambil keputusan sendiri
		2. Kurang memperhatikan kebutuhan anggota
		3. Merasa lebih dari segala hal dibandingkan dengan anggota
		4. Para anggota harus patuh dan tunduk terhadap perintah pemimpin
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	1. Mengikutsertakan seluruh anggota dalam mengambil keputusan
		2. Menempatkan anggota sebagai faktor penting dalam organisasi
		3. Pemimpin sebagai pelaksana

	Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas	1. Memberikan kebebasan kepada anggota untuk berpendapat/ mengambil keputusan
		2. Pemimpin sebagai simbol, kekuasaan dipegang oleh anggota
		3. Pemimpin melepas tanggung jawab kepada para anggota

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

“Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru TKIT Qurrata A’yun Batusangkar”

Variable	Indikator	Sub Indikator
Kinerja Guru	Perencanaan Program Kegiatan	1. Menyusun rencana pembelajaran (RPP)
		2. Merencanakan pengelolaan kelas
		3. Merencanakan penilaian hasil belajar
	Pembelajaran Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	1. Menciptakan suasana kondusif dalam kelas
		2. Menggunakan media dan sumber belajar secara tepat
		3. Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi
	Evaluasi Kegiatan Pembelajaran	1. Melaksanakan penilaian
		2. Mengelola dan memeriksa hasil penilaian
		3. Melaporkan hasil penilaian

Instrumen penelitian ini menggunakan angket yang diberikan kepada guru yang terdiri dari beberapa pernyataan dengan sebagian besar jawaban seperti :

Tabel 3.3 Skala Likert

N0	Responden	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
1	Selalu (S)	4	1
2	Sering (SR)	3	2
3	Kadang - kadang (KD)	2	3
4	Tidak Pernah (TP)	1	4

Dari hasil pencapaian skor yang diperoleh, kemudian dimasukkan kedalam rumus untuk dihitung presentasinya.

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

F = Frekuensi yang dicari

N= Number Of Case/skor total

G. Analisis Deskripsi Penelitian

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. (Sugiyono, 2009). Teknik analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum data yang diperoleh dan untuk mendeskripsikan karakteristik responden. Analisis statistik deskriptif yang digunakan meliputi rata-rata dan standar deviasi, median dan modus.

Untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terdapat 10 butir pernyataan, dimana skor tertinggi masing – masing butir pernyataan adalah 4 (empat) dan skor terendah adalah 1 (satu), sehingga skor total yang mungkin didapatkan berkisar 10 sampai 40. Untuk distribusi jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, menggunakan data interval dengan persamaan:

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah pengkategorian}}$$

Sehingga rentang skor dapat ditentukan dengan cara berikut ini:

Tabel 3.4
Rentang Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Rentang skor	Kategori
2	31-40	Tinggi
3	21-30	Sedang
4	11-20	Rendah

Keterangan:

1. Skor maksimum $4 \times 10 = 40$, skor maksimum nilai tertingginya 4, jadi 4 dikalikan dengan jumlah skala keseluruhan yang berjumlah 10 item dan hasilnya 40

2. Skor minimum $1 \times 10 = 10$, skor minimum nilai tingginya adalah 1, jadi $1 \times 10 = 10$
3. Rentang $40 - 10 = 30$, rentang diperoleh dari jumlah skor maksimum dikurangi dengan jumlah item skala
4. Banyak kategori adalah 3 tingkatan yang di interpretasi data dengan menggunakan kategori (tinggi, sedang, rendah)
5. Interval $30 : 3 = 10$ interval diperoleh dari hasil rentang dibagi dengan kebanyakan kriteria.

Sedangkan untuk variabel kinerja guru terdapat 9 butir pernyataan, sehingga rentang skor dapat ditentukan dengan cara berikut ini:

Tabel 3.5
Rentang Skor Kinerja Guru

No	Rentang skor	Kategori
2	28-36	Tinggi
3	19-27	Sedang
4	10-18	Rendah

Keterangan:

1. Skor maksimum $4 \times 9 = 36$, skor maksimum nilai tertinggi 4, jadi 4 dikalikan dengan jumlah skala keseluruhan yang berjumlah 9 item dan hasilnya 36
2. Skor minimum $1 \times 9 = 9$, skor minimum nilai tingginya adalah 1, jadi $1 \times 9 = 9$
3. Rentang $36 - 9 = 27$, rentang diperoleh dari jumlah skor maksimum dikurangi dengan jumlah item skala
4. Banyak kategori adalah 3 tingkatan yang di interpretasi data dengan menggunakan kategori (tinggi, sedang, rendah)
5. Interval $27 : 3 = 9$ interval diperoleh dari hasil rentang dibagi dengan kebanyakan kriteria.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan metode statistik. Statistik berarti cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berbentuk angka-angka, dan diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang besar dan untuk mengambil keputusan yang baik (Arikunto 2010:87).

Statistik deskriptif ini hanya menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik atau sifat-sifat yang dimiliki oleh sekelompok atau serangkaian data (baik itu data sampel maupun datapopulasi), tanpa melakukan generalisasi (yaitu menarik suatu kesimpulan umum berdasarkan informasi data sampel yang dikenakan kepada populasi induknya).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum TKIT Qurrata A'yun Batusangkar

1. Sejarah Singkat Satuan Lembaga PAUD

Dunia anak adalah dunia yang unik, dimana ada hal-hal yang tidak dimengerti oleh orang dewasa. Program yang memadukan antara bermain dan belajar, dan pendidikan sehingga potensi anak dapat berkembang secara optimal sejak dini. Dalam menyukseskan Program Pendidikan Nasional, semakin disadari harus dimulai dari anak usia dini. Pada fase ini adalah Pembentukan paling mendasar yang dapat menjadi penentu dari perkembangan pendidikan fase-fase selanjutnya. Fase ini merupakan fase yang paling strategis dalam mengembangkan potensi anak baik dari segi kognitif, mental, maupun sosial.

Oleh karena itu, Yayasan Wihdatul Ummah telah mendirikan lembaga Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Qurrata A'yun Batusangkar yang didirikan pada tahun 1995. Yang mana lembaga ini menggabungkan antara bermain dan belajar, atau antara perawatan fisik dengan pengembangan mental, sosial, dan kognitif, lembaga yang dapat membentuk orang tua dan keluarga dalam mengembangkan potensi anak sejak dini, lembaga ini dinamakan **“TAMAN KANAK-KANAK ISLAM TERPADU QURRATA A'YUN BATUSANGKAR”**

Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Qurrata A'yun Batusangkar adalah kombinasi program bermain dan belajar yang dibingkai dengan nilai-nilai islami. Alhamdulillah berkat izin Allah SWT, Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Qurrata A'yun Batusangkar sudah menamatkan 26 Angkatan, pada angkatan ke 26 ini Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Qurrata A'yun Batusangkar menamatkan sebanyak 139 anak untuk Tahun Ajaran 2020/2021.

Alhamdulillah dengan izin Allah SWT serta berkat kerjasama semua guru, berbagai prestasi telah diraih Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu

Qurrata A'yun Batusangkar diantaranya ; Pada Tahun 2016 mendapatkan Juara I dalam Lomba Hafalan Surat Pendek se-Kabupaten Tanah Datar, Juara II dalam Lomba Senam Tingkat TK se-Kab. Tanah Datar, dan Juara III dalam Lomba Stempel Jari Tingkat TK se-Kab. Tanah Datar. Pada tahun 2017 Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Qurrata A'yun Batusangkar mendapatkan Juara I dalam lomba adzan tingkat TK se-Kec.Lima Kaum, juara I PA dalam lomba membawa bendera tingkat TK se- Kec.Lima Kaum, juara II dalam lomba tahfiz tingkat TK se- Kab.Tanah Datar, Juara II dalam lomba finger painting tingkat TK se-Kab.Tanah Datar, Juara II lomba tari batok se-Propinsi Sumatera Barat, Juara III dalam lomba adzan tingkat TK se- Kec.Lima Kaum, juara III lomba hafalan surat pendek tingkat TK se-Kec.Lima Kaum, dan Juara III dalam Lomba Fashion Show tingkat TK se-Kab.Tanah Datar.

Pada tahun 2018 Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Qurrata A'yun Batusangkar mendapatkan juara I dalam lomba hafalan surat Al-Fatihah Tingkat TK se- Kec.Lima Kaum, Juara I dalam Lomba Tahfiz se- Kec.Lima Kaum, Juara I dalam Lomba Surat Pendek Tingkat TK se- Kab.Tanah Datar, Juara II dalam Lomba Tahfiz se- Kec.Lima Kaum, Juara II dalam Lomba Adzan se-Kab.Tanah Datar. Juara I Apresiasi guru PAI tingkat Sumatera Barat untuk guru.

Pada tahun 2019 Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Qurrata A'yun Batusangkar mendapatkan juara 2 lomba lari estafet putri Tingkat TK Se-Kecamatan Lima kaum, juara 2 lomba melukis TK Se-Kecamatan Lima Kaum, Hafalan surat Pendek juara 3 TK Se-Kecamatan Lima Kaum dan juara 2 lomba inovasi pembelajaran pada kampung berseri Astra tingkat Sumatera Barat untuk guru. Juara 3 mendongeng tingkat kabupaten Tanah Datar untuk guru. Tahun 2020 TKIT Qurrata A'yun tidak memiliki prestasi karena pergerakan kegiatan yang dibatasi oleh covid-19. Mudah-mudahan virus corona 19 bisa hilang dipermukaan bumi ini sehingga tatanan kehidupan termasuk pendidikan bisa normal kembali.

2. Profil Lembaga PAUD

Tabel 4.1 Profil Lembaga

1.	Nama Yayasan	:	Wihdatul Ummah
2.	Tahun Berdiri	:	1995
3.	Nama Ketua Yayasan	:	Arif Zunzun Maizal, M.Ag
4.	Nama Sekolah	:	Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Qurrata A'yun
5.	NPSN	:	10308810
6.	Tahun Berdiri	:	1995
7.	Kode Pos	:	27121
8.	Visi Sekolah	:	Menjadi TK yang unggul dalam membina generasi Qur'ani
	Misi Sekolah		a. Menanamkan aqidah yang benar sejak usia dini b. Menerapkan nilai-nilai Al-qur'an pada setiap kegiatan pembelajaran c. Melaksanakan pembiasaan yang Islami sesuai dengan tahap perkembangan anak usia dini d. Menciptakan lingkungan yang ramah untuk anak usia dini
9.	Nama Kepala Sekolah	:	Elfi Zuhartis, S.Pd
10	Jumlah Siswa	:	Laki-laki 63 orang
			Perempuan 87 orang
11	Status Tanah	:	Milik Sendiri
12	Luas Tanah	:	920 m2
13	Luas Bangunan	:	
14	Tahun Beroperasi	:	1995
15	Jarak Lokasi dari	:	a. Pusat Kecamatan : Lima Kaum

			b. Pusat Kabupaten : Tanah Datar
			c. Pusat Propinsi : Sumatera Barat
16	Letak Geografis	:	
	a. Dataran	:	Rendah
	b. Wilayah	:	Perbatasan Kota
	c. Lingkungan	:	Perdesaan
17	Sumber Dana	:	a. Orang Tua Siswa
			b. Donatur
18	Tenaga Pengajar	:	a. GTY (Guru Tetap Yayasan)
			b. GTT (Guru Tidak Tetap)
19	Organisasi Siswa	:	-
20	Bank	:	Bank Nagari Syari'ah
21	Nomor Rekening	:	72030220055780 (Bank Nagari Syari'ah)

Tabel 4.2 Jumlah Siswa 2 Tahun Terakhir

No	Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa	KET
1.	2020/2021	150 orang	
2.	2021/2022	156 orang	

Tabel 4.3 Biodata Kepala Sekolah

No	Rincian	Identitas Kepala Sekolah
1.	Nama	: Elfi Zuhartis, S.Pd
2.	Tempat dan Tanggal Lahir	: Ampalu Ketek/ 04 April 1984
3.	Jenis Kelamin	: Perempuan

4.	Pendidikan Terakhir	: S1 PG-PAUD
5.	Status Kepegawaian	: GTY (Guru Tetap Yayasan)
6.	Nomor Induk Yayasan (NIY)	: 198404042007041622007
7.	TMT Jabatan Kepala Sekolah	: 01-Juli-2015
8.	Bertugas Mengajar	: Tidak
9.	Pengalaman Sebagai Kepala	: 6 Tahun
10.	Pengalaman sebagai Guru	: 8 tahun

B. Analisis Deskripsi Penelitian

1. Gambaran Umum Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan angket yang telah disebarkan kepada guru TKIT Qurrata A'yun Batusangkar, maka peneliti memasukan dalam bentuk angka yang ketentuannya sebagai berikut: untuk pernyataan positif, jawaban selalu diberi skor 4, jawaban sering diberi skor 3, jawaban kadang-kadang diberi skor 2, dan jawaban tidak pernah diberi skor 1, sedangkan untuk pernyataan negatif jawaban selalu diberi skor 1, jawaban sering diberi skor 2, jawaban kadang-kadang diberi skor 3, dan jawaban tidak pernah diberi skor 4. Untuk distribusi jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, menggunakan data interval dengan persamaan:

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah pengkategorian}}$$

Sehingga rentang skor dapat ditentukan dengan cara berikut ini:

Tabel 4.4
Rentang Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Rentang skor	Kategori
2	31-40	Tinggi
3	21-30	Sedang
4	11-20	Rendah

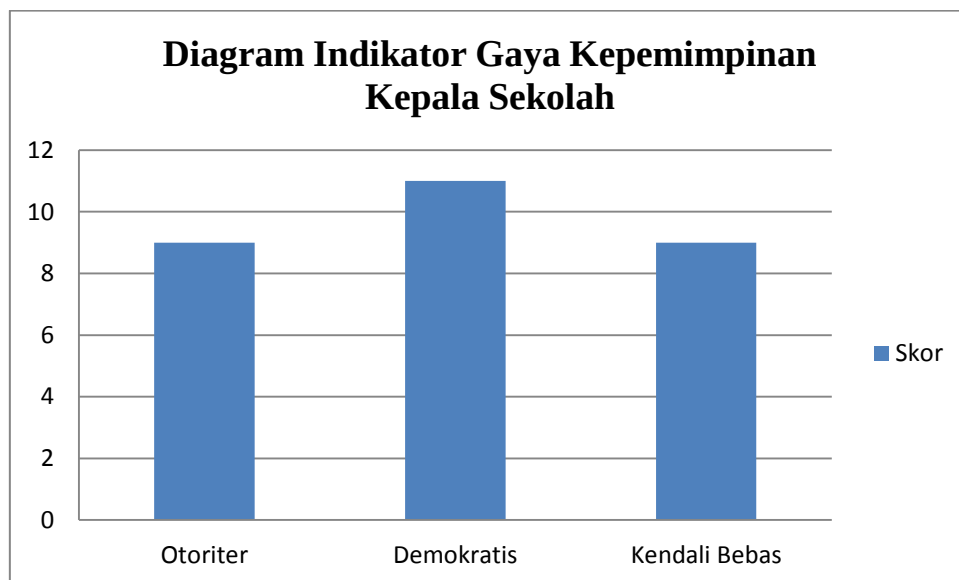
Data yang diperoleh kemudian dideskripsikan dengan membuat analisis indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah. Adapun deskripsi umum variabel gaya kepemimpinan sekolah dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.5
Analisis Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Responden	Otoriter	Demokratis	Kendali Bebas	Total Skor	Kategori
1	EZ	9	11	9	29	Sedang

Sedangkan untuk melihat gambaran mengenai tiap-tiap indikator dapat digambarkan melalui diagram sebagai berikut:

Gambar 4.1
Diagram Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah



Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dibangun atas 3 indikator, yaitu gaya otoriter, gaya demokratis dan gaya kendali bebas. Gaya otoriter terdiri dari 4 pernyataan, dimana pernyataan tersebut ada

pernyataan positif dan pernyataan negatif. Gaya demokratis terdiri atas 3 pernyataan yang secara keseluruhannya merupakan pernyataan positif. Dan gaya kendali bebas terdiri atas 3 pernyataan yang secara keseluruhannya merupakan pernyataan negatif.

2. Gambaran Umum Kinerja Guru

Berdasarkan angket yang telah disebarakan kepada guru TKIT Qurrata A'yun Batusangkar, maka peneliti memasukan dalam bentuk angka yang ketentuannya sebagai berikut: jawaban selalu diberi skor 4, jawaban sering diberi skor 3, jawaban kadang-kadang diberi skor 2, dan jawaban tidak pernah diberi skor 1.

Data yang diperoleh kemudian dideskripsikan dengan menggunakan analisis deskriptif berupa rata-rata, standar deviasi, median, modus, skor minimum, skor maksimum dan distribusi frekuensi. Adapun deskripsi umum variabel kinerja guru dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Statistics		
Kinerja Guru		
N	Valid	16
	Missing	0
Mean		33.63
Median		33.00
Mode		33
Std. Deviation		1.310
Variance		1.717
Minimum		32
Maximum		36

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 22, 2021

Responden dalam penelitian ini berjumlah 16 guru. Variabel kinerja guru dalam penelitian yang dibangun atas 3 indikator yang terbagi atas 9 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, data yang diperoleh yakni nilai rata-rata (mean) variabel kinerja guru sebesar 33,63 median (nilai tengah) sebesar 33,00 modus (nilai yang paling sering muncul) sebesar 33, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 1,310 dan variansi sebesar 1,717. Skor minimum yang diperoleh adalah 32 dan skor maksimum adalah 36.

Data kinerja guru diperoleh dengan cara memberikan angket kepada semua guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban: selalu (4), sering (3), kadang – kadang (2), tidak pernah (1). Pernyataan yang digunakan dalam angket sebanyak 9 pernyataan dengan 16 responden.

Deskripsi data tentang kinerja guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Kategori Kinerja Guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar

No	Responden	Total Skor	Kategori
1	AW	33	Tinggi
2	MS	36	Tinggi
3	GN	35	Tinggi
4	RSA	33	Tinggi
5	NY	33	Tinggi
6	MT	35	Tinggi
7	EPS	33	Tinggi
8	FD	33	Tinggi
9	RA	33	Tinggi
10	SS	34	Tinggi
11	LY	34	Tinggi

12	IY	36	Tinggi
13	NM	34	Tinggi
14	DNS	32	Tinggi
15	SF	32	Tinggi
16	IR	32	Tinggi
Total		538	
Rata – rata		33.6	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tingkat kinerja guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar. Jumlah skor keseluruhan yang diperoleh untuk kinerja guru dari 16 responden adalah 538 dengan rata-rata 33,6. Maka untuk mengetahui tinggi rendah kinerja guru dengan melihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Persentase Kinerja Guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar

No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
2	28-36	Tinggi	16	100%
3	19-27	Sedang	0	0%
4	10-18	Rendah	0	0%
Jumlah			16	100%

Interpretasi:

Pada tabel di atas dapat diketahui kinerja guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar seluruh jawaban responden yang berjumlah 16 responden berada pada kategori tinggi.

Selanjutnya berdasarkan angket yang peneliti sebarakan ada tiga hal yang menjadi indikator yaitu:

a. Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

Data tentang perencanaan kegiatan pembelajaran dengan cara memberikan angket kepada guru yang mengajar di TKIT Qurrata Ayun Batusangkar dengan item pernyataan yang telah peneliti

siapkan. Kategori skor untuk melihat kineja guru pada indikator perencanaan kegiatan pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Kategori Skor Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

No	Responden	Perencanaan Kegiatan Pembelajaran	Kategori
1	AW	11	Tinggi
2	MS	12	Tinggi
3	GN	12	Tinggi
4	RSA	11	Tinggi
5	NY	11	Tinggi
6	MT	12	Tinggi
7	EPS	12	Tinggi
8	FD	11	Tinggi
9	RA	11	Tinggi
10	SS	12	Tinggi
11	LY	12	Tinggi
12	IY	12	Tinggi
13	NM	12	Tinggi
14	DNS	11	Tinggi
15	SF	11	Tinggi
16	IR	11	Tinggi
Total		184	
Rata – rata		11.5	

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada indikator perencanaan kegiatan pembelajaran, jumlah skor keseluruhan yang diperoleh dari 16 responden adalah 184 dan nilai rata – rata sebesar 11,5. Maka untuk mengetahui tinggi rendah indikator perencanaan kegiatan pembelajaran dengan melihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Persentase Indikator Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
2	9-12	Tinggi	16	100%
3	5-8	Sedang	0	0%
4	1-4	Rendah	0	0%
Jumlah			16	100%

Interpretasi:

Pada tabel diatas dapat diketahui indikator perencanaan kegiatan pembelajaran sebagai berikut: 16 responden (100%) berada pada kategori tinggi, 0 responden (0%) kategori sedang dan rendah.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Data tentang pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan cara memberikan angket kepada guru yang mengajar di TKIT Qurrata Ayun Batusangkar dengan item pernyataan yang telah peneliti siapkan. Kategori skor untuk melihat kineja guru pada indikator perencanaan kegiatan pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Kategori Skor Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

No	Responden	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Kategori
1	AW	10	Tinggi
2	MS	12	Tinggi
3	GN	12	Tinggi
4	RSA	11	Tinggi
5	NY	10	Tinggi
6	MT	12	Tinggi
7	EPS	11	Tinggi
8	FD	11	Tinggi
9	RA	10	Tinggi
10	SS	11	Tinggi

11	LY	11	Tinggi
12	IY	12	Tinggi
13	NM	10	Tinggi
14	DNS	9	Tinggi
15	SF	11	Tinggi
16	IR	10	Tinggi
Total		173	
Rata - rata		10.8	

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran, jumlah skor keseluruhan yang diperoleh dari 16 responden adalah 173 dan nilai rata – rata sebesar 10,8. Maka untuk mengetahui tinggi rendah indikator perencanaan kegiatan pembelajaran dengan melihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Persentase Indikator Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
2	9-12	Tinggi	16	100%
3	5-8	Sedang	0	0%
4	1-4	Rendah	0	0%
Jumlah			16	100%

Interpretasi:

Pada tabel diatas dapat diketahui indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran sebagai berikut: 16 responden (100%) berada pada kategori tinggi, 0 responden (0%) kategori sedang dan rendah.

c. Evaluasi Kegiatan Pembelajaran

Data tentang evaluasi kegiatan pembelajaran dengan cara memberikan angket kepada guru yang mengajar di TKIT Qurrata

Ayun Batusangkar dengan item pernyataan yang telah peneliti siapkan. Kategori skor untuk melihat kineja guru pada indikator perencanaan kegiatan pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Kategori Skor Evaluasi Kegiatan Pembelajaran

No	Responden	Evaluasi Kegiatan Pembelajaran	Kategori
1	AW	12	Tinggi
2	MS	12	Tinggi
3	GN	11	Tinggi
4	RSA	11	Tinggi
5	NY	12	Tinggi
6	MT	11	Tinggi
7	EPS	10	Tinggi
8	FD	11	Tinggi
9	RA	12	Tinggi
10	SS	11	Tinggi
11	LY	11	Tinggi
12	IY	12	Tinggi
13	NM	12	Tinggi
14	DNS	12	Tinggi
15	SF	10	Tinggi
16	IR	11	Tinggi
Total		181	
Rata - rata		11.3	

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada indikator evaluasi kegiatan pembelajaran, jumlah skor keseluruhan yang diperoleh dari 16 responden adalah 181 dan nilai rata – rata sebesar 11,3. Maka untuk mengetahui tinggi rendah indikator perencanaan kegiatan pembelajaran dengan melihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Persentase Indikator Evaluasi Kegiatan Pembelajaran

No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
2	9-12	Tinggi	16	100%
3	5-8	Sedang	0	0%
4	1-4	Rendah	0	0%
Jumlah			16	100%

Interpretasi:

Pada tabel diatas dapat diketahui indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran sebagai berikut: 16 responden (100%) berada pada kategori tinggi, 0 responden (0%) kategori sedang dan rendah.

Sedangkan hasil analisis tiap-tiap indikator yang membangun variabel kinerja guru dapat dijabarkan pada tabel di bawah ini:

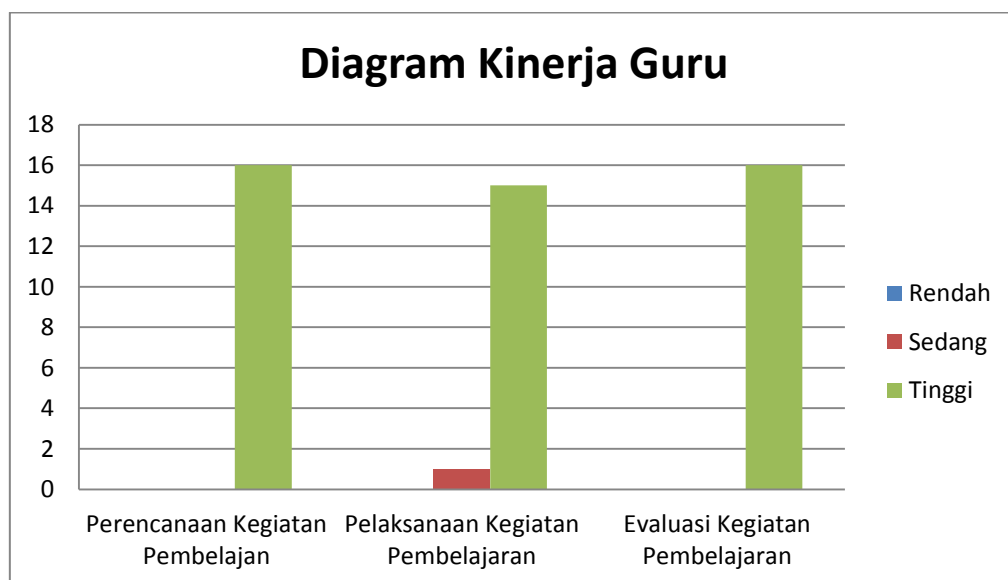
Tabel 4.15
Analisis Indikator Kinerja Guru

No	Responden	Perencanaan Kegiatan Pembelajaran	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Evaluasi Kegiatan Pembelajaran	Total Skor	Kategori
1	AW	11	10	12	33	Tinggi
2	MS	12	12	12	36	Tinggi
3	GN	12	12	11	35	Tinggi
4	RSA	11	11	11	33	Tinggi
5	NY	11	10	12	33	Tinggi
6	MT	12	12	11	35	Tinggi
7	EPS	12	11	10	33	Tinggi
8	FD	11	11	11	33	Tinggi
9	RA	11	10	12	33	Tinggi
10	SS	12	11	11	34	Tinggi

11	LY	12	11	11	34	Tinggi
12	IY	12	12	12	36	Tinggi
13	NM	12	10	12	34	Tinggi
14	DNS	11	9	12	32	Tinggi
15	SF	11	11	10	32	Tinggi
16	IR	11	10	11	32	Tinggi
Total		184	173	181	538	
Rata – rata		11.5	10.8	11.3	33.6	

Sedangkan untuk melihat gambaran mengenai tiap-tiap indikator dapat digambarkan melalui diagram sebagai berikut:

Gambar 4.2
Diagram Kinerja Guru



Berdasarkan diagram tersebut di atas menunjukkan bahwa kategori paling tinggi berada pada perencanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi kegiatan pembelajaran.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil angket gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 4.5 dan gambar 4.1 terdapat 9 skor untuk gaya otoriter, 11 skor untuk gaya demokratis, dan 9 skor untuk gaya kendali bebas dengan skor tertinggi yaitu berada pada gaya demokratis. Jadi berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan demokratis.

Sedangkan pada kinerja guru berdasarkan hasil angket dapat dilihat pada tabel 4.15 pada analisis indikator kinerja guru pada indikator perencanaan kegiatan pembelajaran dari 16 responden didapatkan jumlah skor nilai sebesar 184 dengan nilai rata – rata sebesar 11,5 dan berada pada kategori tinggi, pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran dari 16 responden didapatkan jumlah skor nilai sebesar 173 dengan nilai rata – rata sebesar 10,8 dan berada pada kategori tinggi juga, dan pada evaluasi kegiatan pembelajaran dari 16 responden didapatkan jumlah skor nilai sebesar 181 dengan nilai rata – rata sebesar 11,3 juga berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil jawaban responden pada indikator kinerja guru berada pada kategori tinggi dengan masing – masing nilai tersebut.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan demokratis, dan kinerja guru pada tahap perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi kegiatan pembelajaran berada pada kategori yang tinggi.

Sementara dalam penelitian Rudi Abd Rachman, dengan judul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru pada SD Wahdah Islamiyah 01 Antang Makasar, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru dengan perolehan hasil korelasi sebesar 0,823. Hasil ini menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dan dari hasil tersebut gaya yang diterapkan oleh kepala sekolah adalah gaya demokratis sehingga dari hasil tersebut terlihat kinerja guru meningkat dengan baik.

Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja guru berada pada kategori yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah diadakan analisis deskriptif terhadap data yang ada pada penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa deskripsi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan demokratis dimana skor pada gaya kepemimpinan demokratis berada pada kategori tinggi, sedangkan deskripsi kinerja guru pada indikator perencanaan kegiatan pembelajaran dari 16 responden didapatkan jumlah skor nilai sebesar 184 dengan nilai rata – rata sebesar 11,5, pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran dari 16 responden didapatkan jumlah skor nilai sebesar 173 dengan nilai rata – rata sebesar 10,8, dan pada evaluasi kegiatan pembelajaran dari 16 reponden didapatkan jumlah skor nilai sebesar 181 dengan nilai rata – rata sebesar 11,3 dari hasil tersebut semua indikator kinerja guru berada pada kategori tinggi.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis peroleh tentu akan mempunyai arah dan tindak lanjutnya. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi tentang deskripsi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di TKIT Qurrata A'yun Batusangkar. Hasil penelitian ini dikembangkan untuk kemajuan ilmu terutama dibidang pendidikan anak usia dini.

C. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi kepala sekolah hendaknya memiliki gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya dan kepala sekolah hendaknya menjalin hubungan yang dinamis dengan guru misalnya bekerja sama dengan guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan.

2. Bagi guru hendaknya senantiasa meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik agar tercapainya tujuan pendidikan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa hubungan yang diberikan variabel bebas dengan variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan dengan kinerja guru tidak ada. Dari keterbatasan ini sebaiknya untuk penelitian selanjutnya tidak hanya meneliti di satu sekolah saja karena jika meneliti hanya satu sekolah saja hasilnya tidak terlalu terlihat adanya hubungan serta gaya apa yang dimiliki oleh kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiyawarman. 2019. Kriteria Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Demokrasi. *Jurnal MODERAT*. Vol 5 : No 2
- Astuti,W. S. 2018. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smk Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Vol 7 : No 2
- Fauzi, Anis. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Media Pembelajaran Dengan Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Serang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 5 : No 2
- Gusman, H. E. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol 2 : No 1
- Hasbi, M & Yusman. 2016. Kinerja Guru Aqidah Akhlak, SKI, Al-Qur'an Hadits, Fiqih Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Keban II Kec. Sanga Desa Kab. Muba. *Jurnal of Islamic Education Management*. Vol 2 : No 2
- Hermawan, H. 2018. *Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata*. Yogyakarta : Open Sciene Framework
- Idawati. 2013. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Eklektika*. Vol 1 : No 2
- Jailani. 2013. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA. *Jurnal Pendidikan Matematika*. Vol 8 : No 1
- Kasidah. 2017. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*. Vol 5 : No 2
- Koswara. 2016. Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol 1 : No 1
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung : Alfabeta
- Margono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mukti, N. 2018. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*. Vol 6 : No 1
- Mulyadi, M. 2011. Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*. Vol. 15 : No. 1

- Nurbaya, S. 2015. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol 3 : No 2
- Oktavia, L. S. 2016. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*. Vol 1 : No 1
- Pradana, M & Avian Reventiary. 2016. Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade (Studi Di Merek Dagang Customade Indonesia). *Jurnal Manajemen*. Vol. 6 : No. 1
- Rachman, Rudi. A. 2018. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru pada SD Wahdah Islamiyah 01 Antang Makassar”. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Rahun, Eulogius Junaidy. 2016. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Pada SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu. Vol 5 : No 1
- Romlah. 2019. Korelasi Kepemimpinan Kepala Taman Kanak-Kanak Terhadap Kinerja Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini*. Vol 2 : No 1
- Said, A. 2018. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Journal Evaluasi*. Vol 2 : No 1
- Sari, Y.E. 2016. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Paud Sekecamatan Muara Bangkahulu. *Jurnal Ilmiah Potensia*. Vol 1 : No 2
- Silvia, Desita. 2015. *Kepemimpinan (Seri Kepemimpinan)*. Surabaya: PT. Perkebunan Nusantara XII
- Siyoto, S & Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. 2009. *Metedologi penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sunyoto, D. 2013. *Ekonomi Manajerial*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Suryani, L. 2005. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepemimpinan (Pemimpin, Pengikut) Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Memasarkan Produk Pt.

Telkom Indonesia Graha Telkom Bsd. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. ISSN 2356-2005

Susanto, A. 2018. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok : Prenada Media Group

Syamsul, H. 2017. Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Jurnal Idaarah*. Vol 1 : No 2

Tarhid. 2018. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Journal Kependidikan*. Vol 5 : No 2

Wahab.A dan Umiarso. 2017. Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media

Yeni, F. 2018. *Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Prenadamedia Group