

**PENGARUH MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN KOMITMEN MENGAJAR TERHADAP
KINERJA GURU SD NEGERI SE-DAERAH BINAAN TARUNA
KRIDA KECAMATAN SAWANGAN**

***THE INFLUENCE OF SCHOOL PRINCIPAL LEADERSHIP
MANAGEMENT AND TEACHING COMMITMENT ON THE
PERFORMANCE OF REGIONAL STATE ELEMENTARY
SCHOOL TEACHERS GUIDED BY TARUNA KRIDA,
SAWANGAN DISTRICT***



Oleh:

Fina Andriany
21.0406.0021

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam
Program Pendidikan Magister Pendidikan Islam

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2025**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah membawa dampak bagi seluruh aspek kehidupan, salah satunya aspek pendidikan yang harus terus berkembang mengikuti kemajuan zaman. Pendidikan merupakan elemen fundamental bagi suatu negara. Dengan pendidikan, seorang individu akan dibekali pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk hidup maupun bekerja. Pada era globalisasi ini kepala sekolah yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mempunyai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu sendiri adalah dengan di peroleh dari pengalaman dan ilmu pengetahuan yang maksimal (Dewi Zahra, 2019). Menurut (Mulyasa, 2012) bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan tersebut diharapkan dapat membuka gerbang peluang dan mempersiapkan individu untuk menjalani kehidupan yang lebih baik di masa yang akan datang.

Dinamika kehidupan dunia modern kini berkembang sangat cepat sehingga memunculkan berbagai tantangan yang cukup serius bagi tatanan kehidupan terutama bagi semua kalangan umat manusia. Perkembangan Teknologi dunia global di era 4.0 juga memberikan dampak di seluruh aspek kehidupan manusia, tanpa terkecuali pada bidang pendidikan. Tidak kalah penting dimana manusia dihadapkan oleh tantangan era 4.0 yang serba digital,

pada abad 21 ini juga manusia harus mampu memenuhi kebutuhan pendidikannya yang semakin kompleks yang kian terus maju.

Pendidikan sebagai bagian penting bagi kehidupan manusia karena sekaligus membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Pendidikan diartikan sebagai usaha manusia untuk mengingatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses transformasi, sehingga dapat menghasilkan kualitas yang diinginkan. Pendidikan merupakan kebutuhan masyarakat yang diharapkan dapat menciptakan manusia yang berkualitas yang secara formal pendidikan diselenggarakan di sekolah. Tujuan pendidikan pun dapat tercapai apabila dalam penyelenggaraannya dikelola dengan tepat dari mulai proses merencanakan, mengorganisasikan, pelaksanaan, serta evaluasi (Mulyasa, 2012).

Salah satu indikator kemajuan suatu instansi baik instansi pendidikan maupun non pendidikan dapat diukur dari kinerja dan sumber daya manusianya (Siti Aisyah, 2016). Kinerja merupakan seperangkat nilai yang memberikan kontribusi atas perilaku seseorang yang positif atau negatif dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Dengan demikian kinerja merupakan capaian hasil yang dipresentasikan guru sebagai bukti tanggung jawab dan amanah yang diembannya (Ashlan & Akmaluddin, 2021). Maka dalam dunia pendidikan dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari perilakunya dalam bekerja selama di sekolah. Oleh karenanya, untuk menentukan kinerja guru maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri guna mengetahui apakah

kinerja yang dihasilkan memenuhi standar atau tidak. Melalui penilaian ini maka instansi pendidikan dapat memperoleh informasi kinerja guru yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan memotivasi kinerja guru untuk mengembangkan diri serta mutu sekolah.

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan cara-cara penyesuaian diri, penguasaan profesional keguruan, serta kepribadiannya dalam melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Indikator tersebut adalah input bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru (A. Wahab Jufri, 2017). Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Guru sebagai salah satu faktor keberhasilan suatu tujuan pendidikan (Pane, 2017), menjadi pusat perhatian karena sangat besar peranannya dalam setiap usaha peningkatan mutu. Peranan guru juga menjadi semakin penting di tengah keterbatasan sarana dan prasarana seperti yang dialami negara berkembang, termasuk Indonesia. Hal ini disebabkan karena guru dapat mempengaruhi faktor-faktor yang lain dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Namun nyatanya saat ini pendidikan di Indonesia sedang dihadapkan dengan permasalahan yang krusial yaitu rendahnya prestasi belajar siswa. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil PISA (*Program for International Student*

Assessment) Tahun 2022 yang menyebutkan bahwa Indonesia berada pada peringkat 68 dari 81 negara, hal ini menjadi pukulan bagi sector pendidikan karena hal tersebut merupakan cerminan dari mutu pendidikan yang ada (Putrawangsa & Hasanah, 2022). Oleh sebab itu perlunya perbaikan mutu pendidikan dengan memaksimalkan kemampuan guru dalam mendidik.

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan dan didukung oleh semua pihak. Dalam sebuah instansi pendidikan, perlu adanya seorang pemimpin yang dapat membantu sekolah dalam mewujudkan tujuannya. Kunci utama optimalnya kinerja guru yaitu dengan pengelolaan atau manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang menjalankan fungsinya dengan baik, diantaranya pengelolaan kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan dan karakteristik siswa, siswa, pembiayaan, kemampuan dan komitmen tenaga kependidikan yang handal, sarana-prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar mengajar serta partisipasi masyarakat yang tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan Manajemen kepemimpinan kepala sekolah di tentukan oleh kecerdasan emosional kepala sekolah, dengan demikian kecerdasan emosi dipengaruhi secara langsung oleh pengetahuan manajemen yang dimiliki oleh kepala sekolah (Djafri, 2021). Bila salah satu hal di atas tidak sesuai dengan yang diharapkan atau tidak berfungsi sebagaimana mestinya, maka efektifitas dan efisiensi pengelolaan sekolah tersebut kurang optimal. Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam mengelola suatu lembaga pendidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya sangat diperlukan, seperti pengelolaan kurikulum sesuai

karakteristik siswa, siswa, pembiayaan, kemampuan dan komitmen tenaga yang handal, sarana dan prasarana serta partisipasi masyarakat.

Dalam pelaksanaan manajemen sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam menggerakkan arah dan kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajer adalah sebagai perencana, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengkomunikasian dan pengawasan. Kepala sekolah juga harus mempunyai strategi-strategi yang handal untuk memajukan mutu sekolah yang dipimpin. Keberhasilan manajemen sekolah ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, karena kepemimpinan adalah inti dari manajemen sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan tugas mempunyai peran ganda, selain seorang manajer, kepala sekolah juga sebagai administrator, sebagai pemimpin, dan sebagai supervisor pendidikan (Yanuarti, 2022). Dalam manajemen Kepemimpinan Islam, kepemimpinan sebagai pemicu perubahan dalam pengembangan mutu dan prestasi pendidikan islam, baik madrasah, sekolah islam, maupun pesantren. Kepemimpinan lembaga pendidikan islam yang efektif dapat mengkreasikan berbagai indikasi prestasi dalam lembaga pendidikan islam yang dipimpinnya, bahkan dalam saat yang sama kemauan dari pemimpin itu sendiri untuk berubah dan pola kepemimpinan efektif juga memicu pembaharuan itu sendiri (Safitri et al., 2022). Seorang kepala sekolah harus memilih dan melaksanakan kepemimpinannya dengan baik agar memperoleh sukses dalam menunaikan tugasnya. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan dari kepemimpinan kepala

sekolah. Sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang profesional akan melahirkan semangat kerja baik, kerjasama yang harmonis, niat terhadap pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Ashlan & Akmaluddin, 2021). Hal tersebut termasuk dalam komitmen guru terhadap sekolah atau pekerjaannya. Komitmen guru yang dimaksud ialah suatu hal yang berhubungan dengan rasa keterlibatan seorang guru dengan tugasnya, rasa kesetiaan kepada kepala sekolah, dan komitmen pada profesinya sebagai seorang guru, yakni tingkat loyalitas atau tanggung jawabnya sebagai seorang guru terhadap profesi yang diembannya. Sehingga guru menunjukkan sikap performa mengajar yang tinggi, berinteraksi dengan warga sekolah, komitmen terhadap pekerjaannya serta mampu bersikap loyal terhadap sekolah. Hal itu membuat guru tidak lagi merasakan bahwa mengajar merupakan sebuah beban, melainkan sebuah tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di beberapa sekolah terutama pada SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan Kabupaten Magelang dijumpai fakta mengenai belum optimalnya kinerja guru hal tersebut ditunjukkan dengan beberapa temuan diantaranya 1) dilihat dari segi kehadiran dan data pengumpulan perangkat pembelajaran.

Masih terdapat beberapa guru yang tingkat kehadirannya dalam sebulan dibawah 90%. 2) Guru belum maksimal dalam menyusun perangkat pembelajaran sehingga terdapat beberapa guru yang membuat perangkat pembelajaran ketika akan dilaksanakannya supervisi dan akreditasi sekolah. 3) Guru belum sepenuhnya memahami pengimplemtasian kurikulum yang sesuai dengan gaya belajar peserta didik sehingga proses pembelajaran masih bersifat klasikal. 4) Guru belum maksimal dalam mengimplemenasikan strategi pembelajaran yang inovatif sehingga proses pembelajaran yang berlangsung tidak berjalan secara maksimal. 5) Belum maksimalnya guru dalam memanfaatkan serta menghubungkan kearifan lokal dengan muatan matri pelajaran sesuai dengan acuan pembelajaran pada kurikulum merdeka. 6) Rendahnya loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan di suatu sekolah dapat terlihat dari kinerja tenaga pendidik. 7) Belum optimalnya sinergitas guru dan kepala sekolah dalam mengembangkan proses pembelajaran.

Berdasarkan urian diatas maka faktor utama yang mempengaruhi keberlangsungan kegiatan pembelajaran adalah guru (Suriyani, dkk, 2014). Maka dari itu, perlu adanya peran manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang baik serta komitmen guru agar dapat melakukan kegiatan pembelajaran di sekolah secara aktif, kreatif, dan inovatif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hikmawaty et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru” Hasil penelitian menunjukkan : 1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan

nilai original sample sebesar 0,113. 2) Komitmen guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample sebesar 0,477. 3) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample sebesar 0,099. 4) Komitmen guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample sebesar 0,252. Terdapat persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel penelitian yang mengkaji mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada subjek penelitian.

Berdasarkan uraian permasalahan dan kajian penelitian relevan maka peneliti perlu dikaji dan diteliti kebenarannya berdasarkan fakta-fakta perlu diungkap kesenjangan antara kenyataan yang terjadi dibandingkan dengan kenyataan yang diharapkan atau kesenjangan antar teori yang ada melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Mengajar Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan Kabupaten Magelang ”

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas, ditemukan banyak masalah yang teridentifikasi, maka permasalahan dibatasi pada :

1. Pada manajemen kepemimpinan kepala sekolah dibatasi pada sinergitas guru dan kepala sekolah dalam mengembangkan proses pembelajaran

2. Dalam komitmen guru dalam mengajar dibatasi pada belum maksimalnya guru dalam menyusun perangkat pembelajaran sehingga terdapat beberapa guru yang membuat perangkat pembelajaran ketikan akan dilaksanakannya supervisi dan akreditasi sekolah
3. Pada kinerja guru dibatasi pada kinerja guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran yang meliputi kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam melaksanakan pembelajaran, dan kinerja dalam penilaian hasil pembelajaran.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan ?
2. Bagaimana Komitmen Mengejar di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan ?
3. Bagaimana Kinerja Guru di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan ?
4. Bagaimana Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan ?
5. Bagaimana Pengaruh Komitmen Mengejar Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan?

6. Bagaimana Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Mengajar terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan
2. Untuk mengetahui Komitmen Mengajar Guru di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan
3. Untuk mengetahui Kinerja Guru di SDN Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan
4. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan
6. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Mengajar Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Konsep Dasar Manajemen

Manajemen berasal dari kata *manage* yang artinya dalam bahasa Indonesia adalah kelola. Pengertian umum dari manajemen adalah proses mencapai hasil dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia secara produktif (Lisnawati, 2018). Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus. Kemudian berkembang lebih lengkap menjadi seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Syafriana, 2019: 143). Manajemen yaitu pengelolaan sumberdaya milik organisasi/sekolah berupa ; manusia, uang, metode, material, mesin, dan pemasaran yang dilakukan dengan teratur dan terukur dalam (Rahayu, 2019: 6).

Secara istilah manajemen dapat diartikan sebagai kegiatan yang tertata dan terukur, dilaksanakan oleh seorang manajer dalam mengkoordinir sekelompok orang untuk meraih tujuan organisasinya secara profesional dengan kompetensi masing-masing (Wiyani, 2021: 27). Manajemen merupakan langkah sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru dan segenap komponen yang ada di sekolah tersebut secara terencana, teratur dan berkesinambungan (Juliantoro, 2022: 2).

Manajemen yaitu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan, bernilai filosofis tinggi, yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan (Puspitasari et al., 2021: 7).

b. Kepemimpinan Pendidikan

Pemimpin dalam dunia pendidikan yang termasuk dalam sebuah lembaga atau institusi adalah sebuah keniscayaan (Rahaju Supandi, 2023). Keberadaan seorang pemimpin dengan kewenangan dan otoritasnya dalam mengelola Lembaga atau organisasi sangat menentukan keberhasilan, kesuksesan ataupun kegagalan organisasi yang akan berimplikasi kemajuan yang besar ataupun sebaliknya. Dalam memimpin dibutuhkan kemampuan kepemimpinan, keduanya ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan. Sebagaimana pandangan ilmu manajemen, kepemimpinan merupakan hubungan yang saling memberikan pengaruh antara manajer dan karyawan untuk meraih tujuan organisasional dalam kondisi tertentu. Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Proses pelaksanaan tugas dan kewajiban pemimpin disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-

orang yang dipimpinnya. Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari konsep secara umum.

Berbagai definisi kepemimpinan dikemukakan oleh para ahli. Prajudi Atmosudirjo (Hikmatis, 2011: 251) menjelaskan bahwa manajemen adalah:

“Kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang untuk mencontoh atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang bersedia untuk melakukan apa yang dikehendaknya”.

Kepemimpinan adalah seni, keterampilan atau teknik untuk membuat sekelompok bawahan dan organisasi formal atau pengikut atau pendukung dalam organisasi informal untuk mengikuti atau mematuhi apapun yang mereka inginkan, membuat mereka begitu antusias atau bersemangat untuk mengikutinya, bahkan mungkin rela berkorban (Hikmat, 2011:252). Kepemimpinan menurut Bush (dalam buku Husaini Usman, 2013: 311), “*I mean influencing others actions in achieving desirable ends.*” (Saya mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan). Definisi ini mencakup tiga hal penting, yaitu akibat, tindakan orang lain, dan tujuan akhir. Menurut Sagala (2009:115), kepemimpinan umumnya mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok, untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan dalam kondisi tertentu. Secara umum memimpin

menggambarkan suatu proses yang terdiri dari masukan, proses dan keluaran, bukan sesuatu yang terjadi secara instan. Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin membuat orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan suatu kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan memegang andil yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan jumlahnya sangat bergantung pada kemampuan pemimpin itu untuk menciptakan suasana kerjasama dan dapat memobilisasi sumber daya yang tersedia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien (Nasta'in, 2019). Berdasarkan tinjauan literatur, mengumpulkan dan menganalisis literatur yang sesuai, kesimpulannya yaitu: pertama, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menggambarkan upaya konstan untuk berubah mencapai tujuan menciptakan sebuah organisasi yang memobilisasi semua sumber daya yang mungkin ada; kedua, kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang menggambarkan masa depan, saat memimpin konsep berpikirnya jauh melampaui batas. Dia bisa memprediksi masa depan organisasi yang dipimpin dan kemudian merealisasikan dalam visinya, ketiga situasional adalah kepemimpinan pragmatis yang pimpinannya mampu menyesuaikan dengan situasi dan keadaan lingkungan dalam kaitannya dengan bawahan dan tugas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dari ketiga gaya

kepemimpinan di atas, baik *transformatif*, *visioner* dan situasional adalah mementingkan pencapaian tujuan organisasi, penyelesaian pekerjaan, dan kesuksesan bersama bawahan. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang ingin di kaji mendalam terkait mutu lulusan adalah mengenai kepemimpinan *transformatif* dan kepemimpinan *visioner*.

c. **Kepemimpinan Visioner**

Menurut Andriansyah (2015:30) kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) muncul sebagai respon dari statement *the only thing of permanent is change* yang merupakan menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi. Visi adalah pandangan pola pikir pemimpin tentang masa depan organisasi dengan pemangku kepentingan, dan merupakan kekuatan utama di balik perubahan organisasi yang menciptakan budaya proaktif untuk persaingan global yang maju (Wahyuni et al., 2020). Benis dan Nanus dalam Andriansyah (2015:30), mendefinisikan

“Kepemimpinan visioner yaitu suatu gambaran mengenai masa depan yang di inginkan bersama”.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan, mengartikulasikan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mengubah, dan menerapkan ide-ide ideal yang berasal dari dirinya dan merupakan hasil interaksi sosial antara anggota organisasi dan kelompok kepentingan yang cenderung menjadi tujuan

organisasi di masa depan yang harus dicapai atau dilaksanakan dengan komitmen seluruh karyawan (Wahyuni et al., 2020).

d. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mudah berubah, berinovasi memahami strategi baru yang efektif untuk mencapai tujuan besar mungkin tidak dalam bentuk petunjuk teknis tertentu (Heryana et al., 2015).

Kepemimpinan transformasional memiliki indikator: Pembaru, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuannya terus menerus dan mampu menghadapi situasi yang rumit (Danim dan Suparno, 2009 : 61-62).

Ada 4 hal yang perlu dilakukan agar kepemimpinan transformasional dapat terlaksana, yaitu: mengidealkan standar etika dan moral yang cukup tinggi dengan mengembangkan dan memelihara kepercayaan antara pemimpin dan pengikut, inspirasi yang berkembang menciptakan motivasi, seperti tantangan dalam tugas dan pekerjaan; rangsangan intelektual yang disengaja untuk mempromosikan kreativitas, terutama kreativitas dalam memecahkan masalah dan mencapai tujuan bersama yang besar; pertimbangan individu dengan memahami bahwa setiap pengikut memiliki keberadaan dan karakteristik yang unik, yang juga mempengaruhi pendekatan yang berbeda dalam pelatihan, karena pada dasarnya setiap individu

membutuhkan pemenuhan diri, harga diri dan pemenuhan berbagai keinginan pribadi. Pendekatan semacam itu berdampak positif pada pertumbuhan individu dan optimalisasi pencapaian hasil, serta pembentukan manajemen generasi berikutnya. (Malilah, 2022)

e. Kepala Sekolah

Istilah “kepala sekolah” terdiri dari dua kata, yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai presiden atau pimpinan suatu organisasi atau lembaga, sedangkan sekolah adalah lembaga pendidikan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar antara siswa dengan guru, siswa menerima pelajaran dan guru memberikan pelajaran. Oleh karena itu, secara umum kepala sekolah dapat diartikan sebagai pimpinan suatu lembaga pendidikan, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar antara guru dan siswa. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus pemimpin yang harus untuk mengatur, memberi perintah dan melindungi bawahannya yaitu guru dan pemecah masalah untuk meningkatkan (Lazwardi, 2020).

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang tugasnya mengelola sekolah tempatnya berada, pelaksanaan belajar mengajar, dimana interaksi antar guru berlangsung yang melaksanakan pelajaran dengan siswa yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan Pendidikan di sekolahnya (Isriyati, 2020). Kepala sekolah berkaitan dengan kepemimpinan dalam

pelaksanaan tugas dan hubungan antar manusia (MAhora, 2019). Rumusan tersebut menunjukkan demikian pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Sebagai orang yang mendapat tugas tambahan berarti tugas pokok kepala sekolah tersebut adalah guru yaitu tenaga pengajaran dan pendidik, disini dalam suatu sekolah seorang kepala sekolah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan.

Kepala sekolah merupakan salah satu motor penggerak pelaksanaan manajemen pendidikan berkualitas, kepala sekolah juga bertindak sebagai tulang punggung kualitas pendidikan sehingga diuntut untuk bertindak sebagai pendorong, pelopor dan pendukung (Ningsih, 2018). Kepala sekolah merupakan pemimpin formal. Pimpinan formal / resmi adalah orang-orang yang diangkat oleh organisasi/lembaga berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk posisi dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang menyertainya untuk mencapai tujuan organisasi (Rosyad, 2017).

Menurut Kartini Kartono (2011: 9-10) pemimpin formal mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: berstatus sebagai pemimpin selama masa jabatan tertentu atas dasar legalitas formal oleh penunjukkan pihak yang berwenang; sebelum pengangkatan, ia harus memiliki beberapa persyaratan formal terlebih dahulu; menerima dukungan oleh organisasi

formal untuk menjalankan tugas kewajibannya, karena itu ia selalu memiliki atasan; mendapat balas jasa materiil dan immateriil tertentu; bisa dipromosikan dan dimutasikan; apabila melakukan kesalahan-kesalahan, dapat dikenakan sanksi dan hukuman; selama dalam masa jabatan dapat diberi kekuasaan dan wewenang untuk menentukan mengelolalembaga yang dipimpinnya.

Kepala sekolah adalah pemimpin lembaga pendidikan dan peranannya paling berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan, yang berkaitan langsung dengan pembelajaran di sekolah. Beliau juga merupakan orang yang paling bertanggung jawab atas operasionalisasi sekolah dan juga memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh untuk melakukan segala kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah yang berada di bawah kendalinya (Fay, 2019). Menurut Kepmendikbud No. 0489/U/1992 untuk SMU dan Kepmendikbut No. 54/U/1993 untuk SMU,

“Kepala sekolah bertugas: menyelenggarakan kegiatan pendidikan, membina kesiswaan, melaksanakan bimbingan dan penilaian bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya, menyelenggarakan administrasi sekolah, merencanakan pengembangan, pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah, melaksanakan hubungan sekolah dengan lingkungan, orang tua dan/masyarakat. Kepala sekolah dalam jabatannya itu berfungsi sebagai edukator, manajer, adminisrator, dan supervisor (EMAS)”. Kepala Sekolah menggunakan “pendekatan system” sebagai dasar cara mengelola Lembaga dan menganalisis kehidupan di sekolah”.

Oleh karena pola pikir kepala sekolah harus sistematis (bukan *unsystem*), yaitu berpikir secara benar dan tuntas, berpikir secara

konsisten (tidak melompat), berpikir holistik (tidak parsial), berpikir bertingkat disiplin (tidak parsial), berpikir multi-interlintas disiplin (tidak parsial), berpikir entropis (apa yang diubah pada komponen tertentu akan berpengaruh terhadap komponennya selalu berpasang-pasangan); berpikir interdependensi dan integrasi, berpikir eklektif (kuantitatif + kualitatif), dan berpikir sinkretisme (Julaiha, 2019).

Dari pengertian kepemimpinan dan kepala sekolah di atas terdapat persamaan persepsi dalam definisi kepemimpinan kepala sekolah, Adapun hal hal yang menonjol dan dapat disimpulkan dalam telaah peneliti adalah kepala sekolah merupakan tenaga kerja guru yang diberi amanah dalam pengelolaan sekolah, kemampuan menghimpun seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

f. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Fungsi Kepala Sekolah adalah sebagai pemimpin dalam posisi memimpin melakukan ketiga tugas utama ini dengan sangat baik penting karena selain sebagai penggerak sebagai pengawas semua kegiatan pelatih, pendidik, penjaga sekolah, peserta pelatih serta pengamat dan penyedia solusi masalah muncul dimana-mana lingkungan sekolah (Kadarsih et al., 2020).

Kepala sekolah mempunyai tugas sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan (*educational leader*) (Turnip, 2015). Kepala sekolah berfungsi sebagai:

administrator, selaku administrator dia berfungsi merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasi, dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah; manajer, sebagai manajer pendidikan kepala sekolah berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal dengan tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, baik dari segi kuantitas dan kualitas proses belajar mengajar di sekolah; pemimpin, sebagai seorang pemimpin pendidikan kepala sekolah berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerja sama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efektif dan efisien (Nanawi, 2018).

Berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan, serta pengawasan terhadap kegiatan pendidikan, dengan demikian pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan kegiatan dapat dilaksanakan oleh masing-masing pribadi secara serempak, efektif, dan efisien.

g. Kompetensi Kepala Sekolah

Istilah *kompetensi* berasal dari bahasa Inggris yaitu *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Menurut Jamal

Ma'mur Asmani (2009: 38), kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu. Standar kompetensi tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah terdapat dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007.

“Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah adalah (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi sosial. Berikut adalah penjabaran dari kompetensi-kompetensi tersebut”.

Kompetensi Kepribadian : berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas disekolah / madrasah; memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin; memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah / madrasah; bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah / madrasah; memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan. Kompetensi Manajerial: Menyusun perencanaan sekolah / madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan; mengembangkan organisasi sekolah / madrasah sesuai dengan kebutuhan; memimpin sekolah / madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah / madrasah secara optimal; mengelola perubahan dan pengembangan

sekolah / madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif; menciptakan budaya dan iklim sekolah / madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik; mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal; mengelola sarana dan prasarana sekolah / madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; mengelola hubungan sekolah / madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah / madrasah; mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik; mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; mengelola keuangan sekolah / madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien; mengelola ketatausahaan sekolah / madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah / madrasah; mengelola unit layanan khusus sekolah / madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik disekolah / madrasah; mengelola sistem informasi sekolah / madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan; memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah / madrasah; melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah / madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya. Kompetensi Kewirausahaan: menciptakan inovasi

yang berguna bagi pengembangan sekolah / madrasah; bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah / madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif; memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah / madrasah; pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah / madrasah; memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah / madrasah sebagai sumber belajar peserta didik. Kompetensi Supervisi: merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru; melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Kompetensi Sosial: bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah / madrasah; berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan; memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah sangat beragam, namun dari sekian banyak kompetensi yang diharapkan kelima kompetensi yang disebutkan di atas dapat menjadi dasar untuk dapat menjalankan tugas sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila didasari oleh kemampuan dalam memimpin anggota, keterampilan konseptual, dan hubungan

manusiawi, mampu berkomunikasi dengan guru maupun dengan pihak atasan, mampu menilai kinerja guru dan staf administrasi, kemampuan menganalisis masalah, mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

h. Manajemen Kepemimpinan Dalam Islam

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal.

Selain kata khalifah disebut juga *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي
الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن
كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S An-Nisa ayat 59)

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Kemampuan pemimpin

untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman.

Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.

Dalam Islam sendiri di dalam sejarah mengalami pasang surut pada sistem kepemimpinannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman pemimpinannya terhadap masa depan mengenai bagaimana mengatur strategi dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh umat dalam segala posisi kehidupan untuk menentukan langkah sejarah. Untuk itu kepemimpinan sangatlah mempengaruhi bagi kesejahteraan umat, apakah akan mencapai suatu kejayaan atau bahkan suatu kemunduran. Karena bukan rahasia umum lagi bahwa Islam pernah mencapai suatu masa kejayaan ketika abad-abad perkembangan awal Islam.

Dalam Islam seseorang yang menjadi pemimpin haruslah memenuhi enam persyaratan, yaitu: mempunyai kekuatan, kekuatan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugas-tugas; amanah, yakni kejujuran,

dan kontrol yang baik; adanya kepekaan nurani yang dengannya diukur hak-hak yang ada; profesional, hendaknya dia menunaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan padanya dengan tekun dan professional; tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya; menempatkan orang yang paling cocok dan pantas pada satu-satu jabatan.

i. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Mahazan, et al. (2015) kepemimpinan Islami dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: kepercayaan/Integritas yaitu menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan; orientasi karyawan yaitu memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan; muhasabah (Retrospeksi) yaitu menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat; kesabaran yaitu mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda. Dimensi Kepemimpinan menurut (Asbari et al., 2020) adalah:

- 1) *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut
- 2) *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya

- 3) *Intellectual simulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide ide dan gagasan gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi inovasi baru dibawah bimbingannya
- 4) *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

Menurut Mulyasa (2013: 73) terdapat indikator-indikator manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut:

- 1) Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan
- 2) Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka
- 3) Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya
- 4) Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk menentukan norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi
- 5) Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian
- 6) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalahmasalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional

- 7) Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya
- 8) Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung
- 9) Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakan disiplin peserta didik
- 10) Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staff, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah
- 11) Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
15. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif
- 12) Menjamin kebutuhan peserta didik, guru, staff, orang tua dan masyarakat sebagai pusat kebijakan

Berdasarkan uraian di atas, maka dimensi dan indicator kepemimpinan yang dipakai oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan visioner : yaitu meliputi kemampuan merumuskan dan mengkomunikasikan visi misi, mendorong inovasi dan kreativitas guru, budaya belajar dan perbaikan secara berkelanjutan, pemberian teladan dan kolaborasi antar guru
- 2) Motivasi : yaitu meliputi peningkatan kualitas pembelajaran dan pengajaran, peningkatan partisipasi, adaptasi dan inovasi, penghargaan, kepuasan kerja dan semangat kerja

- 3) Pengembangan guru : yaitu meliputi peningkatan kompetensi, peningkatan profesionalitas, peningkatan kolaborasi, dan inovasi pembelajaran
- 4) Pemantauan dan evaluasi kerja : yaitu meliputi pemantauan kerja, umpan balik, evaluasi perbaikan objektivitas dan keadilan, dukungan setelah evaluasi

2. Komitmen Mengajar

a. Pengertian Komitmen

Komitmen yaitu dorongan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan sesuai tujuan (Akhmad Karim, Barham Siregar Bobby Indra Prayoga, Suyitno, 2022: 2). Komitmen merupakan totalitas dan loyalitas guru dalam proses mempersiapkan akreditasi yang ditunjukkan melalui kesediaan guru dan rasa senang dalam menjalani proses akreditasi tanpa memperhitungkan untung rugi secara pribadi. Komitmen guru merupakan orientasi nilai yang menunjukkan bahwa guru sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Gumilar1 et al., 2020: 3).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menemukan bahwa kompetensi adalah aspek kemampuan manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan karyawan berhasil melaksanakan pekerjaannya melalui hasil atau tugas.

b. Pengertian Guru

Guru adalah unsur yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan begitu saja dalam proses belajar mengajar karena guru dapat menentukan berhasil atau tidaknya proses belajar mengajar (Sopian, 2016). Guru adalah semua orang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk membimbing dan mengembangkan peserta didik (Isriyati, 2020).

Agus F. Tambayong dalam buku “Menjadi Guru Profesional” karya Moh. Uzer Usman menjelaskan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, maka guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang dibidangkan.

Guru merupakan kunci utama pendidikan sebagai suatu proses aplikasi didaktik di tingkat pra sekolah, pendidikan sains tingkat menengah (guru), pendidikan masyarakat serta di tingkat universitas (Buchari, 2018). Guru adalah konduktor atau komposer yang merencanakan adegan kelas sebaik mungkin sesuai dengan kecerdasan siswa. Dalam hal ini guru harus selalu belajar dan belajar untuk meningkatkan keterampilannya. Bisa jadi siswa lebih pintar dari gurunya karena bahan pelajaran mudah didapatkan dimana saja dan kapan saja (Tari & Hutapea, 2020).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pustaka, 2021:377), guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Definisi ini memiliki arti yang sangat luas. Mengajar apa saja bisa disebut guru, jadi ada sebutan guru mengngaji, guru pencak silat, guru olah raga dan guru lainnya. Dalam dunia pendidikan, konsep guru dikenal dengan sebutan pendidik.

Jabatan pendidik yang dikenal banyak orang adalah guru, oleh karena itu banyak pihak yang mengidentikkan pendidik dengan guru. Faktanya, guru memiliki banyak spesialisasi, baik ahli teori maupun praktisi yang menjadi guru tetapi bukan guru (Samani & Sidharto, 2016). Dalam konteks pendidikan Islam, guru adalah semua pihak yang berusaha memperbaiki orang lain secara Islami. Sebagaimana uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, guru harus mampu mengembangkan potensi anak didiknya dan memberikan pengalaman belajar yang bermanfaat bagi anak didik. Oleh karena itu, sebagai salah satu komponen yang sangat mempengaruhi proses belajar mengajar, diperlukan keahlian guru yang berbeda untuk meningkatkan mutu pendidikan. Seorang guru harus mampu memahami kondisi yang memungkinkannya untuk bertindak salah, dan yang terpenting adalah pengendalian diri dan menghindari kesalahan. Guru profesional adalah guru yang dapat melahirkan generasi peserta didiknya yang mampu bersaing dan berakhlak mulia.

c. Peran Guru

Guru perlu mengubah cara mengajar agar lebih menyenangkan dan menarik. Demikian pula peran guru semestinya berubah dari penyampai informasi untuk siswa, pembimbing, motivator, pemberi inspirasi, pengembang imajinasi, kreativitas, nilai-nilai karakter, kerjasama tim dan empati sosial, karena dipungkiri atau tidak peran guru dapat digantikan oleh teknologi. Penuh dengan teknologi super cepat, Revolusi Industri 4.0 akan membawa perubahan besar, salah satunya sistem pendidikan Indonesia (Nuryani & Handayani, 2020).

Peran guru pada era digital sangatlah dominan, diantaranya yakni (Tari & Hutapea, 2020): peran guru dalam proses belajar mengajar; peran guru dalam pengadministrasian; peran guru sebagai pribadi; peran guru sebagai psikologis.

Guru memiliki satu kesatuan peran dan fungsi yang tak terpisahkan, antara kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih. Keempat kemampuan tersebut merupakan kemampuan integratif, yang satu sama lain tidak dapat dipisahkan dengan yang lain (Sopian, 2016).

Tabel 1. Perbedaan antara Mendidik, Membimbing, Mengajar, dan Melatih.

No	Aspek	Mendidik	Membimbing	Mengajar	Melatih
1	Isi	Moral, Kepribadian	Norma dan Tata Tertib	Bahan ajar berupa ilmu pengetahuan dan teknologi.	Ketrampilan atau kecakapan hidup (<i>life skill</i>)
2	Proses	Memberikan motivasi	Menyampaikan atau	Memberikan contoh kepada	Menjadi contoh dan

No	Aspek	Mendidik	Membimbing	Mengajar	Melatih
		untuk belajar dan mengikuti ketentuan atau tata tertib yang telah menjadi kesepakatan bersama.	mentransfer bahan ajar yang berupa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan menggunakan strategi dan metode mengajar yang sesuai dengan perbedaan siswa.	siswa atau mempraktikkan keterampilan tertentu atau menerapkan konsep yang telah diberikan kepada siswa menjadi kecakapan yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari	teladan dalam hal moral dan kepribadian .
3	Strategi dan Metode	Keteladanan , pembiasaan	Motivasi dan pembinaan	Ekspositori dan enkuiri Praktek kerja, simulasi, dan magang	Praktek kerja, simulasi, dan magang

Diolah dari data penelitian : (Nurjan, 2015)

d. Dimensi dan indikator Komitmen Guru

Berikut merupakan beberapa teori komitmen guru yang mendasari terbentuknya dimensi dan indikator komitmen guru :

- 1) Teori komitmen organisasi, yaitu menekankan pada hubungan emosional guru dengan organisasi Pendidikan seperti sekolah atau Lembaga Pendidikan
- 2) Teori keterlibatan, yaitu keterlibatan guru dalam tugas-tugas profesional, baik secara emosional atau perilaku
- 3) Teori kepuasan kerja, yaitu menghubungkan komitmen dengan tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaan mereka yang dapat mendorong peningkatan komitmen guru

Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen merupakan perasaan emosional untuk organisasi, nilai ekonomi yang dirasa serta kesanggupan untuk bertahan dengan organisasi. Adapun dimensi dan indikator komitmen menurut (Sudiarditha et al., 2020) dapat diklasifikasikan menjadi tiga komponen yaitu :

- 1) Komitmen afektif meliputi: keseimbangan antara nilai dan tujuan, kepercayaan terhadap organisasi, hubungan secara emosional dengan organisasi, organisasi merupakan bagian dari hidup, kerelaan bekerja pada organisasi
- 2) Komitmen berkelanjutan meliputi: kecintaan terhadap organisasi, ketahanan pada pekerjaan sekarang, rasa berkorban bila menunda pekerjaan, ketahanan tawaran pekerjaan luar, gangguan kehidupan jika meninggalkan organisasi
- 3) Komitmen normatif meliputi: kewajiban untuk tetap tinggal pada organisasi, keengganan untuk meninggalkan organisasi, kewajiban untuk bertahan pada organisasi, rasa kecewa atas bila ditinggalkan, konsistensi dengan pekerjaan

3. Kinerja Guru

a. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris performance yang memiliki arti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Menurut

pendapat Mangkunegara bahwa kinerja adalah merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas oleh pegawai sebagai bentuk tanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai mempunyai keterkaitan yang erat dengan system pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga dimana mereka bekerja. (Barnawi, 2012:67)

Fahmi dalam Rahmawati dan Daryanto (2013: 13) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan sebuah gambaran yang berhubungan dengan tingkat ketercapaian pelaksanaan dari kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan ,misi dan visi organisasi yang telah dirumuskan dalam skema strategis. (Jaya & Ningsih, 2018)

Menurut pendapat Sulistyorini dalam (Hidayat, 2013), bahwa kinerja adalah merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok sebagai bentuk tanggung jawab dari tugas dan tanggung jawab yang diembanya serta kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga atau organisasi. Sementara menurut T. Aritonang (2005), kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan oleh seseorang ataupun kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara legal, tidak

melanggar aturan atau hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang ada (Barnawi, 2012:11).

Menurut Suharsaputra dalam (Setiyati, 2014) kinerja guru adalah merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam pelaksanaan tugas yang diembanya pada saat melakukan pembelajaran di dalam kelas berdasarkan kriteria atau aturan yang sudah ditetapkan. Kinerja seorang guru akan dapat dilihat pada saat seorang guru melaksanakan tugas dan cara yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya.

Risnawatiririn (2012) yang mengutip dari beberapa ahli terkait dengan kinerja menyampaikan sebagai berikut: Gomes berpendapat bahwa kinerja adalah merupakan catatan terhadap hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik dalam jangka waktu periode tertentu . Fatah mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan ungkapan yang dilandasi atas pengetahuan ,sikap ,ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin menyampaikan bahwa kinerja adalah merupakan tingkatan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang, unit atau divisi dengan mempergunakan kemampuan yang dimiliki dan aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah disampaikan diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah

merupakan suatu tingkat keberhasilan yang telah diraih oleh seseorang maupun kelompok dalam pelaksanaan tugas berdasarkan atas tanggung jawab dan wewenang yang telah diamanahkan berdasarkan pada standar kerja yang telah ditetapkan dalam masa atau periode tertentu dalam bingkai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja seorang guru tidak dapat terwujud dengan sendirinya, untuk mewujudkan kinerja guru yang baik tentunya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru bisa berupa faktor dari dalam atau faktor internal dan faktor dari luar atau eksternal.

Faktor internal kinerja guru adalah segala hal yang timbul dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, faktor internal tersebut meliputi kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Pada faktor internal dapat dilakukn intervensi atau rekayasa melalui *pre servise training* dan *in servise training*. Untuk *pre servise training* cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan seleksi pada penerimaan calon guru secara ketat, menyelenggarakan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya sedangkan untuk *in servise training* dapat dilakukan dengan cara memprogramkan dan melaksanakan kegiatan

diklat yang berkualitas dan berkelanjutan. Faktor eksternal kinerja guru adalah merupakan faktor yang berasal dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru, faktor –faktor eksternal itu antara lain : (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kepemimpinan. (Barnawi, 2012:43)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah kepemimpinan, makna kepemimpinan secara luas adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi, memberikan pengaruh kepada perilaku para anggotanya untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk selalu memperbaiki kelompok dan iklim budaya kerja, kepemimpinan juga mempengaruhi penafsiran kejadian-kejadian para anggotanya, pengorganisasian dan kegiatan-kegiatan dalam mencapai sasaran terhadap tujuan yang telah ditetapkan, membangun hubungan kerjasama baik secara individu maupun kelompok, mendapatkan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. (Barnawi, 2012).

c. Indikator kinerja guru

Berdasarkan UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang disebut dengan tenaga guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih , menilai dan menilai siswa dalam pendidikan

awal kanak-kanak melalui pendidikan formal pendidikan atas dan pendidikan menengah (Al Mukarrom, 2018:).

Oleh karena itu guru adalah merupakan seseorang yang professional dan memiliki pengetahuan, dan mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada orang lain, sehingga orang itu memiliki peningkatan dalam kualitas sumber daya manusia, dengan demikian kinerja guru memiliki hubungan dengan tugas perencanaan, pengelolaan program pembelajaran serta proses penilaian hasil belajar peserta didik. Sebagai seorang pendidik yang mampu membuat program dan mendesain situasi pembelajaran yang sesuai dengan kondisi realitas dilapangan dan kemampuan peserta didik untuk diikuti, kegiatan belajar dapat berjalan dengan baik dan lancar manakala seorang guru wajib melakukan evaluasi proses hasil belajar peserta didik secara teratur.

Lebih lanjut pendapat dari (Al Mukarrom, 2018) menyampaikan bahwa tugas dan fungsi dari seorang guru antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar peserta didik.

Mengacu pada Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35, maka pada penelitian ini kinerja guru yang dimaksudkan adalah unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan tiga indikator, yaitu :

1). Kinerja dalam perencanaan pembelajaran.

Tugas yang pertama dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, hal ini harus dilakukan oleh seorang guru agar kegiatan pembelajaran dapat berhasil dengan baik karena perencanaan yang baik tentunya akan menghasilkan pembelajaran yang baik juga.

Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) ialah merupakan rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk dapat mencapai satu kompetensi dasar yang diterapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. Adapun lingkup rencana pembelajaran paling luas mencakup satu kompetensi dasar yang terdiri atas satu atau beberapa indikator untuk satu pertemuan atau lebih. Langkah-langkah menyusun RPP adalah sebagai berikut : mengisi identitas, menentukan alokasi waktu yang dibutuhkan setiap pertemuan yang dibutuhkan, menentukan standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD) dan indikator yang akan digunakan, merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan SK, KD, dan indikator yang telah ditetapkan, menentukan nilai karakter siswa yang akan dikembangkan, mengidentifikasi materi ajar berdasarkan materi pokok, menentukan metode pembelajaran, merumuskan langkah-langkah pembelajaran yang terdiri dari pembukaan, inti dan akhir, menentukan

alat/bahan/sumber belajar yang digunakan, dan menyusun kriteria penilaian, lembar pengamatan.(Barnawi, 2012)

2). Kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran.

Tugas dari seorang guru adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran menurut Ditjen PMPTK adalah kegiatan yang terjadi pada saat guru berinteraksi edukasi dengan peserta didik, kegiatan ini merupakan kegiatan tatap muka yang sesungguhnya, dimana guru melakukan kegiatan tatap muka dengan tahapan sebagai berikut : a) Kegiatan tatap muka awal yang meliputi pengecekan dan penyiapan fisik kelas, bahan pembelajaran, modul, media dan perangkat administrasi; b) Kegiatan tatap muka yang dalam tahapan ini terjadi interaksi edukasi antara peserta didik dengan dengan gruru yang dilakukan secara tatap muka atau menggunakan media seperti video, modul mandiri atau kegiatan observasi; c) Membuat resume proses tatap muka, yang merupakan catatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tatp muka yang telah dilaksanakan.

Kegiatan pembelajaran adalah merupakan bagian terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. (Barnawi 2012:16).

3). Kinerja dalam penilaian pembelajaran

Ketugasan dari seorang guru selanjutnya adalah melakukan penilaian terhadap hasil pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran menurut Ditjen PMPTK adalah merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data terkait proses dan hasil belajar peserta didik yang dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga dapat menjadi sebuah informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik ataupun dalam pengambilan keputusan lainnya.(Barnawi, 2012).

Ketrampilan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran meliputi : 1) Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar; 2). Melaksanakan penilaian selama berlangsungnya proses belajar; 3). Melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.

Kinerja merupakan suatu perkara yang penting, sehingga Allah memerintahkan hambanya di dalam Al-quran untuk selalu mengevaluasi kinerja yang dilakukan, sebagaimana firman Allah yang ada dalam Qur'an, yaitu

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan [Qs At Taubah (9):105].

Indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah ketercapaian guru dalam hal; (1) perencanaan pembelajaran, dengan indikator membuat program semester, RPPM, RPPH dan ketepatan waktu ; (2) pelaksanaan pembelajaran dengan indikator variasi metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran ; (3) evaluasi pembelajaran dengan indikator kemampuan guru dalam mengasesesmen kemampuan anak sesuai dengan kebutuhan anak; (4) positive learning kemampuan guru dalam mempersiapkan instrumen penilain dan membuat alat evaluasi.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat hasil penelitian yang relevan dengan pengaruh manajemen kepala sekolah dan Kominten mengajar, terhadap Kinerja Guru. Penulis menemukan beberapa hasil penelitian yang serupa, namun penelitian-penelitian tersebut menekankan pada kajian objek yang berbeda.

Penelitian (Turisia et al., 2021) “Pengaruh Manajemen kepala sekolah dan kinerja guru pada minat belajar siswa di sekolah dasar”, hasil penelitian: (1) Terdapat pengaruh antara variabel manajemen kepala sekolah terhadap minat belajar dengan menunjukkan besarnya nilai probabilitas atau sig. (2-tiled) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, (2) Terdapat pengaruh antara variabel kinerja guru terhadap minat belajar dengan menunjukkan besarnya nilai probabilitas atau sig. (2-tiled) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, (3) Terdapat pengaruh antara variabel manajemen kepala sekolah dan kinerja guru terhadap

minat belajar dengan menunjukkan signifikansi tabel ANOVA 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis : dalam penelitian tersebut memiliki variable independen yang sama yaitu manajemen kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Terdapat kesamaan dalam fokus pada kinerja guru, hal ini dilihat dari bagaimana mengukur dan menganalisis kinerja guru serta potensi hubungan antara manajemen kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Populasi yang digunakan juga sama yaitu guru dan kepala sekolah.

Penelitian (Puspitasari et al. 2021) “Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru”, dengan hasil penelitian : (1) Manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja; (2) Profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja; (3) Manajemen sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Tanjung Raja. Hasil analisis : variabel independenn (X_1) dan variabel dependen (Y) sama. Kedua penelitian sama-sama meneliti dampak manajemen atau kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Temuan dari penelitian diatas bahwa manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, secara langsung mendukung salah satu variabel independen peneliti. Hal ini dapat digunakan untuk memperkuat landasan teori hipotesis peneliti mengenai manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian Karweti (2010) "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang", hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54.5%. Sisanya yaitu sebesar 45,5% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya iklim organisasi sekolah, etos kerja, budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dan lain-lain. Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. Begitu juga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. Hasil analisis : penelitian diatas secara jelas menemukan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemampuan manajerial dan manajemen kepemimpinan esensinya sama yaitu peran kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin. Baik penelitian diatas atau penelitian yang diteliti sama-sama menjadikan kinerja guru sebagai variabel terikat. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru adalah fokus utama yang ini dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas.

Penelitian Ruyani et al. (2021) " Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru", dengan hasil penelitian; 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, 3)

Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 5) Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis : secara keseluruhan penelitian diatas relevan karena meneliti variabel terikat yang sama yaitu kinerja guru dan salah satu variabel bebas yang sama yaitu kepemimpinan kepala sekolah meskipun dengan hasil yang berbeda. Perbedaan ini akan memberikan ruang untuk analisis peneliti. Selain itu temuan tentang komitmen organisasi memberikan dukungan kuat untuk variabel komitmen mengajar dalam penelitian ini.

Penelitian (Jauhari et al., 2014) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Mutu Layanan Pendidikan Padamts Swasta di Kecamatan Sui Ambawangkabupaten Kubu Raya”, dengan hasil penelitian : (1) kepemimpinan kepala sekolah (X1)memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan (Y)dengan persentase sebesar 23,61%; (2) kinerja mengajar guru (X2)memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan (Y) dengan persentase sebesar 32,26%; (3) kepemimpinan kepala sekolah (X1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru (X2) dengan persentase sebesar 42,64%; (4) ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kinerja mengajar guru (X2) terhadap mutu layanan pendidikan (Y) pada MTs Swasta yang ada di Kecamatan Sui. Ambawang dengan sebesar 34,6%. Hasil analisis : sama-sama meneliti pengaruh

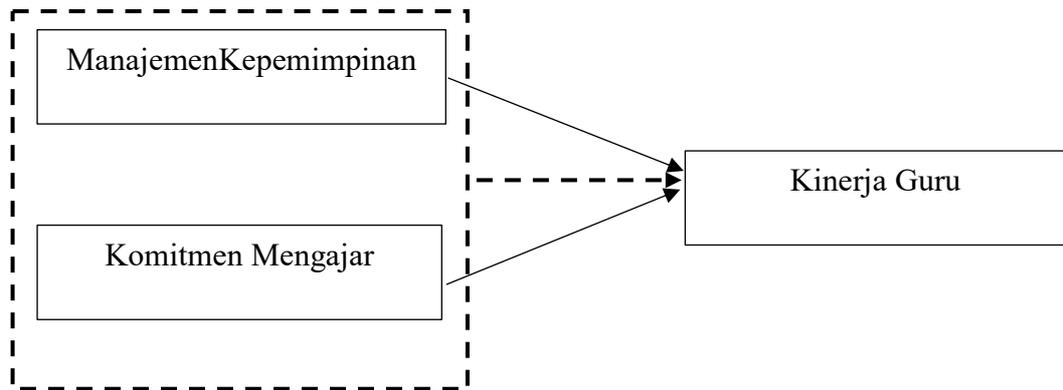
kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja terhadap hasil Pendidikan. Meskipun variabel dependennya berbeda yaitu kualitas dan kinerja, variabel independennya memiliki kesamaan yang signifikan sehingga penelitian ini sangat relevan dengan penelitian yang diteliti ini. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor signifikan dalam kualitas Pendidikan, yang memberikan dasar kuat untuk mengharapkan pengaruh positif serupa terhadap kinerja guru dalam penelitian saya. Hal ini mendukung hipotesis saya bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang diangkat dalam penelitian ini yaitu manajemen kepemimpinan kepala sekolah, komitmen mengajar, dan kinerja guru dengan studi kasus di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan Kabupaten Magelang.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir penelitian merupakan gambaran mengenai penelitian. Menurut (Utomo, 2016), kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan uraian penelitian terdahulu di atas, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan variabel dalam suatu paradigma penelitian ini seperti pada gambar berikut :



Gambar 1. Model Kerangka Teoritis

D. Hipotesis

Berdasarkan model kerangka teoritik dan asumsi-asumsi pendapat para ahli dan penelitian-penelitian terdahulu tersebut di atas, maka penulis menyatakan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan.

H₂ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari Komitmen Menejar Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan.

H₃ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari Manajemen Kepemimpinan Kepala dan Komitmen Mengajar, Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan perjalanan atau aktivitas seorang peneliti yang diawali dengan rumusan masalah sampai dengan membuat kesimpulan. Ada dua jenis metode penelitian, yaitu pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Pendekatan kuantitatif berarti informasi atau data disajikan dalam bentuk angka, sedangkan pendekatan kualitatif melibatkan informasi atau data yang disajikan berupa pernyataan (Sari & Samin, 2016).

Selanjutnya menurut Sugiyono. (2014.), Pendekatan penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Menurut pendapatnya, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang diterapkan pada populasi atau sampel tertentu, di mana metode pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat statistik dan tujuannya adalah untuk menentukan hipotesis tertentu. Penelitian kualitatif selanjutnya merujuk pada penelitian yang mempelajari keadaan objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, pengambilan sampel bersifat *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data bersifat triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan temuan penelitian lebih menekankan pada relevansi daripada generalisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif, karena informasi yang diperoleh berupa angka-angka dan dalam pengolahannya digunakan analisis statistik. Penelitian korelasi adalah menggunakan koefisien korelasi untuk mengetahui sejauh mana hubungan variasi satu variabel dengan variasi satu atau lebih variabel lain. Informasi dapat dikumpulkan dari studi ini tentang derajat hubungan yang ada, bukan apakah satu variabel berpengaruh pada variabel lain. Penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih (Jeklin, 2016). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Dimana variabel *independent* (X) terdiri dari Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dan Komitmen Mengajar (X_2), dan Sedangkan variabel *dependent* (Y) yaitu Kinerja Guru.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sembilan lokasi Sekolah Dasar Negeri se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan, Kesembilan SD Negeri tersebut merupakan instansi sekolah dasar dibawah binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan dan juga dibawah binaan Dinas Pendidikan Kabupaten Magelang. Berikut ini adalah nama-nama sekolah binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan disajikan pada table dibawah :

Tabel 2. Tempat dan populasi penelitian

No	Nama Sekolah	Alamat	Jumlah Guru	Kepala Sekolah	Karyawan
1	SDN Podosoko 1	Gelap,Desa Podosoko, Sawangan	6	1	1
2	SDN Podosoko 2	Bulu Lor,Desa Podosoko, Sawangan	8	1	1
3	SDN Podosoko 4	Podo, Desa Podosoko, Sawangan	8	1	1
4	SDN Soronalan 1	Wulung,Desa Soronalan, Sawangan	7	1	1
5	SDN Soronalan 2	Pending,Desa Soronalan, Sawangan	6	1	1
6	SDN Tirtosari 1	Piyungan Barat, Tirtosari, Sawangan	7	1	1
7	SDN Mangunsari 1	Glagahombo, Mangunsari, Sawangan	7	1	1
8	SDN Mangunsari 3	Mrangen, Mangunsari, Sawangan	5	1	1
9.	SDN Gondowangi 1	Kali Tengah, Gondowangi Sawangan	7	1	1

Rencana penelitian akan dilaksanakan bulan April – Juni 2025. Adapun rencana jadwal pelaksanaan dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3. Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan			
		Maret	April	Mei	Juni
A	Tahap Persiapan				

1	Menentukan Tema/Judul dan Lokasi Penelitian	√			
2	Permohonan Penelitian ke Tempat Penelitian	√			
3	Observasi Awal dan Identifikasi Masalah	√			
4	Menyiapkan Peralatan dan Perlengkapan Penelitian		√		
5	Menentukan Sampel dan Metode Penelitian		√		
6	Menyusun Instrumen		√		
7	Pengajuan Proposal			√	
8	Seminar Proposal			√	
B	Tahap Pelaksanaan				
1	Pengumpulan Data				√
2	Pengolahan Data				√
3	Analisis Data				√
4	Verifikasi Hasil Analisis Data				√
C	Tahap Pelaporan				
1	Penyusunan Laporan Penelitian dan Kesimpulan				√
2	Penyajian Laporan Penelitian				√

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD Negeri Se Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan yang berjumlah 60 orang. Dari ke 60 orang tersebut terdiri dari kepala sekolah, guru kelas dan guru mata pelajaran, dengan jumlah sekolah yang diteliti yaitu 9 sekolah.

2. Sampel

Sebanyak 60 guru di SD Negeri Se-daerah Binaan taruna krida Kecamatan Sawangan dijadikan sampel untuk mengumpulkan data yang dipilih secara acak dari sekolah-sekolah yang berada di wilayah cakupan penelitian.

3. Sampling

Populasi guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan sejumlah 60 guru. Dengan jumlah populasi yang akan diteliti di bawah 100 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah total sampling yaitu semua populasi dijadikan sampel.

D. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 61), variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam beberapa bentuk yang ditentukan oleh penelitian yang sedang dipelajari sehingga informasi dapat digali darinya dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Variabel penelitian adalah objek penelitian atau fokus penelitian (Arikunto, 2015).

Untuk memudahkan proses analisis, penulis mencoba menguraikan definisi beberapa istilah variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan judul penelitian yaitu sebagai berikut:

1. *Variabel Independentt*

Variabel *Independent* adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel *dependentt*” (Sugiyono, 2010: 61).

2. *Variabel Dependentt*

Variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2010: 61).

Dalam penelitian ini peneliti menentukan 2 variabel bebas (*independent*) dan 1 variabel terikat (*dependent*), yaitu:

1. Variabel bebas (*independent*) yang dimaksud adalah Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel bebas pertama (X1), dan Komitmen Mengajar sebagai variabel bebas kedua (X2).
2. Variabel terikat (*dependent*) yang dimaksud Kinerja Guru (Y).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengambilan data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan Data Primer yang dikumpulkan dengan Teknik Survei. Teknik Survei merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan berkas pertanyaan kepada responden individu untuk kemudian direspon oleh responden (Hartono, 2010:115). Data dikumpulkan dengan menggunakan Instrumen Penelitian berupa Kuisisioner.

Pengumpulan data digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian atau menguji hipotesis yang dirumuskan. Data yang dibutuhkan oleh peneliti, dikumpulkan dengan menggunakan alat pengumpul data diantaranya berupa data primer yang diperoleh dari subjek penelitian yaitu guru SD Se Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan dan data sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara dengan guru serta kepala sekolah.

Data yang dikumpulkan melalui akan mempunyai makna apabila diolah dan dianalisis. Dari awal analisa tersebut, maka akan dapat diinterpretasikan, dan selanjutnya dapat dirumuskan kesimpulan akhir dari suatu penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

analisis deskriptif dan analisis statistik sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana Manajemen Kepemimpinan, Komitmen Mengajar dan Kinerja Guru. Analisis deskriptif meliputi mean, median, modus, standar deviasi, dan grafik. Dalam hal ini dikemukakan diskriptif jawaban dari responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan dapat diketahui intensitas kondisi dari tiap variabel berdasarkan pada nilai skor (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan penentuan rentang skor sesuai dengan masing-masing variabel. Intensitas kondisi atau kategori dari masing-masing dapat dibedakan menjadi 4 kondisi atau kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, dan kurang.

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dan dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(H - L) + 1}{\text{Kelas}}$$

Dimana:

H: Nilai maksimal = Jumlah Instrumen (N) x 4 skor maksimal

L: Nilai minimal = Jumlah Instrumen (N) x 1 skor Minimal

Menurut Sugiono (2017:157), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur

tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

b. Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi. Korelasi merupakan alat statistik untuk mencari hubungan antar variabel, regresi adalah alat statistik yang dapat membantu dalam melakukan prediksi atas variabel terikat dengan mengetahui kondisi variabel bebas. (Sugiono,2015:209). Analisis yang akan digunakan merupakan analisis regresi dan dan analisis korelasi.

Analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson. Keberadaan koefisien korelasional dilakukan dengan menggunakan Uji F, yaitu memakai SPSS versi 20 for windows.

2. Instrumen Penelitian

Kuesioner disusun menggunakan Bahasa Indonesia karena responden yang akan dituju adalah subjek yang fasih menggunakan Bahasa Indonesia dalam kesehariannya. Kuisisioner terdiri dari tiga bagian pernyataan yang berisi tiga hingga empat pernyataan. Setiap bagian merupakan pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk yang diteliti di dalam penelitian ini.

Butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari berbagai penelitian dengan tujuan meningkatkan validitas dan reliabilitas pengukuran. Pengukuran ini menggunakan skala likert dengan pengukuran 1-4, dengan makna skala sebagai berikut: skor 4 untuk jawaban Sangat Baik

(SB), skor 3 untuk jawaban Baik (B), skor 2 untuk jawaban Cukup (C), skor 1 untuk jawaban Kurang (K).

Penelitian ini akan menggunakan tiga instrument yaitu; (1) Manajemen Kepemimpinan; (2) Komitmen ; (3) Kinerja. Dibawah ini akan dijelaskan masing-masing kontruk instrument

a. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengukuran kinerja guru didasarkan pada berbagai aspek yang berkaitan dengan indicator etos manajemen kepemimpinan kepala sekolah yaitu ; (1) kepemimpinan visioner, (2) motivasi, (3) pengembangan guru dan (4) pementauan dan evaluasi kerja. Adapun kisi-kisi intrumen berdasarkan pengukuran manajemen kepemimpinan kepala sekolah di atas adalah ;

Tabel 4. Kisi- kisi Instrument Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
1	Kepemimpinan Visioner	1.) Kemampuan merumuskan dan mengkomunikasikan visi misi 2.) Mendorong inovasi an kreativitas guru 3.) Membangun budaya belajar dan perbaikan secara berkelanjutan 4.) Pembimbingan dan pemberian teladan 5.) Kolaborasi dalam anggota kerja guru	1-5	5

2	Motivasi	1.) Peningkatan kualitas pembelajaran dan pengajaran 2.) Peningkatan partisipasi guru 3.) Tanggung jawab dan komitmen 4.) Adaptasi dan inovasi 5.) Kepuasan kerja dan semangat kerja	6-10	5
3	Pengembangan Guru	1.) Peningkatan kompetensi guru 2.) Peningkatan profesionalisme guru 3.) Penerapan inovasi dalam pembelajaran 4.) Peningkatan kolaborasi 5.) Peningkatan hasil belajar siswa	11-15	5
4	Pemantauan dan Evaluasi Kerja	1.) System pemantauan kerja yang jelas 2.) Umpan balik 3.) Evaluasi untuk perbaikan 4.) Objektivitas dan keadilan 5.) Dukungan setelah evaluasi	16-20	5

(Diambil dari jurnal Manajemen Pendidikan Karakter oleh : (Mulyasa, 2012))

b. Komitmen Mengajar

Aspek pada budaya sekolah meliputi ; (1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*); (2) Komitmen kelanjutan/rasional (*Continuance Commitment*); (3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*). Akan tetapi dalam penelitian ini diambil hanya komitmen

afektif (*Affective Commitment*) saja. Adapun kisi-kisi instrumen berdasarkan pengukuran Komitmen Mengajar di atas adalah

Tabel 5. Kisi- kisi Instrumen Komitmen Mengajar

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
1	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	1) Merasa menjadi bagian dari lembaga 2) Loyal dan setia pada lembaga	1-10	10

(Diambil dari jurnal Kompetensi Guru oleh : (Sudiarditha et al., 2020))

c. Kinerja Guru

Pengukuran kinerja didasarkan pada berbagai aspek Indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah ketercapaian guru dalam hal; (1) perencanaan pembelajaran, dengan indikator pengetahuan mengenai KTSP, kemampuan menyusun RPP seperti program semester, RPPM, RPPH dan ketepatan waktu ; (2) pelaksanaan pembelajaran dengan indikator variasi metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran ; (3) evaluasi pembelajaran dengan indikator kemampuan guru dalam mengasesesmen kemampuan anak sesuai dengan kebutuhan anak; (4) positive learning kemampuan guru dalam mempersiapkan instrumen penilain dan membuat alat evaluasi. Adapun kisi-kisi instrumen berdasarkan pengukuran kinerja di atas adalah ;

Tabel 6. Kisi- kisi instrument kinerja guru

No	Aspek	Indikator	Butir	Jumlah Butir
1	Perencanaan Pembelajaran	Kurikulum Tingkat Satuan isi kurikulum, kemampuan guru dalam menyusun program tahunan program semester, RPP dan ketepatan waktu	1-3	3
2	Pelaksanaan pembelajaram	metode mengajar dengan media pembelajaran yang aktif dan kreatif variasi metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran	4-6	3
3	Evaluasi Pembelajaran/ Keampuan menilai proses KBM	Kemampuan guru dalam menilai masing-masing anak sesuai dengan tingkat kemampuan anak serta metode penilaian yang tepat	7-8	2
4	<i>Positive learning</i>	Kemampuan guru dalam mempersiapkan instrumen penilaian dan membuat alat evaluasi	9-10	2

(sumber : Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35)

Berdasarkan ketiga vasiabel di atas, maka berikut ini adalah rincian pertanyaan yang sesuai dengan aspek dan idikator dari masing-masing variable :

Tabel 7. Instrumen Pertanyaan ketiga variabel

Variabel	Pertanyaan
X1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah visi misi yang diampaikan oleh kepala sekolah mudah dipahami dan menginspirasi bapak/ibu ? 2. Apakah kepala sekolah mendorong bapak/ibu untuk berinovasi dalam metode pembelajaran dan kegiatan belajar mengajar ?

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Apakah kepala sekolah mendorong bapak/ibu untuk refleksi diri dan perbaikan praktik mengajar secara berkelanjutan ? 4. Apakah kepala sekolah mendukung bapak/ibu dalam menghadapi tantangan dan mencari solusi ? 5. Apakah kepala sekolah membangun rasa kebersamaan dan tanggung jawab Bersama di antara guru ? 6. Apakah dukungan dari kepala sekolah membuat bapak/ibu menjadi lebih bersemangat dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran ? 7. Apakah bapak/ibu merasa lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah berkat dorongan dari kepala sekolah ? 8. Apakah bapak/ibu merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai guru karena dorongan dari kepala sekolah ? 9. Apakah motivasi dari kepala sekolah membantu bapak/ibu menjadi lebih mudah dalam beradaptasi dengan perubahan (teknologi, kurikulum dan lain-lain) ? 10. Apakah bapak/ibu memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas di sekolah ? 11. Apakah program pengembangan guru yang difasilitasi oleh kepala sekolah meningkatkan keterampilan bapak/ibu dalam merencanakan pembelajaran ? 12. Apakah bapak/ibu lebih disiplin dalam mengikuti aturan dan prosedur sekolah? 13. Apakah bapak/ibu senang belajar menggunakan teknologi atau media pembelajaran yang baru ? 14. Apakah bapak/ibu merasa terlibat dalam kegiatan sekolah yang bertujuan meningkatkan kualitas Pendidikan ? 15. Apakah program pengembangan yang difasilitasi oleh kepala sekolah dapat berkontribusi pada keberhasilan belajar siswa ? 16. Apakah pemantauan kerja bapak/ibu yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah terencana dengan baik ? 17. Apakah kepala sekolah terbuka untuk mengadakan diskusi dan memberikan umpan balik ?
--	---

	<p>18. Apakah bapak/ibu merasa bahwa evaluasi dari kepala sekolah berdampak positif pada perbaikan praktik belajar mengajar di sekolah secara menyeluruh ?</p> <p>19. Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada bapak/ibu untuk memberikan penjelasan terkait hasil evaluasi ?</p> <p>20. Apakah kepala sekolah memberikan dukungan atau sumber daya yang diperlukan oleh bapak/ibu setelah evaluasi untuk membantu mencapai target perbaikan ?</p>
X2	<p>1. Apakah bapak/ibu merasa menjadi bagian penting sekolah ?</p> <p>2. Apakah bapak/ibu memiliki rasa dedikasi yang tinggi terhadap sekolah tempat bapak/ibu mengajar ?</p> <p>3. Apakah bapak/ibu bersedia melakukan segala upaya untuk meningkatkan kemajuan sekolah ?</p> <p>4. Apakah bapak/ibu merasa termotivasi untuk terus mengembangkan diri menjadi guru yang lebih baik ?</p> <p>5. Apakah bapak/ibu merasa terhormat menjadi bagian dari anggota guru di sekolah bapak/ibu ?</p> <p>6. Apakah bapak/ibu merekomendasikan profesi guru disekolah tempat mengajar kepada orang lain ?</p> <p>7. Apakah bapak/ibu menikmati setiap aktivitas yang dihabiskan untuk membimbing dan mendidik siswa ?</p> <p>8. Apakah bapak/ibu merasa senang dan puas memiliki pekerjaan sebagai pengajar/guru ?</p> <p>9. Apakah bapak/ibu ingin terus mengabdikan disekolah dalam jangka waktu yang cukup lama ?</p> <p>10. Apakah bapak/ibu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap sekolah sehingga tidak ada keinginan untuk meninggalkan profesi sebagai guru dalam waktu dekat ?</p>
Y1	<p>1. Apakah kurikulum disekolah bapak/ibu diadaptasi dengan karakteristik siswa, kebutuhan siswa dan potensi daerah ?</p> <p>2. Apakah ada keselarasan antara isi kurikulum dengan metode pembelajaran dan penilaian yang digunakan bapak/ibu guru disekolah ?</p> <p>3. Apakah setiap guru memiliki prota dan promes yang lengkap, sistematis dan sesuai dengan kalender Pendidikan ?</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Apakah siswa menunjukkan peningkatan pemahaman, keterampilan dan minat setelah pembelajaran dengan metode dan media yang bapak/ibu gunakan ? 5. Apakah setiap guru disekolah bapak/ibu membuat media pembelajarannya masing masing ? 6. Apakah ada tantangan dalam penggunaan media pembelajaran yang bapak/ibu gunakan ? 7. Apakah bapak/ibu guru menggunakan berbagai cara untuk memahami gaya belajar, minat, dan potensi unik setiap siswa ? 8. Apakah bapak/ibu guru dapat mengadaptasi dan memodifikasi instrument penilaian siswa agar sesuai dengan kebutuhan dan tingkat kemampuan siswa ? 9. Apakah bapak/ibu guru memanfaatkan software atau platform digital (canva, quiz, google form dll) untuk membantu penyusunan instrument penilaian ? 10. Apakah bapak/ibu guru mampu menyusun pedoman penskoran atau rubrik yang jelas dan mudah digunakan oleh siapa saja yang melakukan penilaian ?
--	--

(sumber : dari kisi kisi setiap variable)

F. Uji Instrumen

Seperti disebutkan di atas, kuesioner digunakan sebagai alat atau instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini. Sebelum kuesioner ini digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, terlebih dahulu harus dilakukan pengujian agar informasi yang diperoleh valid dan reliabel. Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting yaitu harus valid dan reliable (Arikunto, 2015). Tes instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar valid dan reliabel. Baik atau buruknya suatu instrumen tergantung dari apakah alat ukur tersebut dapat mengukur benda yang akan diukur. Sedangkan, reliabel atau handal adalah

untuk melihat apakah alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada waktu dan tempat yang berbeda.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2010: 211). Menurut Sugiyono (2010: 363, validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Berdasarkan pendapat di atas maka validitas berinti pada instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur dan sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan.

Menurut Sugiyono (2010: 177-183), terdapat tiga macam cara untuk mengukur validitas instrumen yaitu: (1) Pengujian validitas konstruk; (2) Pengujian validitas isi; (3) Pengujian validitas eksternal. Cara yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu dengan pengujian validitas konstruk, yaitu instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli kemudian diuji cobakan kepada 30 sampel kemudian mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan selanjutnya mengkorelasikan skor faktor dengan skor total (Sugiyono, 2010: 177).

Menurut Imam Ghazali (Ririn Prihatin, 2011: 43), Jika korelasi hitung positif atau lebih besar dari tabel maka butir instrumen yang

dimaksud valid, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka dikatakan tidak valid.

Perhitungan uji validitas yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas *product moment correlation* SPSS. Perhitungan Uji validitas *product moment Pearson correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%.

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai materi contoh atau aliran untuk menciptakan kesimpulan. Begitu pula uji validitas *product moment pearson correlation* ini.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas, dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

- a. Membandingkan Nilai r hitung dengan Nilai r tabel
 - 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
 - 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
- b. Membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05
 - 1) Jika nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.

- 2) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai negatif, maka item soal angket tersebut tidak valid.
- 3) Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian (Husein Umar, 2011: 58). Menurut Sugiyono (2010: 183-187), pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan eksternal (*test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya), dan internal (*internal consistency*). Cara yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan SPSS 20.

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 kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan mutu lulusan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai *Alpha* yang terdapat dalam tabel output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistik lainnya hasil

uji reliabilitas *alpha cronbach's* pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan oleh para pakar (ahli).

Dasar keputusan dalam Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach's* menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) menjelaskan bahwa uji reliabilitas sanggup dilakukan secara gotong royong terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Sementara, jikalau nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241). Teknik yang akan digunakan yaitu dengan analisis *Kolmogorov-smirnov test* dengan menggunakan SPSS 20. Uji *kolmogorov – smirnov* menurut Husaini Usman Dkk (2011: 315), berfungsi untuk menguji kesesuaian antara distribusi harga-harga yang diobservasi dengan distribusi teoritis tertentu (*uniform, normal, maupun poisson*). Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal

atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai signifikansinya *Kolmogorov-smirnov*. Apabila nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memodelkan hubungan antara variabel dependent dan variabel independent (Sofyan Yamin dkk, 2011: 7). Uji linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan mutu lulusan, dan kompetensi guru dengan mutu lulusan.

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity* $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Dalam uji linieritas ini, nantinya peneliti akan menggunakan SPSS.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksud untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya

multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2012).

2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis akan di uji menggunakan metode analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2014:261) menjelaskan Analisis regresi linier sederhana adalah regresi sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Komitmen Mengajar (X2), dan pada variabel *dependent* secara parsial yaitu Kinerja Guru (Y). Kemudian regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel *independent*. Menurut Ghozali (2018), Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh Manajemen kepemimpinan kepala sekolah, dan Komitmen Mengajar, secara simultan terhadap Kinerja Guru. Pusat perhatiannya

adalah pada upaya menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel *dependent* dengan satu variabel *independent*. Sebelum hipotesis dapat diuji menggunakan regresi sederhana, persyaratan berikut harus dipenuhi: data harus terdistribusi secara normal dan hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent* harus linier. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan.

H₂ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari Komitmen Mengajar, Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan.

H₃ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari Manajemen Kepemimpinan Kepala, dan Komitmen Mengajar, Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan.

Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan program aplikasi SPSS 20 dengan dasar dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Menentukan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak yaitu ditentukan dengan menginterpretasikan nilai signifikan pada teknik analisis statistik. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima

yaitu variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*, namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

b) Menentukan Koefisien Korelasi antara Prediktor dengan Kriteria

Analisis korelasi dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel *independent* dengan *dependent* terhadap mutu lulusan. Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 240), untuk menganalisis koefisien dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 20.

c) Menentukan Besarnya Sumbangan Variabel Bebas Terhadap variabel Terikat.

Dalam penelitian regresi berganda akan dapat diketahui seberapa besar pengaruh sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel menggunakan 2 (dua) analisis yaitu:

(1) Koefisien Determinasi (*R Square*)

Makna koefisien Determinasi (*R Square* atau R kuadrat) dalam analisis regresi linear berganda atau disimbolkan dengan R^2 yaitu sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel *independentt* (X) terhadap variabel terikat atau variabel *dependentt* (Y). Koefisien determinasi atau *R Square* ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh

yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

(2) Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Menurut Sutrisno Hadi (2004: 39), sumbangan efektif merupakan perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti maupun tidak diteliti. Sumbangan efektif dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa persenkah sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi Guru, secara parsial terhadap Mutu Lulusan.

Sumbangan efektif (SE) adalah ukuran sumbangan suatu variabel prediktor atau variabel independent terhadap variabel kriterium (*dependent*) dalam analisis regresi. Penjumlahan dari sumbangan efektif untuk semua variabel independent adalah sama dengan jumlah nilai yang ada pada koefisien determinasi atau *R square* (R^2). Sementara itu, sumbangan relatif (SR) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan suatu variabel prediktor terhadap jumlah kuadrat regresi. Jumlah sumbangan relatif dari semua variabel independent adalah 100% atau sama dengan 1.

Syarat untuk dapat menghitung SE dan SR adalah dengan memiliki hasil analisis korelasi dan regresi. Untuk itu, dari data penelitian ini saya akan melakukan analisis korelasi dan regresi untuk mengetahui hasilnya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian yang telah dilakukan dengan mengambil jumlah responden sebanyak 60 guru di SD Negeri Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan memperoleh hasil yang baik dan cukup. Penelitian ini dilaksanakan di 9 sekolah Negeri dengan jumlah guru sebanyak 60 orang.

Berdasarkan pembahasan tesis ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan termasuk dalam kategori baik dengan perolehan presentasi yang sama sebesar 38,33% dan rata-rata (mean) sejumlah 71,95.
2. Hasil Komitmen Mengajar di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan termasuk dalam kategori baik dengan perolehan presentasi sebesar 41,67% dan rata-rata (mean) sejumlah 36,58
3. Hasil Kinerja Guru di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan termasuk dalam kategori cukup dengan perolehan presentasi sebesar 55% dan rata-rata (mean) sejumlah 34,86.
4. Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan

Sawangan termasuk dalam kategori positif. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil korelasi sebesar 0,753 yang termasuk dalam table interpretasi antara 0,61 – 0,80 dan termasuk dalam kategori korelasi yang kuat. Sedangkan hasil dari uji regresi linier sederhana menghasilkan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,5$, maka dari itu kedua variable tersebut berpengaruh. Adapun pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan yaitu sebesar 56,7%.

5. Pengaruh Komitmen Mengajar terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan termasuk dalam kategori positif. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil korelasi sebesar 0,517 yang termasuk dalam table interpretasi antara 0,41 – 0,60 dan termasuk dalam kategori korelasi yang sedang. Sedangkan hasil dari uji regresi linier sederhana menghasilkan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,5$, maka dari itu kedua variable tersebut berpengaruh. Adapun pengaruh Komitmen Mengajar dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan yaitu sebesar 51,7%.
6. Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Mengajar Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Se-Daerah Binaan Taruna Krida Kecamatan Sawangan menghasilkan nilai sign yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $50,341 > 3,156$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Mengajar berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil presentase pengaruh antara variabel tersebut yaitu nilai R square sebesar 0,639 atau 63,9% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sama antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 63,9% dan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan penelitian ini, maka dapat diberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Untuk Kepala Sekolah, diharapkan untuk lebih mengembangkan gaya kepemimpinan dengan menjadi inspirator, motivator dan fasilitator bagi peran guru. Kepala sekolah juga perlu membangun lingkungan kerja yang positif, kondusif, kolaboratif dan suportif agar kerja sama antar guru dapat tercipta dengan baik.
2. Untuk guru, diharapkan agar lebih aktif dalam berpartisipasi dalam pengembangan diri dalam berbagai pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh sekolah maupun pihak luar. Hal ini akan membantu guru untuk memperbarui pengetahuan, keterampilan, strategi, dan pembelajaran yang lebih kolaboratif.
3. Untuk pengelola daerah binaan, diharapkan agar lebih menjaring aspirasi dari sekolah-sekolah maupun dari bapak/ibu guru untuk pengembangan sekolah yang lebih berkolaborasi.

4. Untuk peneliti, diharapkan agar kedepannya penelitian yang dilaksanakan mencakup daerah yang lebih luas lagi agar mendapat cakupan data yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Wahab Jufri. (2017). *Belajar dan Pembelajaran Sains : Modal Dasar Menjadi Guru Profesional*. Pustaka Reka Cipta.
- Akhmad Karim, Barham Siregar Bobby Indra Prayoga, Suyitno, A. K. (2022). *Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah*.
- Al Mukarrom, G. I. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Sefa Bumi Persada.
- Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen Kinerja Guru (Melalui Kompetensi, Komitemen dan Motivasi)* (1st ed.). Penerbit Yayasan Barcode.
- Barnawi, M. A. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. AR-RUZZ MEDIA.
- Buchari, A. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 106. <https://doi.org/10.30984/jii.v12i2.897>
- Dewi Zahra, W. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung*. 1–23.
- Djafri, N. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. In *JTEM (Journal of Islamic Education Management)* (Vol. 5, Issue 2). <https://doi.org/10.24235/jiem.v5i2.9107>
- Fay, D. L. (2019). Peran Kepela Madrasah Sebagai Leader di MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro Lampung Selatan. Skripsi. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Gumilar1, G. G., Ratnasari2, S. L., & Zulkifli3. (2020). *Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja*.
- Heryana, M., Sekolah, K., Negeri, S., Sumedang, I., & Barat, J. (2015). *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Guru Dan Kompetensi*

- Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Pada Kompetensi Lulusan.* 3(1), 44–67.
- Hidayat, R. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Mutu Pembelajaran.* 58–67.
- Hikmawaty, D., Mardi, N., & Chamariyah. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business, 1.*
- Isriyati. (2020). *Pernanan Kepemimpinan Kepala PAUD Formal Terhadap Profesionalitas Guru.*
- Jauhari, U. Asmara, H., & Wahyudi. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Mutu Layanan Pendidikan Padamts Swasta di Kecamatan Sui Ambawangkabupaten Kubu Raya. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 1(1), 1–15.*
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 2(1), 20–29.* <https://doi.org/10.34203/jimfe.v2i1.728>
- Jeklin, A. (2016). *“Teknik Analisis Data ,” pp.1-23, 2016. July, 1–23.*
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta’lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran, 6(3), 179–190.* <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>
- Juliantoro, M. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *EDUCATOR: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan, 2(2), 175–183.* <https://doi.org/10.51878/educator.v2i2.1307>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 2(2), 194–201.* <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Journal Penelitian Pendidikan, 11(2), 77–89.*
- Lazwardi, D. (2020). *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.* 139–157.
- Lisnawati, R. (2018). Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik), 2(2), 143.* <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p143-149>

- Malilah, M. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Transformasional dalam Menghadapi Era Industri 5.0 Menuju Sekolah Bermutu di SDN Kecamatan Serang Kota Serang. In *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa* (Vol. 9, Issue 2).
- MAhora, H. (2019). *Peranan Kepala Sekolah dlam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.
- Mulyasa. (2012). *Manajemen Pendidikan Karakter*. PT Bumi Aksara.
- Nanawi, H. (2018). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Tempel Sleman Yogyakarta*. 1–23.
- Nasta'in. (2019). Persinggungan kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan visioner dan situasional. *Manajemen Pendidikan*.
- Ningsih, N. (2018). *Manajemen Pembaharuan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. 1(21), 1–9.
- Nurjan, S. (2015). *PROFESI KEGURUAN Konsep dan Aplikasi* (H. Al-Fajari (ed.)).
- Nuryani, D., & Handayani, I. (2020). *Kompetensi Guru di Era 4.0 dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.
- Pane, A. (2017). Belajar dan Pembelajaran. *Fitrah*, 03(2), 333–352.
- Puspitasari¹, Y., Tobari², & Nila Kesumawati³. (2021). *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru*. 6.
- Pustaka, B. (2021). *Kamus besar bahasa indonesia*. Balai Pustaka.
- Putrawangsa, S., & Hasanah, U. (2022). *Analisis Capaian Siswa Indonesia Pada PISA dan Urgensi Kurikulum Berorientasi Literasi dan Numerasi*. February.
- Rachmawati, Y. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. 01(01), 19–28.
- Rahaju Supandi, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 113(1), 2023–2113. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.682>.
- Rahayu, S. (2019). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Diajukan sebagai salah satu tugas Mata Kuliah Manajemen Sekolah*. 106.
- Rosyad, R. A. (2017). Kualifikasi Pemimpin Lembaga Pendidikan Formal, Non

- Formal Dan Informal Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Raushan Fikr*, 6(1), 107–123. <https://doi.org/10.24090/jimrf.v6i1.2748>
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Manajemen, M., Pascasarjana, P., & Kepulauan, U. R. (2021). *Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. 10, 76–90.
- Safitri, R. E. K. Z., Ardila, N., Anjani, R., Pitriyani Silitonga, S., & Eka Safitri, R. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan dalam islam*. 2, 86–99.
- Samani, M., & Sidharto, S. (2016). *Guru Dalam Perspektif Islam*. Mohammad Kosim.
- Sari, N. P., & Samin, S. (2016). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Aset, Dan Likuiditas Terhadap Struktur Modal. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 15–26. <https://doi.org/10.35590/jeb.v3i1.721>
- Siti Aisyah, B. (2016). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif Pada Sekolah Inklusif. *Jurnal Isema*, 1(1), 67–76.
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>
- Sudiarditha, Warlizasusi, J., & Ifnaldi. (2020). *Kompetensi Guru*.
- Syafrina, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tari, E., & Hutapea, R. H. (2020). Peran Guru Dalam Pengembangan Peserta Didik Di era Digital. *Kharisma: Jurnal Ilmiah Teologi*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.54553/kharisma.v1i1.1>
- Triapnita Nainggolan, N., Siahaan, R., & Ekana Nainggolan, L. (2020). *Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Pada SMP Negeri 1 Panei*. 6(June), 1–12.
- Turisia, A., Suhartono, S., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Minat Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1985–1996.
- Turnip, C. T. (2015). Gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah menengah kejuruan (smk) kristen 2 klaten jawa tengah. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Utomo, H. S. (2016). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. 1–23.
- Wahyuni, S., Kunci, K., Kepemimpinan Visioner, G., Guru, K., Belajar, F., &

Lulusan, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Fasilitas Belajar Terhadap Mutu Lulusan di SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan. In *JMP-DMT* (Vol. 1, Issue 3).

Wiyani, N. A. (2021). Konsep Manajemen PAUD Berdaya Saing. *Meningkatkan Kosakata Anak Usia Dini Melalui Media Wordwall*, 9(1), 1–14.

Yanuarti, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Prakarya Internasional Bandung. *Pendidikan*, 1, 8. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>