PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD MUHAMMADIYAH SE-KABUPATEN TEMANGGUNG

(THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF MUHAMMADIYAH SD TEACHERS IN TEMANGGUNG DISTRICT)

Oleh

MUKHLAS

18.0406.0014

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Program Pendidikan Magister

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

Tahun 2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu proses pendewasaan dan proses peningkatan kualitas hidup seseorang. Melalui sebuah proses tersebut manusia dapat mengerti, memahami tentang arti kehidupan yang sesungguhnya sehingga manusia tersebut mampu malaksanakan dan menjalankan kehidupan secara benar sesuai dengan norma-norma yang ada di dalam masyarakat. Oleh karena itulah yang menjadi perhatian atau fokus pendidikan di Indonesia adalah mengenai pendidikan karakter, akhlaq dan keimanan.

Menurut pasal 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Pendidikan nasional berfungsi sebagai proses mengembangkan kemampuan dan membentuk sebuah watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Mulyasana, 2010: 5).

Untuk menciptakan lulusan yang berkualitas beriman, berilmu dibutuhkan guru yang hebat. Guru yang hebat adalah guru yang memiliki kinerja yang baik. Namun kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja guru.kepemimpinan yang baik dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang baik atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin lembaga pendidikan. Dalam peranannya seorang pemimpin harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan-perasaan orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. (Thoha, 1983:123)

Selain kepemimpinan, kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan perwujudan dari tujuan organisasi, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang nantinya memiliki dampak pada kinerja guru.

Budaya organisasi pendidikan dalam hal ini adalah sekolah, merupakan salah satu pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan yang memiliki peran penting terhadap peran guru dalam kegiatan proses kegiatan belajar mengajar. Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang baik tentunya akan menghasilkan guru yang memiliki kinerja yang baik dalam proses pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. (Jurnal Suharyanto: 2015)

Selain kepemimpinan dan budaya organisasi ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu motifasi kerja. Motifasi kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia suapaya mau giat bekerja dan antusias mencapai hasil optimal. Memberikan motifasi terhadap guru berarti menggerakan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Motifasi kerja memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.karena dengan motivasi, kinerja memiliki kualitas kinerja guru akan meningkat dan guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar minimum yang telah ditentukan.

Namun demikian, fakta dilapangan banyak sekali guru yang tidak memiliki kinerja yang baik. Di kabupaten temanggung, berdasarkan wawancara pendahuluan dengan kepala sekolah, didapatkan bahwa banyak guru yang datangnya siang, belum mencapai target minimal pekerjaan dll. Oleh karena itu penelitian ini ingin meneliti tentang : ‘’**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Se- Kabupaten Temanggung ‘’**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah Se- Kabupaten Temanggung?
2. Bagimana motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung?

3. Bagaimana budaya organisasi guru SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung?
4. Bagimana pengaruh kepemimpinan terhadap guru SD Muhammadiyah Se- Kabupaten Temanggung?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kinerja guru SD Muhammdiyah Se- Kabupaten Temanggung?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se- Kabupaten Temanggung?
7. Bagaimana pengaruh, kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se- Kabupaten Temanggung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Se- Kabupaten Temanggug.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja gurudi SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja gurudi SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penilitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu meliputi 2 aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis

1. Aspek Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat pada penambahan khasanah keilmuan dalam kajian ilmu manajemen kepemimpinan terkait masalah kepemimpinan kepala sekolah.

2. Aspek Praktis
   a. Kepala Sekolah
      1) Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya.
      2) Kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi terhadap kinerja guru
      3) Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk membangun budaya organisasi yang baik di sekolah yang dipimpinnya

b. Guru

1) Guru mempunyai semangat untuk memunculkan ide–ide kreatifitas untuk melakukan dalam proses pelaksanaan pembelajaran di kelas
2) Guru mempunyai dorongan untuk menciptakan suasana belajar yang nyaman.
3) Guru memiliki semangat kerja sehingga dengan semangat kerja yang ada pada diri guru dapat meningkatkan kualitas kinerja yang berdampak positif bagi sekolah.

c. Sekolah

1) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan sekaligus refrensi untuk sekolah khususnya di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung terkait dalam hal memotivasi kerja, melakukan seupervisi. Dengan hal ini adalah sekolah mampu meningkatkan kualitas pendidikan di nasional.
2) Hasil penelitian ini diharpakan dapat membantu kontribusi untuk pengembangan sekolah di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Dalam sebuah organisasi tentunya ada tujuan yang ingin dicapai. Apabila tujuan itu ingin tercapai tentunya kinerja dari anggota organisasi menjadi sangat penting dan menjadi salah satu faktor pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian kinerja mempunyai peranan yang vital dalm proses berjalannya suatu organisasi agar dapat bersaing dan mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kinerja merupakan sebuah konsep yang bersifat menyeluruh dan terstruktur dimana didalamnya terdapat sebuah aktifitas dan efektifitas operasional yang dijalankan oleh organisasi itu sendiri seperti struktur kerja yang telah dibentuk yang dimana nantinya dapat dijalankan oleh anggota atau karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu organisasi pemerintah maupun swasta.

Organisasi pada proses pelaksanaanya dilakukan oleh sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi itu sendiri, maka dari itu kinerja pada dasarnya merupakan suatu perbuatan atau perilaku manusia dalam menjalankan peranannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dalam kamus bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai sesuatu hal yang ingin dicapai, prestasi yang dapat diperlihatkan atau dilihat dan kemampuan dalam bekerja. Menurut bahasa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja (Rahadi, 2010:1)

Sedangkan menurut istilah kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau seseorang yang dipengaruhi baik oleh kompetensi individu itu sendiri, dukungan dari organisasi ataupun dari dukungan dari manajemen. (Haryono,2018:13).

Ma'ruf Abdullah mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu prestasi hasil kerja yang diraih atau dicapai yang merupakan hasil dari sebuah implementasi rencana kerja yang sudah dibuat oleh suatu organisasi atau institusi yang dalam prosesnya dilaksankan oleh sumber daya manusia yang bekerja baik dalam institusi pemerintah maupun perusahaan/ swasta yang untuk mencapai cita-cita dan tujuan organisasi (Abdullah, 2014: 3)

Lebih lanjut, menurut Mangkunegara (2005) dalam Abdul Qodir dkk (2018:38) mengatakan bahwa kinerja suatu perilaku, perbuatan,prestasi seta ketrampilan yang ditunjukan oleh seseorang individu didalam melaksanakan suatu aktifitas kegiatan dalam pekerjaan.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas terkait kinerja, dapat digaris bawahi bahwa ada suatu kesamaaan

atau kemiripan istilah yang mendasar yaitu adanya perilaku yang dilakukan oleh seseorang/ individu yang dimana tujuannya adalah untuk pencapaian dari tujuan organisasi yang telah direncanakan dan dibuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya kinerja adalah suatu perbuatan dan prestasi kerja yang dilakukan oleh sseseorang dalam suatu organisasi yang didalamnya bertujuan untuk mencapai cita-cita atau tujuan organisasi yang telah direncanakan dan dibuat.

b. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui proses keterikatan antara usaha, kemampuan serta persepsi tugas. (Hamzah,2016:86) Dalam suatu organisasi atau prosfesi yang dijalankan seseorang di dalam organisasi tersebut tentunya mempunyai spesifikasi tertentu dalam kinerja, tidak terkecuali dengan guru.

Guru merupakan pendidik yang professional atau tokoh yang menjadi panutan dan orang yang memiliki peranan serta wewenang terhadap proses pendidikan peserta didik baik bersifat individual maupun secara klasikal baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah (Hamzah, 2016:2).

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu yang tidak dimiliki oleh profesi lainnya. Kinerja itu sendiri dapat dilihat, diukur berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki dan ada dalam setiap guru.

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai dari seorang guru dalam sebuah lembaga atau organisasi yang dinamakan dengan sekolah, yang disesuaikan dengan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah dimana yang bersangkutan (Guru) secara legal dan tidak melanggar suatu tindakan yang melanggar hukum dan dapat berperilaku seseuai dengan moral dan etika yang berlaku (Madjid, 2016:11).

Kinerja guru dalam buku penilaian kinerja guru yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral peningkatan Mutu Tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008) menyebutkan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai wujud perilaku kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dimana seorang guru dapat melakukan tahap-tahap proses kegiatan mengajar seperti guru dapat merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar.

Lebih lanjut Rachmawati dan Daryanto (2013) dalam Susisusanti dkk (2020:141) mendefinisikan bahwasannya kinerja guru merupakan suatu kemampuan atau kompetensi keahlian yang ditunjukan oleh seorang guru dalam melaksankan tugas dan pekerjaannya.

Dalam proses pelaksanaanya kinerja guru tidak hanya dilihat dalam satu aspek saja yaitu hasil kerja akan tetapi lebih dari

itu yaitu proses dalam melaksankan pembelajaran dimana seorang guru harus mampu menunjukan perilaku, etika, moral dan sikap dalam proses pembelajaran karena setiap tindak tanduk guru akan dilihat dan ditiru oleh siswanya. Maka menjadi hal penting bahwasannya seorang guru bisa menyeimbangkan antara kemampuan intelektualnya maupun moralnya.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kemapuan atau keahlian yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan proses belajar mengajar yang dilakukan atau memberikan pelayanan pendidikan di sekolah. Kinerja guru dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau sekolah tempat seorang guru itu mengajar.

c. Kompetensi Guru

Dalam proses pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, tentunya ada persyaratan atau kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki seorang guru dimana apabila guru memiliki kompetensi yang baik tentunya akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Berikut ini beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru (Najmudin, 2014:36) :

1. Kompetensi Bidang Kognitif

Kompetensi bidang kognitif merupakan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan intelektual yang harus dimiliki oleh seorang guru. Dengan kamampuan intelektual yang baik yang dimiliki oleh seorang guru diharapkan guru dapat menguasi mata pelajaran, mengetahui pengetahuan mengenai cara mengajar, mengetahui tentang pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan (Konseling) dan mengetahui tentang cara melakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik.

2. Kompetensi Bidang Sikap

Kompetensi bidang sikap menjadi hal yang penting dan harus dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi bidang sikap memiliki arti kesiapan dan kesediaan dari seorang guru terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Seorang guru harus memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, memiliki perasaan cinta terhadap mata pelajaran yang dan dibinanya serta guru harus memiliki sikap toleransi dan saling menghargai terhadap guru lainnya. Hal ini menjadi penting karena seorang guru merupakan profesi yang dianggap penting dalam masyarakat dan dilihat oleh siswa dan masyarakat. Oleh karenanya guru harus memiliki sikap yang baik dan menjadi contoh bagi masyarakat

3. Kompetensi Bidang Perilaku

Kompetensi bidang perilaku disini dapat diartikan bahwa seorang guru harus memiliki ketrampilan dalam mengajar, melakukan bimbingan terhadap siswa, membantu siswa dalam menggunakan alat pembelajaran, ketrampilan dalam berkomunikasi dan memberikan semangat terhadap siswa.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru baik itu kompetensi kognitif, kompetensi bidang sikap dan kompetensi bidang perilaku menjadi sangat penting untuk dimiliki dan dijalankan dalam proses kegiatan belajar mengajar, karena apabila guru telah memiliki ketiga kompetensi tersebut tentunya sekolah akan dapat mencapai tujuan serta visi misi yang telah dibuat. disamping itu guru yang memiliki kompetensi akan tentunya akan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas yang diharapkan dapat memajukan negara.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tentunya ada faktor-faktor yang berpengaruh dalam kinerja. Menurut Mulyasa (2007:227) ada 10 faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik kinerja eksternal maupun eksternal yaitu (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan

interpersonal dengan sesama guru, (8) Musyawarah Guru Mata pelajaran dan kelompok Kerja Guru, (9) Kelompok diskusi terbimbing dan (10) Layanan Pihak perpustakaan.

Selanjutnya pendapat lain dikemukakan oleh P Ducker (1999) dalam asep haib dan Idrus Alwi (2018:183) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

1. Dimensi Fisiologis

   Dimensi fisiologis adalah dimensi yang menunjuk aatau memperlihatkan bahwasannya seseorang akan dapat bekerja dengan baik serta tangung jawab apabila dalam bekerja dalam berbagai macam tugas disesuaikan dengan kondisi fisiknya.

2. Dimensi Psikologis

   Dimensi psikologis adalah dimensi yang mencakup terhadap aspek kepribadian yang dimiliki oleh seseorang. seseorang akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja apabila seseorang tersebut mencintai pekerjaannya.

3. Dimensi Sosial

   Dimensi sosial adalah dimensi yang mengacu atau dimensi yang berhubungan dengan hubungan sosial diantara semua anggota organisasi atau karyawannya.

4. Dimensi Ekonomi

   Dimensi ekonomi adalah dimensi yang berhubungan dengan kesejahteraan anggota organisasi atau karyawannya. Contoh dari dimensi ekonomi itu sendiri yaitu upah atau gaji. Apabila

gaji yang dibayarkan tidak sesuai dengan ketentuan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja.

5. Dimensi Keseimbangan

   Dimensi keseimbangan adalah dimensi yang berhubungan dengan keseimbangan apa yang didapatkan dari pekerjaanya dengan kebutuhan hidup dari anggota organisasi atau karyawan itu sendiri

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa dorongan lingkungan bekerja dan tingkat kesejahteraan (Upah) menjadi faktor yang menjadi penting dalam mempengaruhi kinerja anggota organisasi atau karyawannya.

e. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian dapat diartikan sebagai suatu rangkaian atau kumpulan tahapan kegiatan yang dilakukan yang bertujuan untuk mendapatkan, memperoleh, menganalisis dan menafsirkan atau mengartikan data terkait proses dan hasil belajar siswa yang dilakukan secara sistematis atau terstruktur dan berkelanjutan sehingga nantinya diharapkan menjadikan informasi yang berarti dan bermakna dalam proses pengambilan keputusan. (Kompetensi Kinerja Guru Menurut K-13, 2018)

Penilaian dapat diartikan sebagai proses hubungan komunikasi yang betujuan untuk memberikan informasi kepada organisasi terkait karyawannya (kamaroellah, 2014:2) Sementara

itu permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 mendefinisikan

> "penilaian kinerja guru adalah penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya, dimana penilaian ini dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan"

Penilaian kinerja guru menjadi sangat penting dan harus dilaksanakan agar kelurangan yang dimiliki oleh seorang guru dapat dibenahi dan nantinya dapat dibina. Menurut akhmad sudrajad (2005) dalam sukanti Penilaian kinerja guru itu sendiri memiliki tujuan:

1. Untuk melihat serta mengukur kemampuan guru dalam mendukukung pengembangan profesional
2. Meninjau hasil atau prestasi kerja yang sudah dilakukan oleh seorag guru dimasa lalu sebagai dasar membuat keputusan berhubungan dengan pemberian timbal balik atau umpan balik kinerja kepada para guru.
3. Untuk memberikan motivasi kepada guru dengan memperlihatkan kepada pihak yang dinilai pemahaman akan apa yang diharapkan dari mereka.
4. Untuk memberikan dan meningkatkan pemahaman manajerial kepala sekolah dalam melakukan manajerial atau mengamati guru

Dalam buku pedoman penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah tahun (2012:14) ada beberapa prinsip yang

harus ditekankan dalam melaksanakan penilaian kinerja guru itu sendiri. Prinsip-prinsip tersebut diantaranya adalah (1) prinsip sahih, (2) prinsip objektif,(3) prinsip adil , (4) prinsip terpadu,(5) prinsip terbuka,(6) prinsip menyeluruh, (7) prinsip sistematis (8) prinsip beracuan kriteria, (9) prinsip akuntabel

Prinsip-prinsip yang telah dikemukakan diatas merupakan landasan atau dasar yang harus dijalankan atau dilakukan dalam proses terkait penilaian kinerja guru. Karena penilaian kinerja guru yang dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip diatas tentunya akan menghasilkan guru yang profesional dan tentunya akan memberikan dampak yang positif untuk perkembangan pendidikan di Indonesia.

Terdapat beberapa model instrumen yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja guru. Akan tetapi ada 2 (dua) model instrumen yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama yaitu skala penilaian dan lembar observasi.

Skala penilaian digunakan untuk mengukur penampilan atau tingkah laku orang lain melalui pernyataan tingkah laku dalam kategori yang memiliki sebuah makna atau nilai-nilai yang dapat disetujui. Sedangkan lembar observasi adalah sebuah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang biasanya digunakan untuk mengkur perilaku individu atau suatu aktifitas atau kegiatan

yang dapat diamati baik itu dalam keadaan yang sebenarnya fakta yang ada di lapangan atau buatan (Gunawan, 2018: 46)

f. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Dalam pelaksanaan kinerja guru apabila dilakukan dengan baik dan jujur tentunya akan dapat memberikan mafaat serta dampak yang positif bagi guru itu sendiri terlebih adalah untuk kemajuan sekolah. penilaian ini tentunya akan memberikan gambaran terkait prosentasi tingkat pencapaian standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah. Dalam proses penilaian kinerja guru juga dapat memberikan gambaran terkait kekurangan atau kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh seorang guru dimana apabila dapat dilihat sejak awal tentunya akan dapat cepat diatasi dan memberikan tanggapan atau umpan balik kepada guru tersebut untuk melakukan pembenahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

Manfaat dari penilaian kinerja guru itu sendiri adalah (1) pengembangan staff (2) pengembangan karir, (3) kesempatan belajar untuk lebih baik (4) peningkatan moral (5) pengetahuan mendalam tentang dirinya sendiri (prribadi) dan lembaga atau sekolah (Muzaki, 2019:176)

g. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan uraian diatas, indikator kinerja guru ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik
    a) Menguasai karakteristik peserta didik untuk membantu dalam proses pembelajaran
    b) Menguasai terkait teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran
    c) Mengembangkan kurikulum yang bekenaan dengan mata pelajaran yang diampu oleh masing-masing guru
    d) Menyediakan kegiatan pembelajaran yang mendidik
    e) Memiliki kemampuan untuk melakukan komunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap peserta didik
    f) Memanfaatkan TIK untuk kepentingan pembelajaran
2. Kompetensi Kepribadian
    a) Bertindak dengan memegang teguh norma-norma yang berlaku baik agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
    b) Memiliki semangat kerja yang baik, bertanggung jawab dan memiliki rasa percaya diri sebagai guru
    c) Menampilkan sikap jujur, berakhlak dan teladan bagi para peserta didik dan masyarakat
    d) Siap untuk menjunjung tinggi kode etik profesi guru
3. Kompetensi Sosial
    a) Bertindak insklusif, tidak diskriminatif terhadap para peserta didik, teman dan masyarakat

b) Memiliki kemampuan untuk melakukan komunikasi sesama guru, tenaga kependidikan, wali siswa dan masyarakat secara efektif empatik dan santun
c) Berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan
d) Memiliki sikap menghargai terhada peserta didik, orang tua siswa dan teman sejawat

4. Kompetensi professional
a) Menguasai materi terstruktur dan pola keilmuan yang mendukung mata pelajaran
b) Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflekt
c) Melakukan penelitian tindakan kelas dan mengikuti perkembangan keprofesian melalui belajar dari berbagai sumber
d) Memanfaatkan teknologi Informatika dalam berkomunikasi dan pengembangan keprofesian jika memungkinkan kemampuan mereka

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kekuatuan yang mempunyai tugas masing-masing sebagai pendorong, penggerak bagi seorang individu atau kelompok yang berada didalam suatu organiasasi untuk melakukan sesuatu yang dapat menghasilkan tujuan. Dalam jurnal yang ditulis oleh Encep Syarifudin

dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah alat sarana atau proses yang memiliki peran yang penting dan sangat strategis di dalam sebuah organisasi dalam mempengaruhi seseorang untuk melakukan sebuah gerakan perubahan secara suka rela, suka cita atau senang yang nantinya bertujuan untuk merah atau mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi.

Arti kata kepemimpinan itu berasal dari kata pimpin dimana dalam kata tersebut memiliki awal pe dan memiliki akhiran an yang menunjukan pada sebuah sifat yang dimiliki atau yang terdapat dari seorang pimpinan. Kata pimpin itu sendiri memiliki arti yaitu mengarahkan, membina atau mengatur dan menuntun. Menurut istilah kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu seni untuk menumbuhkan atau menciptakan kesepahaman. Artinya seorang pemimpin melaui kerja sama yang dilaksanakan dengan baik harus mampu membuat para nggota atau bawahan untuk dapat mencapai hasil yang telah ditetapkan (Aslichati:3).

Kepemimpinan dalam arti luas adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi baik orang lain ataupun kelompok untuk melakukan unjuk kerja atau bekerja secara maksimal yang dimana telah ditetapkan dan disesuaikan dengan tujuan organisasi (Chaniago, 2017:9).

Lebih lanjut Menurut Miftah Thoha dalam Novianti Djafri Suherman (2017:32) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu

kegiatan yang dilakukan untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain atau cara untuk mempengaruhi perilaku atau karakter manusia baik secara individu perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan defenisi yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya adanya suatu persamaan atau kemiripan mengenai istilah yang mendasar terkait kepemimpin bahwasannya ada suatu perilaku dan kemampuan yang harus dimiliki dari seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat ditarik garis atau disimpulkan bahwasannya kepemimpinan adalah seseorang yang berada dalam sebuah organisasi yang memiliki tugas untuk mendorong dan mempengaruhi bawahannnya tanpa adanya paksaan atau suka rela untuk menjalankan pekerjaaanya secara objektif dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah dirancang

b. Ciri – Ciri Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu yang sangat penting dalam proses berjalannya suatu organisasi. kepemimpinan yang baik akan menghasilkan sebuah organisasi yang baik juga. Oleh karenanya dalam proses memilih sebuah pemimpin tentunya ada syarat atau hal- hal yang perlu diperhatikan. Berikut ini ciri utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi:

1. Pemimpin yang memperhatiakan keadaan dan kebutuhan anggotanya serta perkembangan staf nya
2. Memiliki kemampuan untuk melakukan interaksi atau berkomunikasi dan berkonsultasi dengan semua komponen pihak yang terkait dengan pekerjaannya dan selalu memberikan informasi terhadap kondisi ke semua pihak
3. Memiliki kemampuan dalam melakukan manajemen, terutama dalam melakukan manajemen pendekatan terbuka dan personal dalam pengambilan sebuah keputusan organisasi. (Herlina, 2016)

c. Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugasnya setiap pemimpin memiliki cara atau gaya tersendiri, dan gaya kepemimpinan yang dimiliki satu orang dengan yang lain tentunya akan berbeda dengan melihat situasi dan kondisi dari organisasinya. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan otokrtatis adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dimana keduduka pemimpin sebagai penguasa mutlak sepenuhnya dan anggota dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan perintah secara patuh.

Gaya kepemimpinan otokratis meiliki ciri-ciri a) bertumpu pada satu keputusan yaitu pada seorang pemimpin, b) Pemimpin biasanya mendikte beban kerja kedalam bagian–bagian kerja, c) pemimpin cenderung memiliki sikap pribadi atau individualis dalam mengambil keputusan, d) menganggap organisasi sebagaimilik pribadi, (e) tidak sudak didepat maupun meminta pendapat anggota, (f) Anggota dipandang sebagai alat yang dapat diperdayakan, (g) memimpin dengan cara paksa, (h) menetapkan tujuan pribadi sebagai tujuan organisasi.

Kepemimpinan gaya otokratis ini sangat jarang ditemukan dalam sebuah organisasi walupun tidak bisa dipungkiri bahwasannya gaya kepemimpinan ini masih ada yang menggunakan dalam memimpin sebuah organisasi. akan tetapi gaya kepemimpinan ini apabila diterapkan sangatlah kurang tepat apabila organisasi itu sudah berjalan dengan baik, karena seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratis itu dalam mengambil keputusan atau menentukan sebuah langkah yang nantinya akan diambil tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya atau anggotanya dalam menyampaikan masukan atau ide ide pemikirannya dan perlu digaris bawahi bahwasannya pemimin menggunakan gaya kepemimpinan otokratis lebih cenderung mengambil jarak membatasi terhadap kelompok kecil yang aktif yang

belum bisa memperlihatkan kompetensi keahliannya dan pemimpin otokratis lebih cenderung senang bergabung dengan kelompok aktif yang sudah mampu menunjukan keahliannya.

2. Gaya kepemimpinan demokrasi

   Gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya kepemimpinan yang dilaksanakan seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi, dimana seorang pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan memberikan kesempatan atau mengajak bawahannya memberikan pendapat. Gaya kepemimpinan demokrasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

   a) Para anggota organisasi memiliki kebebasan dalam bekerja, artinya bahkan bebas menentukan dengan siapa mereka bekerja akan tetapi tetap memperhatikan peraturan dan tidak melanggar aturan yang berlaku
   b) Pemimpin lebih bersifat objektif dalam pengambilan keputusan dan mengakui kelompok kerja dan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan
   c) Menekankan pada hubungan interpersonal yang baik
   d) Dalam mengambil keputusan dilakukan musyawarah
   e) Memberikan kesempatan para anggotanya untuk melakukan pengembangan
   f) Mendelegasikan atau menyerahkan sebagaian kekuasaan kepada para anggotanya

3. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Gaya kepemimpinan militeristis hampir sama dengan gaya kepemimpinan otokratis . dimana pemimpin merupakan penguasa tunggal dalammelakukan proses organisasi dan dalam proses pengambilan sebuah keputusan organisasi. ciri-ciri kepemimpinan militeristis adalah sebagai berikut: a) memerintah berdasarkan intruksi, b) memiliki sifat tidak suka dikritik, c) pangkat serta jabatan yang dimilikinya dijadikan sebagai alat untuk memaksa para anggotanya atau bawahannya untuk dapat melaksanakan perintah dan tugasnya, d) memiliki sikap displin yang ketat atau kaku dan, e) terkesan lebih formalistik dalam pelaksanaan tugasnya

4. Gaya kepemimpinan patrenalistik

Gaya kepemimpinan patrenalistik adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang beranggapan bahwa para anggotanya membutuhkan perlindungan, dengan kata lain pemimpin menganggap para anggotanya sebagai anak kecil. Ciri-cri gaya kepemimpinan patrenalistik *pertama* tidak menghargai kemampuan anggota, *kedua* terlalu melindungi, *ketiga* manajemen organisasi dlakukan oleh pemimpin dan *keempat* sikap kebapak-an sangat menonjol atau terlihat sekali dalam proses berjalannya organisasi (Farikhah, 2015:179).

Dari beberapa gaya kepemimpinan yang telah dipaparkan diatas baik gaya kepemimpinan otokratis,

demokratis, militeristis maupun patrenalisti tentunya memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing akan tetapi perlu diketahui seorang pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi harus melihat atau mempertimbangkan kondisi organisasi itu sendiri, karena organisasi satu dengan yang lain tidak sama, dalam penerapannya tentunya perlu mempertimbangkan kondisi yang ada.

d. Syarat Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki peran strategis dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin harus meberikan pengaruh yang besar.Dalam mempin sebuah organisasi, agar apa yang sudah berjalan dengan baik akan selalu meninggkatkan kualitas dan mengembangkan suatu organisasi dengan menyesuaikan zaman. Dalam memilih pemimpin ada syarat yang harus dimiliki dari seorang pemimpin diantaranya sebagai berikut:

1. Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang terpuji atau baik diantaranya memliki semangat bekerja, pemberani, murah hati dan percaya diri
2. Seorang pemimpin dapat memiliki kemampuan serta wawsan yang luas dibidangnya dalam pelaksanaan tugasnya
3. Seorang pemimpin dapat memahami dan menguasai tujuan yang hendak dicapai dan memiliki kemampuan melakukan komunikasi dengan *stackholder*

4. Memiliki keinginan untuk terus menerus untuk belajar dan berkembang memajukan organisasi
5. Memiliki kemampuan personalitas kepemimpinan
6. Memiliki kemampuan yang lebih tinggi dibandingkan orang-orang yang dipimpinnya. (Kristiawan, 2017:120)

Dari paparan diatas bahwa jelas memilih pemimpin harus meiliki syarat yang harus dimiliki agar dalam proses jalannya organisasi nantinya memiliki arah dan tujuan yang jelas

3. Kepemimpinan Islam

a. Pengertian Kepemimpinan Islalm

Kepemimpinan merupakan bagian dari sifat, karakter atau kepribadian dari manusia. Manusia pada dasarnya telah diberikan amanah serta wewenang untuk memimpin, bahkan kodratnya manusia diciptakan untuk menjadi seorang pemimpin.

Dalam Islam kepemimpinan sering disebut dengan Istilah Khalifah. Para ulama mengartikan serta memaknai istilah khalifah ini yaitu mengganti kedudukan, belakangan dan perubahan (Rusdiana, 2020:43).

Selain kepemimpinan sering disebut dengan istilah khilafah, dalam arti luas kepemimpinan dalam pandangan Islam memiliki arti sebagai kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki wewenang untuk menuntut, membimbing serta memandu untuk menunjukan dan mengarahkan jalan yang diridhai oleh Allah SWT (Rahim, 2017:6)

Para ulama telah lama menelusuri Al-Qur'an dan Hadits bahwasannya ada empat kriteria yang harus ada didalm diri seseorang bilamana seseorang tersebut bisa dikatakan layak untuk menjadi pemimpin. Sifat yang semuanya itu terdapat dan terkumpul pada sifat yang dimiliki oleh Nabi/Rasul sebagai pemimpin umatnya, diantaranya adalah (1) Shidiq yang memiliki arti jujur (2) Amanah yang memiliki arti dapat dipercaya (3) Fatanah yang memiliki arti cerdas dan (4)Tabligh yang berarti penyampaian secara juju r dan bertanggung jawab (Nidawati:5)

Dari beberapa definisi kepemimpinan menurut Islam dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan Islam adalah suatu kegiatan yang dilakukan seorang individu yang memiliki wewenang atau kekuasaan untuk megatur, mengarahkan, membimbing serta memiliki karakter jujur, cerdas, dapat dipercaya serta dalpat dipertanggung jawabkan sehingga seseorang yang dipimpin dapat bersama-sama menuju jalan lurus atau jalan yang diridhoi oleh Allah SWT yang nantinya dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat

b. Sifat Kepemimpinan Islam

Sifat Kepemimpinan Islam Menurut Ahmad Ibrahim dalam buku Manajemen Syariah yang dikutip oleh Muhammad Ammar dkk (2020:180) mengatakan bahwa seorang pemimpin yang beriman, tentunya harus memiliki sifat-sifat yang baik yang terdapat dan tertanam didalam jiwanya agar nantinya dapat

menjadi seorang pemimpin yang tentunya dapat dijadikan contoh atau panutan untuk bawahannya. Diantara sifat-sita pemimpin tersebut ialah:

1) Akidah

Seorang muslim yang diberikan amanah untuk memimpin baik dalam lingkup kecil maupun lingkup yang besar, tentunya ketika memimpin, dia harus benar-benar memiliki akidah yang kuat, dimana pemimpin harus ingat kepada Allah SWT yaitu sebagai penciptanya.

Harus disadari bahwa seseorang bisa mencapai puncak kesuksesannya yaitu menjadi seorang pemimpin, itu karena Allah SWT. Karena Allah lah yang memberikan kepadanya kemampuan dan kekuatan untuk memimpin. Oleh karenanya sudah menjadi keharusan dan kewajiban untuk menjadi seorang pemimpin yang sesuai dengan perintah-perintah Allah yang nantinya berorientasi pada tujuan-tujuan yang telah ditentukan oleh-Nya, sesuai dengan aturan serta batasan-batasan telah digariskan dan ditetapkan oelh Allah SWT.

2) Ketaatan

Seorang pemimpin yang beriman tentunya harus memiliki tingkat ketaatan kepada Allah SWT. Dengan memiliki ketaatan kepada Allah tentunya dalam

memimpin, seorang pemimpin tidak akan melanggar aturan atau syariat yang telah diperintahkan oleh Allah SWT.

Didalam pelaksanannya, Seorang pemimpin harus mencontoh keteladanan yang dimiliki oleh Rasulullah SAW, dimana Allah juga sudah memerintahkan bahwasannya dalam memimpin harus mengikuti sifat keteladanannya Rasul-Nya, jika kita betul-betul mencintai Allah SWT

3) Kebersihan hati

Pemimpin yang beriman tentunya dalam memimpin harus memiliki kebersihan hati. Maksudnya adalah dimana seorang pemimpin harus harus konsisten dalam setiap perkataan maupun tindakannya, karena menjadi hal penting karena pemimpin merupakan contoh atau figur yang nantinya akan menjadi contoh atau panutan bagi bawahannya dan yang lain. Konsisten yang dilaksanakan oleh pemimpin disini dalam arti luas adalah seorang pemimpin selalu senantiasa berpegang teguh pada prinsip-prinsip atau aturan aturan yang ada dalam segala kondisi keadaan.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan yaitu dorongan yang memiliki makna tenaga yang dapat mengerakan jiwa serta jasmani untuk melakukan perbuatan/ berbuat sesuatu (Priyono, 2008:265).

Motivasi adalah suatu proses yang dilakukan dan diawali dengan defisiensi secara fisiologis dan psikologis yang mendorong atau menggerakan perilaku yang ditujukan untuk suatu tujuan (Bernhard, :2017:114).

Pendapat lain terkait definisi motivasi diungkapkan oleh Siagian (1995) dalam Yulianto (2012:1) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu akibat yang terjadi melalui proses hubungan dari interaksi atau komunikasi dengan kondisi situasi tertentu yang dihadapinya.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau situasi yang mendorong atau menggerakan jiwa manusia untuk melakukan pekerjaaan untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Dasar Hukum Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses dimana seorang individu memiliki suatu keinginan yang terdapat didalam dirinya sehingga menjadikannya seseorang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan (Nurtjahjono,2014:3)

Dalam ajaran Islam seorang manusia harus memiliki motivasi kerja dalam kehidupannya. motivasi kerja itu sendiri dijelaskan dalam Al-Qur'an terdapat pada Surrah Al-Jumuah Ayat 10:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِى الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا
مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Motivasi memiliki peranan yang strategis dan sangat penting dalam diri manusia, karena manusia tidak akan memenuhi kebutuhannya atau tidak akan memperoleh apa yang diinginkannya bilamana manusia itu tidak memiliki motivasi untuk berusaha mencapai apa yang menjadi tujuan maupun kebutuhannya. seseorang yang memiliki motivasi dalam dirinya akan selalu berusaha sungguh-sungguh, dan selalu melakukan bekerja keras meraih apa yang menjadi tujuan atau cita-citanya.

Dalam ajaran Islam, Islam mengajarkan dan memerintahkan kepada semua untuk mempunyai niat, semangat, pantang menyerah lupa akan rasa lelah dan letih dan memiliki motivasi terus menerus untuk bekerja secara maksimal dan tanggung jawab. Dalam hal ini harus difahami bahwasannya Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja tersebut. Niat dan motivasi kerja yang ada pada diri manusia menjadikan urusan yang bersifat duniawi diniatkan untuk urusan akhirat sehingga

manusia dalam melakukan pekerjaannya akan mendapatkan kebaikan dari Allah SWT.

c. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007) dalam Maman Rahman Rahim (2014:241) terdapat beberapa prinsip-prinsip dalam motivasi kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Prinsip Komunikasi

   Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam proses menjalin hubungan yang baik antara pemimpin dengan bawahannya. Bilamana proses komunikasi dapat berjalan dengan baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik yang nantinya akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan kinerja dan organisasi.

2. Prinsip mengakui andil bawahan

   Seorang pemimpin yang dapat dikatakan baik dan layak tentunya akan memperhatikan dan mengakui andil bawahan karena sebuah lembaga organisasi tanpa adanya bawahan tentunya organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. S

3. Prinsip pendelegasian wewenang

   Pemimpin yang memberikan kepercayaan, ototitas atau memberikan wewenang penuh terhadap para pegawainya dalam pengambilan keputusan tentunya hal ini akan menjadikan sebuah organisasi atau lembaga cepat dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa harus menunggu pimpinan.

Disamping itu prinsip pendelegasian wewenang ini menjadikan bawahannya untuk terus memotivasi dirinya atau yang bersangkutan untuk bersemangat dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

4. Prinsip Memberi Perhatian

   Pemimpin bukan hanya sebsagai seseorang yang pandai mengatur atau memberikan perintah, akan tetapi pemimpin harus memiliki sifat yang baik terhadap bawahannya yaitu dengan memberikan perhatian kepada bawahannya dalam pekerjaanya. Hal ini tentunya akan menjadikan hal yang positif serta dapat memotivasi bawahannya untuk selalu meningkatkan kinerja sehingga tujuan dari apa yang diharapkan

d. Tujuan Motivasi

Perilaku anggota organisasi atau karyawan dalam sebuah organisasi pada dasarnya berfokus pada tugas yang diberikan. Artinya bahwasannya seorang bawahan oleh sebuah keinginan dalam bekerja yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Dalam proses pelaksanaanya setiap anggota atau bawahannya diamati, diawasi serta diarahkan dalam prosesnya dimana hal ini dilakukan untuk pencapaian tujuan organisasi yang sudah direncanakan atau dibuat.

Tujuan motivasi itu sendiri menurut hasibuan (2010) dalam rani kurniasari (2018:33) secara umum adalah mendorong gairah

semangat kerja bagi anggota organisasi atau karyawan, dapat meningkatkan moral serta kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri, menciptakan lingkungan kerja serta hubungan kerja yang baik antar karyawan atau anggota organisasi dan dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.

Sedangkan Umi Farida dan Sri Hartono (2015:26) menyebutkan ada bebrapa tujuan dari motivasi diantaranya adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (2) Meningkatkan produktivitas karyawan, (3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, (4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, (5) Menciptakan hubungan kerja yang baik, (6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, (7) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2010:73) terdapat 2 dimensi serta indikator dari motivasi kerja diantaranya:

1. Dimensi Motivasi Internal
    a) Tanggung Jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
    b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
    c) Ada umpan balik atas hasil kerja
    d) Memiliki tujuan yang jelas
    e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
    f) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain

g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

2. Dimensi motivasi eksternal Indikator

a) Selalu mencoba untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya

c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat erat berhubungan dengan situasi dan cara bagaimana karyawan atau anggota organisasi memahami situasi dan kondisi yang ada didalam organisasi itu sendiri. Dimana nantinya seseorang mampu mengikuti dan memahami karakter serta kebiasaan yang sudah berjalan dalam organisasi.

Budaya organisasi menjadi hal yang sangat penting dan prioritas yang harus ada dan harus dilakukan salam sebuah organisasi, karena bilamana dalam sebuah organisasi tidak memiliki budaya organisasi dalam menjalankan aktifitasnya tentunya ini akan menjadikan organisasi itu tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya dan tidak ada yang menjadi pembeda atau nilai tambah antara organisasi satu dengan yang lain.

Budaya organisasi adalah suatu sikap atau karakter yang ditampilkan oleh para anggota organisasi untuk berperilaku sama

antara anggota satu dengan yang lainnya baik berada dalam lingkungan organisasi maupun diluar lingkungan organisasi (Sadiartha, 2015:7)

Menurut Colquitt (2009) dalam Haryono (2013:8) budaya organisasi adalah suatu kesamaan yang dimiliki dalam hal pengetahuan sosial didalam suatu organisasi terkait aturan-aturan, norma-norma yang berlaku dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku setiap anggotanya. Selain Colquit, pendapat lain juga dikemukakan oleh Schein (1995) dalam Harahap (2011:15) budaya merupakan persepsi atau suatu asumsi dasar yang memiliki pola yang telah ditemukan, serta difahami dan dikembangkan oleh setiap anggota organisasi dimana asumsi tersebut terbukti mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi, baik masalah adaptasi eksternal msaupun masalah integrasi internal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Schein (1996) terkait budaya organisasi, bahwasannya budaya organisasi adalah suatu pola atau bentuk asumsi yang dasar tang dapat dipelajari dan digunakan dalam sebuah organisasi dalam mengatasi persoalan permasalahan yang terjadi dan sedang dihadapi baik itu dari penyesuaian eksternal (luar) maupun integrasi internal. Pola-pola tersebut yang ada disosialisasikan kepada anggota baru dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya budaya organisasi adalah

sebuah pola yang terbentuk melalui nilai-nilai dan norma-norma yang terdapat dan berlaku didalam organisasi yang dijadikan pedoman dasar dalam memecahkan masalah baik eksternal maupun internal.

b. Macam-macam Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat strategis dan penting dalam proses berjalannya suatu organisasi tanpa adanya budaya organisasi yang dilakukan tentunya organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. menurut Goffe dan garets Jones dalam jurnal yang ditulis oleh kausar (2013:28) diantaranya sebagai berikut:

1. Budaya Jaringan

   Budaya organisasi ini memiliki ciri bahwasannya budaya jaringan lebih cenderung lebih tinggi tingkat sosiabilitasnya atau kesenangan dalam melakukan proses dalam bergaul. Akan tetapi rasas solidaritas nya justru sangat rendah.

   Budaya organisasi jenis jaringan ini memiliki sisi positif dalam proses berjalannya organisasi dimana budaya jaringan ini, menilai bahwasannya setiap orang atau seseorang yang berada dalam satu organisasi dipandang sebagai keluarga, teman ataupun sahabat. Dimana setiap masing-masing anggota yang tergabung dalam satu organisasi saling melakukan interaksi, saling menyukai, mengenal dan saling menyayangi. Disamping budaya jaringan ini memiliki nilai atau aspek positif akan

tetapi budaya jaringan ini juga memiliki aspek negatif bahwa dimana budaya jaringan ini fokus pada rasa pertemanan dan persahabatan yang dapat dikatakan begitu dekat tentunya dapat mengakibatkan rasa toleransi terhadap anggota organisasi yang memiliki kinerja yang kurang baik atau jelek juga selalu diberikan, bahkan hal ini tidak menutup kemungkinan muncul klik politik.

2. Budaya Upahan (*Mercenary culture*)

   Budaya organisasi upahan ini, berbeda dengan budaya jaringan. Dapat dikatakan bahwasannya budaya upahan kebalikan dari budaya jaringan. Bilamana budaya jaringan memiliki ciri yaitu tingkat sosiabilitasnya tinggi dan solidaritasnya rendah akan tetapi budaya upahan justru memiliki ciri rendahtingkat sosiabilitasnya dan tinggi akan tingkat solidaritasnya. Dalam budaya organisasi upahan ini, dalam pelaksanaannya dimana setiap anggota atau organisasi berfokus dan berorientasi pada tujuan organisasi. dimana setiap orang yang berada dalam organisasi tersebut memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan segala sesuatu pekerjaannya secara cepat dan peka terhadap tujuan organisasi.

3. Budaya Fragmen (*Fragmented culture*)

   Budaya fragmen ini memiliki ciri-ciri dimana tingkat sosiabilitas dan solidaritas nya sama –sama rendah. Didalam budaya organisasi fregmen ini terdapat orang-orang yang

cenderung memiliki sikap individualis atau tidak ingin melakukan pekerjaan secara bersama-sama atau bisa dikatakan berdiri sendiri-sendiri. Budaya organisasi fregmen lebih cenderung mengutamakan komitmen dan tugas serta jabatan yang sedang diemban atau dijalankan sehingga sangat sedikit sekali melakukan kontak atau interaksi dengan satu anggota dengan anggota yang lain sehingga bahkan tidak saling mengenal. Dalam budaya fregmen ini pada prinsipnya adalah dimana anggota organisasi yang berada dalm satu organisasi lebih cenderung berfokus pada produktifitas akan dirinya sendiri (Individu) dan terhadap pencapaian mutu hasil kerja yang dicapai.

4. Budaya Komunal (*Communal culture*)

   Budaya organisasi komunal sangat jauh berbeda dengan budaya fregmen. Dapat dikatakan bahwa budaya komunal kebalikan dari budaya fregmen. Bilamana budaya fregmen memiliki tingkat sosiabilitas dan solidaritasnya sama-sama rendah justru dalam budaya organisasi dengan jenis budaya komunal dimana dalam budaya organisasi ini tingkat sosiabilitasnya dan tingkat solidaritasnya sama-sama tinggi (*High on sociability, high on solidarity*). Budaya organisasi tipe komunal ini memiliki aspek positif yaitu dimana mengutamakan persahabatan antar anggota satu dengan anggota yang lain., orang rasa memiliki organisasi dan

sekaligus fokus terhadap tujuan yang sudah ditetapkan. Pada jenis budaya organisasi komunal ini, pemimpin menjadi sangat penting keberadaannya karena pemimpin seringkali tampil sebagai inspirasi dan sekaligus berkhasrisma.

Selalin pemimpin dianggap penting dalam budaya organisasi ini, aspek positif lainnya adalah dimana masing-masing anggota memiliki pemikiran yang sama yaitu menilai baik kinerja atau pekerjaan yang dilakuan oleh masing-masing anggota organisasi dan pandai bergaul dengan baik, baik secara pribadi maupun profesional. Disamping memiliki nilai positif, tipe budaya organisasi komunal juga memiliki aspek negatif yaitu dimana seringkali satu anggota dengan anggota yang lain seringkali mencampuri atau mengkonsumsi kehidupan antara satu dengan yang lain.

c. Ciri – ciri Budaya Organisasi

Keberadaan budaya organisasi dalam suatu organisasi merupakan suatu hal dan keputusan yang tepat dalam proses menjalankan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Aturan perilaku yang diamati diantaranya adalah penggunaan bahasa atau terminologi yang sama.
2. Norma (*Norms*); seperti standar perilaku yang ada dan perlu dipatuhi dalam suatu organisasi atau komunitas.

3. Nilai yang dominan (*Dominant Values*); berhubungan dengan kualitas mutu yang tinggi dari produk yang dihasilkandan memiliki ketepatan atau efisiensi yang tinggi.
4. Filosofi (*Philosophy*); yang berhubungan kebijakan yang dibuat yang dimana nantinya kebijakan tersebut diberlakukan bagi para pekerja atau anggota organisasi itu sendiri.
5. Aturan (*Rules*); seperti tuntunan bagi pekerja baru untuk bekerja didalam organisasi (Narbawi Adamy, 2016:33)

d. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam perannya memiliki fungsi, dimana fungsi tersebut akan berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya sesuai dengan tipe yang dipilih dan dijalankan dalam suatu organisasi. pada dasarnya budaya organisasi memiliki fungsi yang dapat berdampak positif untuk organisasi.fungsi budaya organisasi diantaranya:

1. Budaya memiliki suatu peran yaitu budaya menciptakan suatu yang menjadi pembeda antara organisasi satu dengan yang lain
2. Budaya merupakan suatu sikap penyampaian atau menunjukan jatidiri atau identitas kepada anggota-anggota organisasi
3. Budaya dapat menjadikan dan menumbuhkan rasa komitmen hingga mencapai batas yang luas melebihi batas ketertarikan kepentiungan pribadi.
4. Budaya dapat menjadikan pendorong peningkatan stabilitas ekonomi (sintaasih,2017:115)

e. Indikator Budaya organisasi

Denison dan Misra (Mansur, 2009: 17) merumuskan indikator Budaya Organisasi sebagai berikut:

1. Pelibatan

   Tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi menciptakan kesadaran akan kepemilikan dan tanggung jawab. Dari kesadaran ini, akan timbul komitmen yang lebih besar pada organisasi.

2. Konsistensi

   Efektivitas organisasi terjadi karena organisai tersebut konsisten dan terintegrasi secara baik.Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai nilai inti bersama, para pemimpin, dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan walaupun mereka mempunyai perbedaan sudut pandang.

3. Adaptibilitas

   Merupakan budaya yang dapat membuat suatu organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada

4. Misi

   Sekolah yang dapat hidup dan berkembang adalah perusahan yang memiliki misi yang membuat hubungan yang seimbang antara para *stakeholder* dari persahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif juga disebut dengan penelitian sistematis yang menitikberatkan perhatiannya atau konsentrasinya pada gejala-gejala yang mempunyai suatu karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia yang dinamakan dengan variabel

Metode penelitian kuantitatif menurut sugiyono (2017:8) adalah metode pilihan yang berlandaskan pada sebuah filsafat positivism, yang digunakan oleh peneliti untuk meneliti sebuah objek pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan sebuah alat yang dinamakan dengan instrument dan analisis data menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada pendekatan kuantitatif ini yang digunakan oleh penulis adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motifasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu variabel bebas (Independent) Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya organisasi sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakuan dilakukan di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung antara lain SD Muhammadiyah Parakan Temanggung, SD Muhammadiyah Temanggung, SD Muhammadiyah

Ngadirejo dan SD Muhammadiyah Bengkal. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di lokasi tersebut adalah:

a. Peneliti mengetahui lokasi atau objek peneliti
b. Lokasi penelitian dekat dengan tempat tinggal peneliti dan tempat bekerja peneliti
c. Peneliti merupakan guru di SD Muhammadiyah di parakan Temangung dan peneliti kenal terhadap informan yang akan dijadikan sumber dalam penelitian ini
d. Peneliti tertarik untuk meneliti di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung karena peneliti menilai ada perbedaan yang mencolok terhadap kualitas pada SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung baik ditinjau dari prestasi siswa maupun kinerja guru

2. Waktu Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dilaksanakan kurang lebih 2 bulan terhitung bulan 1 April – 1 Juni 2021. Secara garis besar dibagi menjadi tiga tahap yaitu:

a. Tahapan Persiapan

   Ini diawali dari pengajuan judul, pembuatan proposal, permohonan izin ke sekolah, penyusunan instrument yang akan dijadikan alat untuk memperoleh data di lapangan

b. Tahap Penelitian

   Tahapan ini mencakup segala kegiatan yang berlangsung dan terjadi di lapangan atau pelaksanaan penelitian dan

mendeskripsikan data dengan wawancara, observasi, dokumentasi, penggunaan alat tes penelitian yang dilaksanakan dan penyajian data

c. Tahap Penyelesaian

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam proses penelitian yaitu tahap penyusunan hasil penelitian, penyelesaian draf penelitian tesis dan persiapan pelaksanaan ujian tesis yang dilakukan oleh penulis

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki nilai atau kuantitas yang telah dipilih atau ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan nantinya setelah dipelajari peneliti akan menarik kesimpulan dari apa yang telah dipelajarikemudian ditarik kesimpulannya. (Sodik, 2015:63).

Perlu diketahui bahwa populasi itu tidak selalu bersifat jumlah yang terdapat dalam objek penelitian yang dipelajari akan tetapi lebih dari itu populasi juga meliputi seluruh karakteristik yang terdapat pada subjek atau objek itu (Sugiyono, 2008:65).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah, guru dan staff yang ada di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung.

2. Sampel

Menurut ‘’Bailey dalam Priyono (2016:104) sampel adalah merupakan bagian yang terdapat pada populasi yang akan diteliti. Oleh

karena itu sampel harus dilihat dan ditempatkan sebagai sebuah pendugaan terhadap sebuah populasi dan bukan merupakan populas itu sendiri.

Sedangkan menurut Sugiyono sampel adalah bagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2018:81).

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan staff pada sekolah SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung .sampel tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

Daftar Nama Sekolah dan Jumlah Sampel di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung

No	Nama Sekolah	Kepala Sekolah	Guru	Staff
1	SD Muhammadiyah Parakan Kab.Temanggung	1		
2	SD Muhammadiyah Ngadirjo Temanggung	1		
3	SD Muhammadiyah Bengkal Temanggung	1		

Tabel 3.1 Daftar Nama Sekolah

D. Variabel

Variabel penelitian menurut syahrum dan Salim (2012:123) adalah bentuk kongkrit dari kerangka konsep yang telah disusun tadi .kerangka konsep merupakan bentuk abstraksi yang masih memerlukan penerjemahan ke dalam bentuk praktis. Variabel penelitian juga diartikan

segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian dan sering kali dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.

Berdasarkan judul penelitiaan ini maka untuk mempermudah dalam melakukan proses analisis, penulis mencoba menjabarkan definisi beberapa istilah yang digunakan

1. Variabel Dependen atau Variabel terikat

   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada variabel terikat ini disimbolkan dengan symbol Y. (Rahmadi, 2011: 50). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Guru (Y).

   a. Definisi konseptual variabel terikat Kinerja Guru.

      Kinerja Guru adalah suatu hasil kerja yangdilakukan dan dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan dibebankan kepadanya yang didasarkan atau diukur atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang meliputi pembelajaran, pelaksanakan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. (Madjid, 2016: 11)

   b. Definisi operasional Variabel Kinerja Guru

      Dalam buku pedoman pelaksanaan penilaian kinerja Guru (2010:3) dijelaskan bahwasannya kinerja Guru merupakan suatu penilaian yang dilakukan dalam melakukan sebuah penilaian terhadap kemampuan atau kompetensi guru sesuai dengan tugas

pembelajaran, pembimbingan atau tugas tambahan yang sesuai dengan tujuan maupun fungsi sekolah khusus dalam kegiatan pembelajaran kompetensi yang digunakan dalam penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional sebagaimana ditetapkan dalam peraturan Mentri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Dari keempat kompetensi ini telah dilakukan atau dijabarkan menjadi bagian dari kompetensi guru yang harus dilakukan, ditujukan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan yang dilakukan.

Variabel kinerja guru dalam penelitian tesis ini dilakukan atau diukur melalui penyajian angket yang didalamnya berisi terkait pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja guru sesuai dengan dasar kompetensi guru dan menggunakan skala likert. Skala likert itu sendiri adalah skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset beberapa survei.

Disamping menggunakan skala likert pada penelitian ini juga dilengkap dengan alternatif jawaban dengan uraian sebagai berikut jawaban (SL) Selalu, jawaban (SR) Sering, jawaban (KK) Kadang-kadang, kurang, jawaban (TP) Tidak Pernah. Setiap jawaban yang dipilih trdapat bobot penilaiannya sebagai berikut:

No	Alternatif Jawaban	Bobot/ Nilai
1	(SL) Selalu	4
2	(S) Sering	3
3	(KK) Kadang-Kadang	2
4	(TP) Tidak Pernah	1

Tabel 3.2 Daftar Alternatif Jawaban Variabel Terikat (Y) Kinerja Guru

Variabel	Ranah Kompetensi	Indikator
Kinerja Guru	Paedagogik	a. Menguasai karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran b. Mengadakan penilaian proses dan hasil belaja secara berkesinambungan c. Memanfaatkan TIK untuk kepentingan belajar d. Mengembangkan kurikulum terkait mata pelajaran yang diampu e. Menguasai teori belajar dan prinsip- prinsip pembelajaran guru f. Mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian dan kreativitasnya g. Berkomunikasi secara efektif, empati dan santun terhadap peserta didik dan bersikap antusias dan positif h. Menyelenggarakan kegiatan pembelajjaran yang mendidik
	Sosial	a. Berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan b. Menghargai peserta didik, wali, dan teman sejawat c. Bertindak inklusif serta tidak

		diskriminatif terhadap peserta didik d. Komunikasi dengan sesame guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat
	Kepribadian	a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi b. Memiliki kepribadian yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat c. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya d. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru e. Menaampilkan diri sebagai pribadi yang berwibawa, arif dan bijaksana
	Profesional	a. Menguasai materi struktur konsep serta pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu b. Memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pengembangankeprofesian jika dimungkinkan c. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif d. Melakukan PTK dan mengikuti perkembangan keprofesian melalui belajar dari berbagai sumber

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kinerja Guru

2. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Variabel bebas atau *Independet Variabel* adalah Variabel yang diduga sebagai sebab adanya variabel terikat. Variabel biasanya identik dengan dimanipulasi, dilihat dan diukur untuk diketahui huibungannya atau pengaruhnya dengan variabel lain (Winarno, 2013:28).

Dalam penelitian tesis ini yang menjadi variabel bebas atau *Independent Variable* adalah Gaya Kepemimpinan (X1)

a. Definisi Gaya kepemimpinan adalah suatu sikap atau perilaku yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi baik dari fikiran, sikap dan perilaku anggotanya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan sukarela. (Haris, 2013:29). Dalam penelitian ini pemimpin yang dimaksud adalah Kepala Sekolah.

b. Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan. Secara operasional Gaya Kepemimpinan adalah penilaian yang dilakukan secara keseluruhan dengan meilhat beberapa aspek yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah yang didalamnya meliputi beberapa aspek kepribadian, manajerial, sosial dan supervise.

Variabel Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada penelitian tesis ini akan dilakukan atau diukur dengan menggunakan skala likert. pada penelitian ini juga dilengkap dengan alternatif jawaban dengan uraian sebagai berikut jawaban (SL) Selalu, jawaban (S) Sering, jawaban (KK) Kadang-kadang, jawaban (TP) Tidak Pernah. Angket penelitian ini dikembangkan sesuai dengan Permendiknas No. 13. Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah. Setiap jawaban yang dipilih terdapat bobot penilaiannya sebagai berikut:

No	Alternatif Jawaban	Bobot/ Nilai
1	(SL) Selalu	4
2	(S) Sering	3
3	(KK) Kadang-Kadang	2

5	(TP) Tidak Pernah	1

Tabel 3.4 Daftar Alternatif Jawaban

Variabel Bebas (X1) Gaya Kepemimpinan

Variabel	Kompetensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Kepribadian	a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan menjadi teladan akhlak mulia bagi sekolah b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok e. mengendalikan diri dalam menghadapi masalah yang ada di Sekolah
	Sosial	a. Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain/kelompok d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok
	Supervisi	a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme

		guru
	Manajerial	a. Menyusun perangkat perencanaan sekolah b. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan c. Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi peserta didik f. Mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal h. Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional k. Mengelola sistem informasi sekolahd dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan l. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi

		peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah m. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan langkah tindak lanjutnya

Tabel. 3.5 Kisi-kisi gaya kepemimpinan

3. Variabel Intervening atau Variabel Perantara (Mediasi) Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi Kerja memiliki arti secara bahasa mavere yang berarti dorongan atau daya penggerak.Sedangkan secara istilah motivasi kerja merupakan usaha yang dilakukan untuk mendorong yang mengakibatkan komponen anggota organisasi dengan suka rela mengerahkan kemampuannya baik dari segi ketrampilannya, tenaga bahkan waktunya untuk melakukan pekerjaan atau tugas dan menyelesaikannya (Karolina, 2016: 34).

b. Definisi Operasional

Untuk mengukur motivasi kerja guru dilakukan dengan melihat 2 aspek yaitu aspek dimensi motivasi kerja Internal dan dimensi motivasi kerja eksternal. Variabel motivasi kerja yang dilakukan pada penelitian tesis ini akan dilakukan atau diukur dengan menggunakan skala likert. pada penelitian ini juga dilengkap dengan alternatif jawaban dengan uraian sebagai berikut jawaban (SL) Selalu, jawaban (S) Sering, jawaban (KK) Kadang-

kadang, jawaban (TP) Tidak Pernah. Angket penelitian ini dikembangkan sesuai dengan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah. Setiap jawaban yang dipilih terdapat bobot penilaiannya sebagai berikut:

No	Alternatif Jawaban	Bobot/ Nilai
1	(SL) Selalu	4
2	(S) Sering	3
3	(KK) Kadang-Kadang	2
4	(TP) Tidak Pernah	1

Tabel 3.6 Daftar Alternatif Jawaban motivasi kerja

Variabel	Kompetensi	Indikator
Motivasi Kerja	Motivasi Internal	a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Mengutamakan presstasi dari apa yang dikerjakan d. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
	Motivasi eksternal	a. Selalu mencoba untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif d. . Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian teman

Tabel. 3.7 Kisi-kisi Motivasi Kerja

4. Variabel Intervening atau variabel perantara budaya organisasi

a. Definisi konseptual.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem atau arti, nilai-nilai dan kepercayaan yang dipegang bersama-sama yang dilakukan oleh organisasi yang menjadi petunjuk atau rujukan untuk bertindak dan yang menjadikan pembeda dengan organisasi yang lain. (Adamy,2016:28)

b. Definisi operasional

Budaya organisasi suatu perilaku yang ada didalam organisasi yang dilakukan baik oleh guru maupun kepala sekolah yang nantinya menjadikan suatu nilai yang akan menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Variabel budaya organisasi akan diukur dengan menggunakan instrument berupa angket dengan menggunakan skala likert.

Pada penelitian ini juga dilengkap dengan alternatif jawaban dengan uraian sebagai berikut jawaban (SL) Selalu, jawaban (S) Sering, jawaban (KK) Kadang-kadang, jawaban (TP) Tidak Pernah. Angket penelitian ini dikembangkan sesuai dengan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah. Setiap jawaban yang dipilih terdapat bobot penilaiannya sebagai berikut:

No	Alternatif Jawaban	Bobot/ Nilai
1	(SL) Selalu	4
2	(S) Sering	3
3	(KK) Kadang-Kadang	2
4	(TP) Tidak Pernah	1

Tabel 3.8 Daftar Alternatif Jawaban budaya organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator
OCB	Sikap Sportif (Sportmanship)	a. Memberikan rasa toleransi hambatan yang terjadi pada pekerjaan pekerjakan yang tidak tanpa harus menyampaikan keluhan b. Bersikap jujur, murah hati
	Kepedulian (Altruism)	a. Peduli terhadap kondisi rekan b. Membantu guru baru c. Memberikan bantuan kepada kerja dalam Pekerjaannya
	Kepatuhan Organisasi (Concientiousnes	a. Taat terhadap tata tertib sekolah Bekerja b. Mengerjakan tugas yang dengan cara melebihi atau diatas apa
	Loyalitas Organisasi	a. Kebaikan menunjuk pada membuat keputusan yang dengan keputusannya b. Kebaikan, kesopanan, rasa termasuk perilaku seperti membantu langkah untuk
		berkembangnya suatu masalah
	Memberikan kontribusi lebih (Civic Virtue)	a. Ikut mendukung fungsi organisasi politik yang ada dalam dengan cara yang bertanggung jawab

Tabel 3.9 Kisi-kisi Budaya Organisasi

E. Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, serta Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan tertulis atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab dengan menggunakan angket yang diberikan melalui kepala sekolah dan selanjutnya diberikan kepada para guru.Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yaitu responden diberi pertanyaan untuk dijawab. Data sekunder merupakan sumber data yang diberikan kepada pengumpul data secara tidak langsung seperti melalui dokumen atau orang lain. Guru menjawab kuesioner yang disebarkan langsung di sekolah-sekolah. Angket yang diberikan kepada guru berhubungan dengan tema penelitian yang dilakukan yaitu data tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi. Disamping itu data tentang gaya kepemimpinan, kinerja guru, budaya organisasi dan motivasi kerja dalam penelitian yang dilakukan ini dapat diperoleh melalui tindakan observasi atau melihat langsung terhadap dokumentasi yang sudah dilakukan oleh SD Muhammadiyah se kabupaten temanggung.

2. Uji Instrumen Penelitian

Penyusunan instrumen berupa angket berpedoman pada kajian teori yang dijadikan dasar dalam menentukan variabel penelitian. Dari variabel tersebut kemudian dijabarkan menjadi indikator penyusunan untuk dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun item-

item instrumen berupa pertanyaan. Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting yaitu harus valid dan reliable (Arikunto, 2015). Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar sahih dan handal.Instrumen yang valid atau sahih adalah apakah alat ukur tersebut mampu mengukur yang hendak diukur. Sedangkan reliable atau andal adalah untuk melihat apakah alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid (sahih) jika instrumen tersebut mampu mengukur terhadap apa yang diinginkan. Dalam instrumen yang valid (validitas isi, validitas konstruk) langkah yang harus ditempuh adalah mengidentifikasi topik pokok tingkah laku yang akan diukur, membuat tabel spesifik perinci sampel butir pertanyaan yang digunakan, dan membuat tes atau angket yang paling mendekati tabel spesifik. Apabila semua indikator dan diskriptor sudah terwakili dalam butir instrumen, maka instrumen dipandang telah memiliki validitas isi (Arikunto, 2010). Meminta bantuan ahli untuk memeriksa isi instrumen tersebut secara sistematis, serta mengevaluasi relevansinya dengan apa yang akan diukur. Apabila ahli yang memeriksa memandang bahwa

instrumen tersebut sudah mencerminkan wilayah isi dengan memadai, maka instrumen tersebut dapat dikatakan telah memadai.

Uji reliabilitas dalam suatu penelitian sangat perlu dilakukan karena reliabilitas berkaitan dengan taraf keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen tersebut. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil (ajeg) sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan.Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan. Pengujian reliabilitas angket kinerja guru, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS 20.

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
Antara 0,400 – 0,599	Cukup Tinggi
Antara 0,200 – 0,399	Rendah
Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto (2006)

4. Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis.Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dan analisis jalur (path analisis). Sebelum

analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari dua variabel bebas dan variabel terkait dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi.Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan linieritas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel peran kepemimpinan kepala sekolah (X), Komitmen Organisasi (Z1), Perilaku Kewargaorganisasian (Z2), Kinerja guru (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak.Apabila hasil pengujian data normal adalah hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan menggunakan komputer dengan program SPSS 20. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji kolmogrov > 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru yang digunakan sudah linear atau belum.

c. Pengujian hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, baik secara mandiri maupun secara bersama-sama. Untuk mengetahui apakah variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y dilakukan melalui nilai uji statistik. Besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan mengitung koefisien determinasi (R2). Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik t menurut Purwanto (2007: 293-294). Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga.Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Untuk mencari nilai a dan a1 menggunakan bantuan SPSS 20. Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut: Pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y secara parsial (uji t)

a. H0 = 0, artinya X1, Z1 dan Z2 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

b. Ha : artinya X1, Z1dan Z2 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

a. Jika Sig thitung > ttabel maka H0 ditolak

b. Jika Sig thitung < ttabel maka H0 diterima

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung mendapatkan hasil yang cukup baik dengan persentase sebesar 29,8%. Akan tetapi hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dirasa masih perlu peningkatan dan pengawasan terhadap kinerjanya.
2. Motivasi kerja guru SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung menunjukkan hasil yang cukup baik dengan persentase sebesar 48,9%. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan dampak yang positif kepada motivasi kerja guru.
3. Budaya Organisasi guru SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Temanggung menunjukkan hasil yang sangat baik jika dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Budaya organisasi ini memperoleh persentase sebesar 36,2%. Karena budaya organisasi telah terbentuk secara turun temurun dari senior pendahulu. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik sangat dibutuhkan dalam menentukan budaya organisasi sekolah.

4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dirasa masih perlu adanya peningkatan karena masih banyak pekerjaan yang harus dibenahi oleh kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam meningkatkan kinerja guru. Besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 26,4%.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dirasa baik karena guru mendapatkan motivasi langsung dalam dirinya sendiri dan didapatkan dari motivasi eksternal diluar sekolah. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 22,6%.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru mendapatkan hasil yang sangat signifikan karena budaya yang ada didalam sekolah tersebut sudah dapat dikatakan baik sejak awal dan semua guru dapat menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ada. Besar persentase pengaruh yang diberikan sebesar 47%.
7. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru masing-masing memiliki hasil yang cukup baik, gaya kepemimpinan kepala sekolah memperoleh 26,4%, hasil motivasi kerja memperoleh hasil 22,6% budaya organisasi memperoleh hasil 47%. Dari ketiga variable tersebut dapat dilihat hasil persentase bahwasanya budaya organisasilah yang memperoleh hasil yang sangat signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang diuraikan diatas, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya yang akan mengkaji mengenai kinerja guru diharapkan perlu menambahkan beberapa data atau indikator lain agar hasil yang diperoleh lebih maksimal.
2. Untuk kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sebaiknya meningkatkan komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan guru, agar dapat menghasilkan kinerja guru yang lebih baik.
3. Guru dapat meningkatkan kinerjanya melalui interaksi yang berkesinambungan agar tercipta profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Seluruh warga sekolah bersikap dan bertingkah laku sesuai motto, visi dan misi yang telah ditetapkan dalam instansi yang berkaitan, agar tercipta suasana yang kondusif dan harmonis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.
5. Budaya organisasi yang sudah terbentuk dan berjalan dengan baik harus dipertahankan

DAFTAR PUSTAKA

Mulyasana, Dedi. Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010

Thoha, Miftah, 1983, *"Perilaku Organisasi*," Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Rahman,Rahim. "Manajemen Kepemimpinan Islam" Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017

Rahadi, Dedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

Haryono, Siswoyo. 2018. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Luxima Metro Media

Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo

Muslim, Abdul Qodir dan Ismail Suardi Wekke, Model Penilaian Kinerja Guru, Jurnal Al-Ta'dib, IAIN Kendari, Vol.11 N0.1, 2018

Hamzah Uno & Nina Lamatenggo. (2016). Tugas Guru Dalam Pembelajaran : Aspek Yang Memengaruhi. Jakarta: Bumi Aksara.

Majid. Abdul, Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja, Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.

Najmudin. 2014. Teori Variabel Keguruan & Pengukurannya. Gorontalo: Sultan Amai Press

E.Mulyasa. (2007).Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Asep Habib, Idrus Alwi. 2018.Kinerja Guru Kualitas Hasil Belajar Siswa. Jurnal of islamic education: STAI Shalahuddin Al-Ayyubi Vol 1

Kamaroellah, R.Agoes. 2014. Manajemen Kinerja. Surabaya: Pustaka Radja.

Sukanti. 2010. Peran Penilaian Kinerja Guru Dalam Pengembangan Profesi Didik. Banda Aceh : Universitas Syah Kuala

Aslichati, Lilik. 2010. Konsep Dasar Kepemimpinan. Jakarta: Univrsitas Terbuka.

Chaniago, 2017. " Pemimpin dan Kepemimpinan". Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia

Novianty Djafri. 2017. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisai" Gorontalo: Ideas Publishing

Herlina. 2016 "Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi". Yayasan Nusantara Bangun Jaya

Farikhah, Siti, Manajemen Lembaga Pendidikan, Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2015

Kristiawan, 2017. "Manajemen Pendidikan" Yogyakarta: Deepublish

Priyono, Marnis. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher. Sidoarjo. 2008.

Pingkan Maindoka, Bernhard Tewal, dan Farlane S. Rumokoy, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017:.3220-3229.

Yulianto. Jurnal Inovasi Vol 9 No.1 2012 Teori Motivasi

Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014

Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta Rani Kurniasari AS M BSI Jakarta Jl. Jatiwaringin Raya No. 18, Jakarta Timur

Umi Farida.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press