

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala Sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.<sup>1</sup>

Pendidikan merupakan aspek yang tidak bisa terlepas dari semua sendi kehidupan manusia, baik pendidikan dalam arti makro maupun pendidikan dalam arti mikro, karena setiap individu manusia mengalami proses pendidikan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Secara lebih arif dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya pikir, dan tingkah laku yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan “Pendidikan

---

<sup>1</sup> Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan potensi Siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”<sup>2</sup>

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain, memotivasi sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama yang melibatkan proses pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota.<sup>3</sup> Dengan demikian, Kepala Sekolah mempunyai tugas dalam pengembangan peningkatan kualitas pendidikan di tingkat Sekolah. Dalam hal ini bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan proses kegiatan belajar mengajar di Sekolah. Sebagai pengembang pendidikan dan pengajaran di Sekolah merupakan tugas tidak ringan sebagaimana diamanahkan pada Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala Sekolah maka sebagai kepala Sekolah mempunyai kewajiban melaksanakan peraturan yang salah satunya adalah kompetensi supervisi. Dalam rangka mengembangkan peningkatan pendidikan secara bersama-sama semua personal agar bergerak ke arah pencapaian tujuan sesuai pelaksanaan tugas masing-masing secara efisien dan efektif.<sup>4</sup>

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kurang maksimalnya kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru-guru, sehingga masih ada guru yang kurang disiplin dalam bertugas, terlambat datang dan pulang lebih awal. Kondisi seperti itulah yang menjadi permasalahan di lembaga pendidikan.<sup>5</sup>

Proses mempengaruhi orang lain dan proses mempermudah usaha seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan tujuannya adalah pengertian dari

---

<sup>2</sup>Republik Indonesia, *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Cet. V; Jakarta : Sinar Grafika), 2013, 3.

<sup>3</sup> Muh. Fitrah, ‘Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan’, *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3.1 (2017), 31.

<sup>4</sup> Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala Sekolah

<sup>5</sup> Kasidah, Murniati AR. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja." *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 2017: 128.

Kepemimpinan. Menurut Ivancevich dalam model Vroom-Jago, kepemimpinan ini memperhatikan keefektifan keputusan, gaya keputusan dan prosedur diagnostik. Kriteria keefektifan keputusan melibatkan kualitas keputusan yang berkaitan dengan sejauh mana keputusan mempengaruhi kinerja sedangkan komitmen bawahan berkaitan dengan seberapa penting bawahan berkomitmen atau menerima keputusan agar keputusan tersebut dapat diimplementasikan.<sup>6</sup>

Alquran menjelaskan kriteria pemimpin itu harus mampu bertanggung jawab, bisa mengambil keputusan dengan adil, bijaksana serta tidak mengikuti hawa nafsu belaka, sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Q. S. Shad ayat 26 yang berbunyi :

يٰۤاٰدٰوُدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: *Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan."*

Alquran juga menjelaskan bahwa pemimpin itu harus bisa dipercaya dan bisa menjalankan amanahnya dengan baik serta bertanggung jawab sehingga tujuan-tujuan bisa tercapai dengan baik pula. Hal ini dijelaskan dalam Q. S. An-Nisa ayat 48 yang berbunyi :

اِنَّ اللّٰهَ لَا يَغْفِرُ اَنْ يُشْرَكَ بِهٖۤ وَیَغْفِرُ مَا دُوْنَ ذٰلِكَ لِمَنْ یَّشَآءُ ۗ وَمَنْ یُّشْرِكْ بِاللّٰهِ فَقَدْ افْتَرٰى اِثْمًا عَظِيْمًا

Artinya: *Sesungguhnya Allâh menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allâh memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allâh adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."*

---

<sup>6</sup> Yohanes Andhi Kurniawan, 'KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH', Jurnal Manajemen Pendidikan, 2017.

Terry mendefinisikan kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut perlu seorang pemimpin untuk melakukan supervisi untuk menjaga apakah langkah-langkah yang diambil telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.<sup>7</sup>

Kepala sekolah sebagai kunci pendorong bagi perkembangan dan kemajuan sekolah serta bertanggungjawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan Siswa dan programnya. Agar hal demikian tercapai dengan baik, maka kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan, sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus pandai memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang.<sup>8</sup>

Kepala sekolah sebagai kunci pendorong bagi perkembangan dan kemajuan sekolah serta bertanggungjawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan Siswa dan programnya. Agar hal demikian tercapai dengan baik, maka kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan, sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus pandai memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang.

Robbins dan Coulter menyatakan bahwa *performance is the end result of an activity*, hasil dari sebuah aktifitas yang bisa didefinisikan sebagai prestasi kerja. Sementara Bernardin dan John memberikan definisi tentang performance sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*, yang berarti kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Veithzal menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

---

<sup>7</sup> Kristiawan, Tri Yuliani dan Muhammad. "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBINA KOMPETENSI." *JMKSP*, 2016: 124.

<sup>8</sup> Fitrah, Muh. "PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN." *JURNAL PENJAMINAN MUTU*, 2017: 32.

hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>9</sup>

Prestasi akademik menurut Bloom adalah mengungkap keberhasilan seseorang dalam belajar. Suryabrata menyatakan bahwa prestasi akademik adalah seluruh hasil yang telah dicapai (*achievement*) yang diperoleh melalui proses belajar akademik (*academic achievement*) maka menurut penulis istilah yang dapat disimpulkan bahwa seluruh hasil yang telah dicapai (*achievement*) atau diperoleh melalui proses belajar akademik (*academic achievement*) yang dapat dipakai sebagai ukuran untuk mengetahui sejauh mana para Siswa menguasai bahan pelajaran yang diajarkan dan dipelajari. Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi akademik adalah hasil dari kegiatan belajar untuk mengetahui sejauh mana seseorang menguasai bahan pelajaran yang diajarkan serta mengungkapkan keberhasilan yang dicapai oleh orang tersebut.<sup>10</sup>

Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya apabila seluruh komponen tersebut memenuhi syarat tertentu. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga kependidikan yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab. Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang profesional.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala Sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Dalam hal ini, kepala Sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi Sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik Siswa untuk

---

<sup>9</sup> Susan Febriantina, Febi Nur Lutfiani, and Nuryetty Zein, 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU', *TADBIR MUWAHHID*, 2018

<sup>10</sup> Penyesuaian Sosial, di Lingkungan, dan Sekolah, 'Studi Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Sosial Di Lingkungan Sekolah Dan Prestasi Akademik Siswa Smpit Assyifa Boarding School Subang Jawa Barat', *Jurnal Psikologi Undip*, 10.2 (2011), 103–14 .

mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala Sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala Sekolah memahami kebutuhan Sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.

Menjadi Kepala Sekolah Profesional idealnya harus memahami secara komprehensif bagaimana kinerja dan kemampuan manajerialnya dalam memimpin sebuah Sekolah sehingga Sekolah itu bernuansa Sekolah yang berbudaya. Kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh pendidikan. Dengan demikian bidang pendidikan adalah bidang yang menjadi tulang punggung pelaksanaan pembangunan nasional. Tujuan pendidikan, khususnya di Indonesia adalah membentuk manusia seutuhnya yang Pancasila<sup>11</sup>, dimotori oleh pengembangan afeksi. Tujuan khusus ini hanya bisa ditangani dengan ilmu pendidikan bercorak Indonesia sesuai dengan kondisi Indonesia dan dengan penyelenggaraan pendidikan yang memakai konsep sistem.

Kepala Sekolah harus : a. memiliki wawasan jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi); b. memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumberdaya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan Sekolah (yang umumnya tak terbatas); c. memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat, cekat, dan akurat); d. memiliki kemampuan memobilisasi sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan dan yang mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan Sekolahnya; e. memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang dan tidak mencari orang-orang yang mirip dengannya, akan tetapi sama sekali tidak toleran terhadap orang-orang yang meremehkan kualitas, prestasi, standar, dan nilai-nilai; f. memiliki kemampuan memerangi musuh-musuh kepala Sekolah, yaitu ketidakpedulian, kecurigaan, tidak membuat keputusan, mediokrasi,

---

<sup>11</sup> UU Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003

imitasi, arogansi, pemborosan, kaku, dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak.<sup>12</sup>

Tenaga pendidik atau guru merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan pendidikan. Kualitas guru akan berpengaruh terhadap keberhasilan Siswa dalam proses pembelajaran. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa tugas keprofesionalan guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.<sup>13</sup>

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di Sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan Siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di Sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas.<sup>14</sup>

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.<sup>15</sup>

SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa adalah salah satu SMA yang berbasis pesantren yang terletak di Sumedang. SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa merupakan Sekolah yang membentuk dan mempersiapkan keahlian Siswa dalam bidang Ulumul Quran dan Tahfidz Alquran yang posisinya dibawah Kemendiknas dan terpusat ke Provinsi Jawa Barat.

Keunggulan yang ada pada SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa terletak pada tambahan di luar kurikulum nasional melalui pengembangan materi

---

<sup>12</sup> UU Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003

<sup>13</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20 (a)

<sup>14</sup> Mulyasa E, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja)

<sup>15</sup> Mulyasa E, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja)

kurikulum, program Hifdzil Quran (HQ), program kajian kitab kuning berbahasa Arab, pembinaan kreativitas dan disiplin, berakhlak mulia dan kegiatan ekstra kurikuler.<sup>16</sup> Dilihat dari peran tersebut, Guru – guru yang bertugas di SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa semua sudah berkualifikasi S1. Gambaran ini menunjukkan bahwa kualifikasi pendidik pada SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa telah memenuhi syarat dan kondisi seperti itu mendukung peningkatan kinerja guru dan prestasi belajar siswa. Namun pada kenyataan, menunjukkan bahwa kinerja guru dan prestasi belajar siswa dalam belajar masih rendah yang disebabkan : 1. Semua guru memang sudah berkualifikasi S1, namun ada beberapa guru yang tidak sesuai bidang mata pelajarannya, 2. pengontrolan kepala Sekolah yang belum maksimal, 3. sebanyak 30% guru di lembaga tersebut mengajar di tempat lain, 4. masih ada sekitar 40% guru yang sering terlambat datang ke sekolah dan 5. sekitar 30% guru tidak membuat RPP ketika mengajar didalam kelas, sehingga guru memberikan materi kepada siswa kurang maksimal.<sup>17</sup> Hal tersebut adalah salah satu indikator, bahwa kepemimpinan sekolah di SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa belum optimal.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu hal yang harus kita bahas dalam perkembangan kinerja guru dan pembelajaran Siswa. Hasil dari kepemimpinan kepala sekolah menjadi tolak ukur maju atau mundurnya sebuah sekolah dan kinerja kepala sekolah pun menjadi bagian penting dalam mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Dalam perkembangannya, bukan hanya guru yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menghasilkan Siswa yang berprestasi. Namun kepala sekolah pun berperan dalam menghasilkan Siswa yang berprestasi.

Penelitian yang akan peneliti lakukan di SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa, peneliti ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dan seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

---

<sup>16</sup> Wawancara wakasek bid. Kurikulum Siti Ela Halimah, S.Pd, pada hari Rabu Tanggal 9 Desember 2021.

<sup>17</sup> Wawancara wakasek bid. Kurikulum Siti Ela Halimah, S.Pd, pada hari Rabu Tanggal 9 Desember 2021.

guru dan juga untuk mengetahui seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi belajar Siswa dari segi akademik.

Melihat masalah yang terdapat dalam kepemimpinan kepala sekolah yang didapatkan peneliti, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa di lembaga tersebut?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di lembaga tersebut?

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih efektif, efisien, terarah maka diperlukan batasan masalah. Adapun pembatasan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pada prestasi belajar siswa yang diteliti pada ranah afektif saja.

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa
2. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa di lembaga tersebut
3. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di lembaga tersebut

## **E. Manfaat Penelitian**

1. Teoritis, dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan khususnya kajian mengenai teori manajemen pendidikan Islam yang dispesifikasikan pada konsep kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa.
2. Praktis, dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:
  - Bagi SMA Plus Ulumul Quran Al Mustofa agar dapat digunakan sebagai bahan evaluasi serta masukan untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah.
  - Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan yang sangat berguna saat ini dan besok ketika berkecimpung langsung dalam manajemen suatu madrasah atau sekolah.
  - Bagi khalayak umum, diharapkan sebagai bahan telaah terhadap pendidikan di Indonesia, sekaligus memberikan perbandingan dalam dunia pendidikan sehingga dapat menciptakan komitmen bersama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga yang dikelola di masa mendatang.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lainnya adalah motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka

tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan.<sup>18</sup>

Definisi kepemimpinan juga diajukan Yukl, menurutnya kepemimpinan adalah, “ *The process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives*” (proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama).<sup>19</sup>

Kepemimpinan sebagai proses membujuk (*inducing*) orang-orang di sekitar untuk mengambil langkah dalam pencapaian sasaran bersama. Hendaknya seorang pemimpin itu mempunyai strategi bagaimana membujuk dan mengajak orang lain untuk melakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan pemimpin tersebut. Upaya ini akan lebih baik jika "kepemimpinan kepala Sekolah menghindari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan dan sebaliknya perlu mengedepankan kerjasama fungsional"<sup>20</sup>

## 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berasal dari dua suku kata yaitu gaya dan kepemimpinan. Sedarmayanti berpendapat bahwa gaya adalah sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.<sup>21</sup> Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan dibandingkan yang lainnya.

---

<sup>18</sup> Agus Soegoto and Yohanis Salutondok, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3.3 (2015), 849–62.

<sup>19</sup> Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi kelima* (Leadership in Organization), Jakarta : PT. Indeks (2010), 6

<sup>20</sup> Seobagio Atmadiwiryono, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : Ardadirya (2000), 161

<sup>21</sup> Sedarmayanti. 'Sumber Daya Manusia dan Produktivitas'. Bandung: Mandar Maju. (2001).

John Adair dalam Susanto & Aisiyah menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki keperibadian dan watak tertentu yang sesuai dengan situasi umum, didukung dengan kemampuan teknis dan pengalaman yang relevan, yang diperlukan untuk menuntun kelompok mencapai tujuan dan dalam waktu yang bersamaan memelihara dan membangun persatuan tim<sup>22</sup>. Nogi berpendapat bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan yang ada<sup>23</sup>.

Secara berurutan, penelitian dan teori kepemimpinan dapat diklasifikasikan dalam pendekatan sifat, perilaku dan situasional-contingency. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perilaku yang dimana pendekatan perilaku membahas mengenai beberapa perilaku yang efektif dilakukan oleh pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, perilaku pemimpi bisa dipelajari sehingga bisa dibentuk dengan pembiasaan yang disengaja. Pendekatan perilaku mengantarkan kita pada suatu anggapan bahwa pemimpin itu dibentuk bukan dilahirkan. Dalam pendekatan perilaku terdapat beberapa teori kepemimpinan, teori yang penulis gunakan adalah teori Path-Goal Evan-House.

Teori yang dirumuskan oleh Martin G. Evans dan Robert J. House ini mencoba membantu untuk dapat memahami dan meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam situasi yang berbeda<sup>24</sup>. Teori ini menekankan bahwa motivasi seseorang tergantung dari harapannya akan imbalan dan valensi, atau daya tarik imbalan itu. Manajer harus dapat memberikan imbalan atau stimulus dan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh bawahan untuk memperolehnya. Evans- House mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan untuk menjelaskan teorinya, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan direktif. Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratik dari Lippit dan White. Bawahan tahu senyatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang

---

<sup>22</sup> Susanto, H., & Aisiyah, N. (2010). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Magistra*, (74), 19

<sup>23</sup> Nogi, H. "Manajemen Publik". Jakarta: Grasindo. (2005). 125

<sup>24</sup> Wahjono, S. I. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu. (2010). 283-284

khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi bawahan karena pemimpin mengarahkan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana caranya, menjadwalkan pekerjaan, mempertahankan standar kinerja, hal ini memperjelas peranan pemimpin yang sangat otoriter mengatur kelompoknya.

- b. Gaya kepemimpinan yang mendukung (Supportive leadership). Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya. Pemimpin yang menggunakan gaya ini melakukan berbagai usaha agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, memperlakukan anggota dengan adil, bersahabat, dan mudah bergaul, memperhatikan kesejahteraan bawahannya.
- c. Gaya Kepemimpinan partisipasif. Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

### 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Definisi kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli berdasarkan sudut pandang masing-masing. Menurut Susanto<sup>25</sup> kepemimpinan adalah proses yang disengaja oleh seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain. Sedangkan menurut Syaiful Sagala<sup>26</sup> kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mengarahkan aktivitas anggota atau bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>25</sup> Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2017).

<sup>26</sup> M.Pd. Prof. Dr. H. Syaiful Sagala, S.Sos., *Pendekatan & Model Kepemimpinan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).

Menurut Soekarso, Putong, dan Hidayat<sup>27</sup> kepemimpinan adalah proses mempengaruhi bawahan atau pengikut yang disertai dengan legitimasi untuk mencapai tujuan individu, kelompok, maupun organisasi. Wijaya, Purnomolastu, dan Tjahjoanggoro<sup>28</sup> menyimpulkan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan perilaku perorganisasian, tanggung jawab, dan keteladanan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan membangkitkan motivasi pengikut yang disertai dengan kerja sama (*team work*) dan proses pelayanan optimal untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

#### 4. Kinerja Guru

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja<sup>29</sup>

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan

---

<sup>27</sup> Putong Iskandar Sukarso, *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis Vol 1 Edisi 1* (Buku & Artikel Karya Iskandar Putong, 2015).

<sup>28</sup> Agus Wijaya, N Purnomolastu, and A. J. Tjahjoanggoro, *Kepemimpinan Berkarakter* (Sidoarjo: Brilian Internasional, 2015).

<sup>29</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, (2004), 19

petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.<sup>30</sup>

Kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil merupakan manifestasi Kinerja Guru.<sup>31</sup> Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya, untuk memutuskan suatu tindakan.

## 5. Prestasi Belajar Siswa

Prestasi dan belajar yaitu dimana kedua kata tersebut saling berkaitan dan diantara keduanya mempunyai pengertian yang berbeda. Oleh sebab itu, sebelum mengulas lebih dalam tentang prestasi belajar, terlebih dahulu kita telusuri kata tersebut satu persatu untuk mengetahui apa pengertian prestasi belajar itu. Menurut Djamarah prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individu maupun kelompok.<sup>32</sup>

Belajar adalah proses perubahan tingkah laku pada diri seseorang berkat pengalaman dan pelatihan, dimana penyaluran dan pelatihan itu terjadi melalui interaksi antara individu dan lingkungannya, baik lingkungan alamiah maupun lingkungan social.<sup>33</sup> Menurut Sardiman A.M belajar sebagai rangkaian kegiatan

---

<sup>30</sup> Susan Febriantina, Febi Nur Lutfiani, and Nuryetty Zein, 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU', *TADBIR MUWAHHID*, 2018

<sup>31</sup> Ismail Mohamad, *Manajemen Operasional Sekolah*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, (2004), 4

<sup>32</sup> Djamarah. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. (Surabaya : Usaha Nasional) 1994.

<sup>33</sup> Hamalik. *Manajemen Belajar di Perguruan Tinggi Bandung*.(Bandung:Sinar Baru).1991, 16.

jiwa-raga, psiko-fisik menuju ke perkembangan pribadi manusia seutuhnya, yang menyangkut unsur cipta, rasa dan karsa, ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. Sardiman.<sup>34</sup>

## **6. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan gaya merupakan sikap, tingkah laku atau gerak-gerik yang dilakukan seseorang. Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah proses memengaruhi Kepala Madrasah terhadap bawahannya, yaitu guru dan staf di madrasah tersebut. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang Kepala Madrasah harus mampu mengimplementasikan fungsinya sebagai perencana (*planner*), pengelola (*organizator*), pengawas (*supervisor*), dan pengevaluasi (*evaluator*) dengan gaya, tingkah laku dan sikap yang bisa diteladani atau pun mampu membawa suasana yang nyaman bagi bawahannya.

Fungsi-fungsi tersebut harus dimiliki oleh setiap Kepala Madrasah, terutama dalam mengelola seluruh bawahannya, yaitu guru dan staf. Kepala Madrasah harus mampu menjaga iklim madrasah yang kondusif, harmonis, dan nyaman. Jika hal tersebut telah dijalankan dengan baik, maka kinerja guru akan semakin baik sehingga guru tersebut akan menjalankan tugasnya secara profesional. Dengan demikian, diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan Kepala Madrasah dengan profesionalisme guru.

## **7. Hubungan Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa**

Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Sejalan dengan itu pula, Smith (2003:292) mengatakan bahwa kinerja merupakan “output derive processes, human or other

---

<sup>34</sup> *Interaksi dan Motivasi Mengajar*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada).1994.22-23.

wise.” Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Komitmen dan motivasi kerja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

## **8. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Prestasi Belajar Siswa**

Adanya hubungan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan prestasi belajar siswa terhadap tercapainya mutu pendidikan di sekolah merupakan hasil dari peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik pula, sehingga akan menciptakan generasi bangsa yang baik dan dapat pula menciptakan rasa kepuasan terhadap pelanggan atau wali murid sehingga akan menimbulkan loyalitas pelanggan terhadap suatu institusi.

Kinerja guru yang baik tidak lepas dari beberapa faktor, di antaranya yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah dan melekatnya budaya kerja guru di sekolah. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru, semakin baik pula kinerja guru sehingga menghasilkan output siswa yang baik pula. Dengan demikian, diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa.

### **G. Hipotesis**

Hipotesis yang penulis gunakan yakni hipotesis asosiatif hipotesis yang menggunakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang didalamnya untuk menjawab pertanyaan adakah hubungan antara dua variabel penelitian.

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

H<sub>1</sub> : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi belajar siswa.

H<sub>2</sub> : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi belajar siswa.

H0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa

H3 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa.

## H. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Tesis Ahmad Yusup Hasim IAN Purwokerto dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Di Kota Tegal*”, 2017. Tesis ini mendiskusikan dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja dan Prestasi Guru. Dapat dinyatakan bahwa kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,69 pada skala likert. Kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,56 pada skala likert. Penelitian ini telah menemukan adanya 20% pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal. Hal ini memberi makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI. Artinya untuk meningkatkan kinerja guru PAI salah satunya adalah dengan jalan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolahnya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh variabel x terhadap variabel y, sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel x penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah sedangkan pada penelitian penulis adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel y, sedangkan pada penelitian penulis terdapat dua variabel y.

2. Tesis Sumarno Universitas Negeri Semarang dengan Judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*”, 2009. Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan

kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Paguyangan termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 58,8028, profesionalisme guru dalam kategori profesional 58,0915, kinerja guru masuk dalam kategori baik dengan rata-rata 61,4155. Dengan analisis regresi sederhana diketahui : terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4 %. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%. Berdasarkan penelitian ini disarankan kinerja guru perlu ditingkatkan dan guru harus menyadari antara hak dan kewajiban harus seimbang.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang mana pada tesis ini terdapat dua variabel x dan satu variabel y, sedangkan pada tesis penulis terdapat satu variabel x dan dua variabel y.

3. Tesis Triyantika Sari Universitas Lampung Bandar Lampung dengan Judul "*Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Bandar Lampung*", 2017. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasi penelitian dari 201 sekolah dasar negeri di Bandar Lampung dengan sampel 30 populasi sekolah dasar di Bandar Lampung yang terdiri dari kepala sekolah, guru dan komite sekolah. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari penelitian lapangan dengan kontribusi 93,2% itu berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah

dilaksanakan dengan baik dan komite sekolah dilakukan dengan kinerja baik guru juga akan meningkat.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang mana pada tesis ini terdapat dua variabel x dan satu variabel y, sedangkan pada tesis penulis terdapat satu variabel x dan dua variabel y.

4. Tesis Bambang Syahril Universitas Bengkulu dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Manna Bengkulu Selatan*", 2013. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sikap guru terhadap kinerja guru, disiplin guru terhadap kinerja guru, dan pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang mana pada tesis ini terdapat tiga variabel x dan satu variabel y, sedangkan pada tesis penulis terdapat satu variabel x dan dua variabel y.

5. Tesis Astuti Universitas Negeri Mataram dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru*

*Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di SMPN 4 Bolo Kabupaten Bima Tahun Pelajaran 2019-2020*”, 2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan data angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda yang dihitung menggunakan SPSS 21. Hasil perhitungan regresi linear sederhana yaitu: 1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap prestasi belajar peserta didik berdasarkan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $4,823 > 2,028$  (thitung > t tabel) serta besar pengaruh variabel X1 terhadap Y sebesar 39,2%. 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik berdasarkan nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $3,759 > 2,028$  (thitung > t tabel) serta besar pengaruh X2 terhadap Y sebesar 28,2%. 3) Hasil perhitungan uji regresi linear berganda yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar peserta didik berdasarkan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung sebesar  $21,198 > 3,26$  (Fhitung > F tabel) serta besar pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar 54,8%.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang mana pada tesis ini terdapat dua variabel x dan satu variabel y, sedangkan pada tesis penulis terdapat satu variabel x dan dua variabel y.

6. Tesis Muhamad Asran Dirun Institus Agama Islam Negeri Palangkaraya dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Dan MA Se-Kota Palangkaraya”*, 2016. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menguji kausalitas (sebab-akibat) pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian adalah seluruh kepala sekolah dan guru SMA dan MA se Kota Palangka

Raya dengan mengambil sampel penelitian 31 orang kepala sekolah dan 273 orang guru. Untuk menghitung validitas butir angket digunakan korelasi product moment dari Pearson. Uji hipotesis menggunakan proses perhitungan dengan pendekatan analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 50,60%, (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 46,4%, (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 79,3%, selebihnya sebesar 20,7% kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang mana pada tesis ini terdapat dua variabel x dan satu variabel y, sedangkan pada tesis penulis terdapat satu variabel x dan dua variabel y.

7. Tesis Amalni Muthmainah Ramadhani Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Iklim Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang*", 2016. Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan berjenis regresi linier berganda. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dari variabel perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru. Untuk uji hipotesis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Sampel yang digunakan berjumlah 105 siswa kelas II SMA Negeri 8 Kota Malang. Hasil analisis data yang diperoleh adalah (1) ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah, dengan nilai  $\text{Sig } 0,000 < \alpha 0,05$ . (2) ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru, dengan nilai  $\text{Sig } 0,000 < \alpha 0,05$ . (3) tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai nilai Sig

0,146 >  $\alpha$  0,05. (4) ada pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai Sig 0,034 <  $\alpha$  0,05. (5) ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai Sig 0,000 <  $\alpha$  0,05. Dan secara bersama-sama ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai Sig F 0,002 <  $\alpha$  0,05. Yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan tidak bisa secara langsung mempengaruhi prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang mana pada tesis ini terdapat dua variabel x dan satu variabel y, sedangkan pada tesis penulis terdapat satu variabel x dan dua variabel y.

