

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG TIPE KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH DAN KEDISIPLINAN DENGAN  
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI  
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

**(Tesis)**

**Oleh  
DEDI KARNO  
NPM 2023053016**



**PROGRAM MAGISTER KEGURUAN GURU SEKOLAH DASAR  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRAK**

### **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEDISIPLINAN DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Oleh  
DEDI KARNO

Masalah dalam penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan rancangan non eksperimen. Teknik pengambilan sampel dengan *multistage random sampling* sehingga jumlah sampel sebanyak 50 orang guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Pengujian hipotesis pertama melalui validasi materi dan desain yang dilakukan Pengujian hipotesis pertama dan kedua analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana. Pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji analisis korelasi ganda Hasil penelitian diperoleh adalah (1) Ada hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, (2) Ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja guru, dan (3) Ada hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru secara simultan dengan kinerja guru.

**Kata Kunci: Persepsi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kedisiplinan,  
dan Kinerja Guru**

## **ABSTRACT**

### ***THE RELATIONSHIP OF TEACHERS' PERCEPTION ABOUT LEADERSHIP PRINCIPLES AND DISCIPLINE IN THE PERFORMANCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN LAMPUNG SELATAN DISTRICT***

By  
**DEDI KARNO**

*The problem in this study is the low performance of primary school teachers in South Lampung Regency. The purpose of this study was to analyze the relationship between teachers' perceptions of the type of principal leadership and teacher discipline with teacher performance in primary schools in South Lampung Regency. This study uses a quantitative approach with a non-experimental design. The sampling technique was multi-level random sampling such that the sample size was 50 primary school teachers in South Lampung Regency. Data collection techniques using questionnaire techniques. Testing of the first hypothesis through material and design validation was performed. Testing of the first and second hypotheses was analyzed using simple correlation techniques. Testing the third hypothesis using a multiple correlation analysis test The results obtained are (1) There is a significant association between teachers' perceptions of the leadership type of the principal and teacher performance, (2) There is a significant association between discipline and teacher performance, and ( 3) There is a significant difference between teachers' perceptions of principal's leadership type and teacher discipline concurrently with teacher performance.*

***Keywords: Teacher's Perception, Leadership, Discipline, And Teacher Performance***

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG TIPE KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH DAN KEDISIPLINAN DENGAN  
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI  
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

**Oleh  
DEDI KARNO  
NPM 2023053016**

**Tesis**  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
MAGISTER PENDIDIKAN

Pada

Program Pascasarjana Magister Keguruan Guru Sekolah Dasar  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung



**PROGRAM MAGISTER KEGURUAN GURU SEKOLAH DASAR  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Tesis

**: HUBUNGAN ANTARAPERSEPSI  
GURU TENTANG TIPE  
KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN KEDISIPLINAN  
DENGAN KINERJA GURU  
SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN  
LAMPUNG SELATAN**

Nama Mahasiswa

: Dedi Karno

Nomor Pokok Mahasiswa

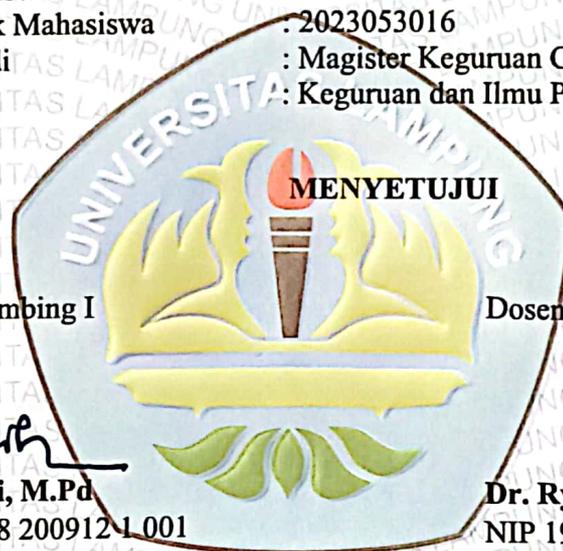
: 2023053016

Program Studi

: Magister Keguruan Guru Sekolah Dasar

Fakultas

: Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dr. Riswandi, M.Pd**

NIP 19760808 200912 1 001

**Dr. Ryzal Perdana, M.Pd**

NIP 19921109 202321 1 023

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Ketua Program Studi

**Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si**

NIP 19741220 200912 1 002

**Dr. Dwi Yulianti, M.Pd.**

NIP 19670722 199203 2 001

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**  
Ketua

**: Dr. Riswandi, M.Pd**  
NIP 19760808 200912 1 001



**Sekretaris**

**: Dr. Ryzal Perdana, M.Pd**  
NIP 19921109 202321 1 023



**Anggota Penguji I : Dr. M. Thoha B Sampurna Jaya, M.S**  
NIK 241709520831101



**Anggota Penguji II : Dr. H. Pargito, M.Pd**  
NIP 195904141986031005



**Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**Dr. Sunyono, M.Si.**  
NIP 196312301991111001

**3. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung**



**Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.**  
NIP 196403261989021001

**Tanggal Lulus Ujian Tesis: 19 Oktober 2023**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya

Nama : Dedi Karno  
NPM : 2023053016  
program Studi : Magister Keguruan Guru Sekolah Dasar  
Jurusan/Fakultas : Ilmu Pendidikan/ Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Lampung Selatan” adalah benar-benar karya saya asli, kecuali pada kutipan yang disebutkan sumbernya pada daftar pustaka. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian surat pernyataan *orisinilitas* ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, Desember 2023  
Pemberi Pernyataan



Dedi Karno  
NPM 2023053016

## **RIWAYAT HIDUP**



Penulis dilahirkan di desa Tanjung Sari, 03 Oktober 1982 sebagai anak kedua dari empat bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Supriadi (almarhum) dan Ibu Suparti.

Penulis mengawali pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 2 Bangunan, Kecamatan Palas, Kabupaten Lampung Selatan lulus tahun 1995. Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama PGRI 2 Palas, Kecamatan Palas, Kabupaten Lampung Selatan, lulus tahun 1998. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kalianda, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, lulus tahun 2001. Tahun 2002 penulis melanjutkan pendidikan jenjang Diploma dua (D-II) PGSD Universitas Lampung, lulus tahun 2004. Tahun 2008 penulis melanjutkan pendidikan jenjang Strata satu (S-I) PGSD di Universitas Terbuka dan lulus tahun 2010. Selanjutnya di tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa S-2 program studi Magister Keguruan Guru Sekolah Dasar (MKGSD) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung.

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, segala puji syukur kepada Allah SWT yang memberikan barakah dan karunia-Nya. Dengan sepenuh hati kupersembahkan karya ini untuk:

1. Ibuku tercinta Ibu Suparti, yang selalu memanjatkan doa-doanya untukku, dan semoga Ibu sehat selalu.
2. Istriku tersayang Zaitun, yang selalu setia mendampingi dan memberi semangat untukku, berjuang bersama-sama dalam Pendidikan untuk mencapai magister dan dalam kehidupan sehari-hari.
3. Anak-anakku tersayang Najam Fatih Wigiarto, Azka Zaida Lestari dan Raina Saida Paramitha Purnami yang telah rela mengorbankan waktu kebersamaan dengan ayah untuk ayah menuntut ilmu, memberikan doa untuk ayah agar segera menyelesaikan pendidikan dan terima kasih atas sambutan senyuman yang dapat menghilangkan rasa lelah ayah.
4. Keluarga besarku yang selalu memberi semangat dan dukungan.
5. Almamater yang tercinta Universitas Lampung (UNILA).

## SANWACANA

Puji syukur selalu terucap kepada Allah Swt yang telah memberikan nikmat sehat serta rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Lampung Selatan” Shalawat serta salam selalu terucap kepada Rasulullah Muhammad Saw.

Pada Kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani D.E.A., I.P.M., Rektor Universitas Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi Magister Keguruan Guru Sekolah Dasar.
2. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si., Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada mahasiswa dalam menyelesaikan studi.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada mahasiswa dalam menyelesaikan studi.
4. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Si. M.Ag., Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada mahasiswa dalam menyelesaikan studi.
5. Ibu Dr. Dwi Yulianti, M.Pd., Ketua Program Studi Magister Keguruan Guru Sekolah Dasar yang telah memotivasi, membimbing, dan nasihat kepada penulis dalam menyelesaikan studi.

6. Bapak Dr. M. Thoha B Sampurna Jaya, M.S., Dosen penguji I yang telah memotivasi, membimbing, dan memberikan nasehat kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Bapak Dr. Ryzal Perdana, M.Pd., Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan nasihat selama proses penyelesaian tesis.
9. Bapak dan Ibu dosen serta staf Program Studi Magister Keguruan Guru Sekolah Dasar yang telah memberikan ilmu, motivasi dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Bapak dan Ibu dewan guru, guru Sekolah Dasar di Lampung Selatan yang telah memberikan partisipasinya untuk mengisi kuisisioner penulis untuk mendukung penelitian penulis.
11. Istriku Tersayang Zaitun yang selalu setia mendampingi dan memberi semangat, dukungan dan doanya untukku.
12. Anak-anakku tersayang Najam Fatih Wigiarto, Azka Zaida Lestari dan Raina Saida Paramitha Purnami yang selalu memberi motivasi Ayah untuk menyelesaikan pendidikan.
13. Seluruh rekan-rekan angkatan 2020 Magister Keguruan Guru Sekolah Dasar yang memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga Allah Swt melindungi dan membalas kebaikan yang sudah diberikan kepada penulis.

Bandar Lampung, Desember 2023

Penulis,

Dedi Karno  
NPM 2023053016

## MOTTO

يُسْرًا <sup>قَلِيلًا</sup> الْعُسْرَ مَعَ إِنَّ

Artinya: “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

(Q.S. Alam Nasyrah: 6)”.

“Guru yang Berhenti Belajar Harus Berhenti Mengajar”

(Prof.Dr. Abdul Malik Fajar)

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang dan Masalah .....	1
1.2 Identifikasi masalah .....	6
1.3 Pembatasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
1.7 Ruang Lingkup Penelitian .....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	10
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan .....	10
2.1.2 Unsur-unsur Kepemimpinan .....	12
2.1.3 Tipe Kepemimpinan .....	12
1. Tipe Kharismatik .....	12
2. Tipe Demokratik .....	16
3. Kepemimpinan Otokratik .....	17
4. Tipe Laissez-Faire .....	20
5. Tipe Paternalistik .....	22
2.1.4 Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	24
2.2 Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	26
2.2.1 Pengertian Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	26
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	28

2.2.3	Persepsi Guru tentang Karakteristik Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif.....	30
2.2.4	Proses Terbentuknya Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	33
2.3	Kedisiplinan Guru .....	34
2.3.1	Pengertian Kedisiplinan Guru .....	34
2.3.2	Macam-macam Kedisiplinan Guru .....	36
2.4	Kinerja Guru .....	40
2.4.1	Pengertian Kinerja Guru .....	41
2.4.2	Aspek – Aspek Kinerja Guru .....	42
2.4.3	Faktor – faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru .....	43
2.5	Penelitian yang Relevan .....	46
2.6	Kerangka Berpikir .....	55
2.7	Hipotesis Penelitian .....	56
<b>III. METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Desain Penelitian .....	57
3.2	Variabel Penelitian .....	57
3.3	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	58
3.4	Populasi dan Sampel .....	59
3.5	Teknik Pengumpulan data .....	60
3.6	Uji Instrumen Penelitian .....	61
3.7	Teknik Analisis data .....	64
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Variabel Penelitian .....	69
4.1.1	Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	69
4.1.2	Kedisiplinan Guru .....	77
4.1.3	Kinerja Guru.....	81
4.2	Pengujian Persyaratan Analisis .....	85
4.2.1	Uji Normalitas .....	85
4.2.2	Uji Homogenitas .....	86
4.3	Pengujian Hipotesis .....	88

4.3.1	Hipotesis Pertama.....	88
4.3.2	Hipotesis Kedua .....	92
4.3.3	Hipotesis Ketiga .....	94
4.4	Pembahasan .....	96

**V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

5.1	Simpulan .....	107
5.2	Implikasi .....	107
5.3	Saran .....	109

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Hasil Wawancara Awal Tentang Persepsi Guru tentang kepemimpinan kepala sekolah .....	5
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian.....	60
Tabel 3.2 Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrmen Penelitian.....	62
Tabel 3.3 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	63
Tabel 3.4 Tingkat Keeratan Hubungan.....	67
Tabel 4.1 Analisis Skor Persepsi Guru Tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	70
Tabel 4.2 Tingkat Persepsi Guru Tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	71
Tabel 4.3 Persepsi Guru Terhadap Tipe Kepemimpinan di Kecamatan Kab Lampung Selatan .....	75
Tabel 4.4 Analisis Skor Kedisiplinan Guru.....	77
Tabel 4.5 Tingkat Kedisiplinan Guru Analisis Skor Kinerja Guru .....	78
Tabel 4.6 Analisis Skor Kinerja Guru .....	82
Tabel 4.7 Tingkat Kinerja Guru.....	82
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Uji Coba Normalitas Variabel Penelitian .....	86
Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas Variabel X1 terhadap Y .....	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Homogenitas Variabel X2 terhadap Y .....	87
Tabel 4.11 Hubungan Antara Persepsi Guru Kepemimpinan tipe Kharismatik dengan Kinerja Guru.....	89
Tabel 4.12 Hubungan Antara Persepsi Guru Kepemimpinan tipe Demokratik dengan Kinerja Guru .....	89
Tabel 4.13 Hubungan Antara Persepsi Guru Kepemimpinan tipe Otokratik dengan Kinerja Guru .....	90
Tabel 4.14 Hubungan Antara Persepsi Guru Kepemimpinan tipe Laissez Faire dengan Kinerja Guru .....	90

Tabel 4.15 Hubungan Antara Persepsi Guru Kepemimpinan tipe Paternalistik dengan Kinerja Guru .....	91
Tabel 4.16 Hubungan Antara Persepsi Guru dengan Kinerja Guru .....	92
Tabel 4.17 Hasil Analisis Korelasi sederhana Hipotesis Kedua.....	93
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Ganda Hipotesis Ketiga .....	94
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Kebeartian Regresi Ganda Hipotesis Ke tiga...	95
Tabel 4.20 Besarnya pengaruh persepsi guru tentang tipe kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Guru secara Simultan Terhadap Kinerja Guru .....	95
Tabel 4.21 Rekapitulasi Pengaruh Variabel X1 dan X2 secara simultan Terhadap Kinerja Guru .....	102
Tabel 4.22 Rekapitulasi Keterkaitan antar Variabel.....	104

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	56
Gambar 4.1 Persepsi Guru Tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah .	72
Gambar 4.2 Tingkat Kedisiplinan Guru.....	78
Gambar 4.3 Kinerja Guru.....	83
Gambar 4.4 Hubungan Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.....	97
Gambar 4.5 Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru .....	100
Gambar 4.6 Pengaruh Variabel X1 dan X2 secara Simultan terhadap Kinerja Guru .....	102

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
Lampiran 1 Kisi-kisi Kuisisioner Penelitian.....	120
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	121
Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian Kedisiplinan Guru .....	123
Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian Kinerja Guru .....	125
Lampiran 5 Analisis Data Persepsi Guru Terhadap Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	127
Lampiran 6 Analisis Data Persepsi Guru Terhadap Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Se-Kecamatan Di Lampung Selatan.....	129
Lampiran 7 Rekapitulasi Persepsi Guru Terhadap Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Se-Kecamatan Di Lampung Selatan.....	131
Lampiran 8 Hasil Pengolahan Data SPSS .....	132
Lampiran 9 Persetujuan ACC Cetak .....	145

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang dan Masalah

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan komponen yang paling menentukan, karena di tangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Disinilah, antara lain pentingnya guru. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan.

Kelas dalam tataran mikro teknis, maka guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran guru tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan di madrasah.

Salah satu faktor yang menentukan mutu pendidikan adalah kualitas sumber daya pengajarannya yang ditunjukkan pada kinerja guru tersebut. Kinerja guru berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Marwati, 2019). 50% mutu pendidikan bergantung pada kinerja guru dan 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10% bergantung pada kondisi-kondisi fisik (Rusman, 2011). Berdasarkan data yang diperoleh, kualitas pendidik di Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara

berkembang di dunia. Pada saat yang sama, jumlah guru meningkat 82% sejak 1999/2000 menjadi lebih dari 3 juta, di antaranya 25% guru masih belum memenuhi persyaratan akademik, dan 52% belum memiliki sertifikat profesi (Tari, 2020).

Di sisi lain, kompetensi pendidik di negara ini dengan populasi terbesar keempat di dunia relatif sangat rendah. Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan, di antara 1,6 juta peserta uji kompetensi guru, lebih dari 1,3 juta dari mereka memiliki nilai di bawah 60, dari kisaran nilai 0 hingga 100. Dari ujian ini, hanya 192 guru yang mendapatkan hal di atas 90. Sementara hampir 130.000 di antaranya hanya dapat memperoleh nilai di bawah 30. Kemampuan rendah staf pengajar berdampak pada kualitas pendidikan di setiap wilayah (Helmon, 2017).

Hasil uji kompetensi guru tahun 2019 di Provinsi Lampung diperoleh data rata-rata hasil uji kompetensi paedagogik guru 49,44. Sementara rata-rata hasil uji kompetensi professional sebesar 55,07, dengan rata-rata hasil uji kompetensi guru keseluruhan sebesar 53,38. Sedangkan untuk guru di Kabupaten Lampung Selatan, rata-rata hasil uji kompetensi paedagogik sebesar 52,82. Rata-rata hasil uji kompetensi profesional guru di Kabupaten Lampung Selatan sebesar 58,73, dengan rata-rata hasil uji kompetensi keseluruhan sebesar 56,96. Data tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pendidik di Provinsi Lampung dan Kota Bandar Lampung masih sangat rendah.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru akan sangat berpengaruh terhadap mutu atau kualitas pendidikan baik itu proses maupun hasil pendidikannya. Karena guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan mampu melaksanakan proses pembelajaran yang dilihat dari kuantitas maupun kualitas akan aktif. Guru akan melaksanakan berbagai strategi pembelajaran yang akan mencapai hasil belajar yang berkualitas pula. Untuk itulah seorang guru mutlak memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru baik yang berkaitan dengan guru itu sendiri dan faktor yang berkaitan dengan lingkungan sekolah dan keseluruhan kebijakan pemerintahan. Sebagaimana yang dikemukakan (Sedarmayanti, 2009) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja); (2) pendidikan; (3) kemahiran; (4) pengawasan pimpinan; (5) tingkat pendapatan; (6) gaji dan kesehatan; (7) keselamatan dan kesejahteraan sosial; (8) iklim kerja; (9) kemudahan dan infrastruktur yang mencukupi; (10) teknologi; dan (11) peluang untuk prestasi.

Akan tetapi dalam penelitian ini difokuskan pada dua faktor saja yang diduga dapat meningkatkan kinerja guru yaitu persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru, khususnya di sekolah dasar Kabupaten Lampung Selatan. Dipilihnya kedua faktor tersebut sesuai dengan hasil penelitian, bahwa persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru mempengaruhi kinerja guru (Rohani, 2020). Maisinur menemukan peningkatan kinerja guru sangat ditentukan oleh persepsi guru terhadap kepemimpinan dan disiplin kerja kepala sekolah (Maisinur, 2022). Penelitian relevan juga menunjukkan persepsi karyawan tentang gaya manajemen dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di divisi regional Bulog Suselbar (Akob, 2021).

Berdasarkan hasil temuan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini difokuskan pada hubungan antara persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru dengan kinerja guru dengan lokasi penelitian di sekolah dasar Kabupaten Lampung Selatan. Sesuai dengan fokus penelitian, maka lokasi penelitian ini adalah Sekolah Dasar yang ada di Kabupaten Lampung Selatan sebanyak 472 sekolah dasar. Berikut hasil pengumpulan data awal tipe kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru dan kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan pengamatan di beberapa sekolah yang menjadi obyek penelitian yaitu di Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Kalianda

Kabupaten Lampung Selatan, diperoleh data persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah terlihat dari sikap kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya sebagai berikut; kepala sekolah sering melakukan kunjungan kelas; mengadakan rapat dewan guru paling lama dua bulan sekali; mengikutsertakan guru dalam penataran-penataran untuk meningkatkan mutu guru yang tidak hanya guru PNS tetapi juga Non PNS; memberikan sanksi atau peringatan kepada guru yang melakukan pelanggaran seperti terlambat datang ke sekolah tidak masuk mengajar tanpa alasan/izin dengan kepala sekolah atau wakilnya; komunikasi antara kepala sekolah dan guru cukup baik; hubungan silaturahmi antara guru dengan kepala sekolah dan sebaliknya terjalin cukup erat; selalu mengadakan supervisi pada semua kegiatan guru, seperti: kegiatan pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan pengembangan diri, kegiatan evaluasi, dan lain sebagainya; memberikan motivasi kepada guru; memberikan bimbingan kepada gurunya yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya; melakukan supervisi terhadap kinerja guru; dan memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas seperti jarang sekali datang terlambat ke sekolah.

Adapun hasil wawancara awal dengan beberapa guru tentang persepsi guru tentang kepemimpinan kepala Sekolah Dasar tersebut diketahui persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sudah memenuhi indikator kepemimpinan yang baik, seperti melakukan kunjungan kelas, mengadakan diskusi dengan guru mengenai permasalahan mengenai hambatan guru dalam melaksanakan administrasi dan kegiatan pembelajaran, mendengarkan dan mencari solusi terhadap permasalahan pribadi yang dihadapi guru, dan mengadakan supervisi pada semua kegiatan guru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Wawancara Awal tentang Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	Baik	Cukup	Kurang
1	Mengadakan kunjungan kelas	√		
2	Mengadakan pembinaan terhadap para guru		√	
3	Mengadakan rapat dewan guru	√		
4	Mengadakan diskusi mengenai permasalahan mengenai hambatan guru dalam melaksanakan administasi dan kegiatan pembelajaran	√		
5	Mau mendengarkan dan mencari solusi terhadap permasalahan pribadi yang dihadapi guru	√		
6	Mengikutsertakan guru dalam penataran-penataran untuk meningkatkan mutu guru	√		
7	Memberikan sanksi atau peringatan kepada guru yang melakukan pelanggaran	√		
8	Menjalin komunikasi yang baik dengan para guru		√	
9	Selalu mengadakan supervisi pada semua kegiatan guru		√	

Sumber: Hasil Wawancara dengan Guru Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan, tanggal 28 Februari 2022

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, ditemukan data awal tentang persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah kepala Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan, melaksanakan kepemimpinan dengan beberapa tipe, sesuai dengan situasi dan kondisi gurunya. Dengan tipe kepemimpinan tersebut diharapkan dapat semakin meningkatkan kinerja guru.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengamatan awal kedisiplinan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan diperoleh data awal sebagai berikut memakai seragam mengajar sesuai peraturan kerja; menyiapkan kelengkapan mengajar; menyelesaikan tugas mengajar seperti mengisi jurnal kelas dan menyiapkan tugas siswa; menggunakan sarana

pembelajaran yang tersedia; melayani peserta didik yang memerlukan bimbingan belajar; dan menjadi contoh teladan yang bagi siswa.

Adapun hasil pengamatan awal terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan adalah sebagai berikut : masih banyak guru yang datang terlambat; masih ada beberapa guru hanya memberikan tugas kepada siswa setelah itu guru meninggalkan kelas; masih ada beberapa guru yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran; tugas-tugas siswa jarang diperiksa; hasil evaluasi siswa jarang ditindaklanjuti; jarang menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi; media pembelajaran yang digunakan hanya sebatas buku teks dan papan tulis; dan pembelajaran lebih banyak terpusat pada guru.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan tersebut, ada kontradiksi antara teori dan fakta di lapangan yang ditemukan peneliti, bahwa walaupun kepala sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya dan guru melaksanakan kedisiplinan sesuai peraturan yang ditentukan, akan tetapi masih ada beberapa guru yang menunjukkan kinerja yang kurang baik. Hasil survei awal tersebut, menegaskan pentingnya melakukan penelitian lebih mendalam tentang hubungan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dengan kinerja guru dengan lokasi penelitian di Sekolah Dasar Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru khususnya di Sekolah Dasar Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

## **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan dalam latar belakang masalah tersebut, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada antara lain:

- 1.2.1 Kepala sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya, akan tetapi masih ada beberapa guru yang menunjukkan kinerja yang kurang baik.

- 1.2.2 Guru melaksanakan kedisiplinan sesuai peraturan yang ditentukan, akan tetapi masih ada beberapa guru yang menunjukkan kinerja rendah.
- 1.2.3 Masih ada beberapa guru yang menunjukkan kinerja yang kurang baik, walaupun memiliki kepala sekolah dengan kepemimpinan yang efektif dalam mengawasi dan mengarahkan kedisiplinan guru.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah tersebut peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini hanya berfokus pada persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan serta kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Lampung Selatan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berbagai latar belakang yang sudah di jelaskan di atas peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan. Dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah ada hubungan yang signifikan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan?
- 1.4.2 Apakah ada hubungan yang signifikan kedisiplinan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan?
- 1.4.3 Apakah ada pengaruh yang signifikan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan?

Berdasarkan rumusan masalah dan tantangan penelitian, maka judul penelitian ini adalah "Hubungan Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan."

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.5.1 Menganalisis hubungan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan.
- 1.5.2 Menganalisis hubungan kedisiplinan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan.
- 1.5.3 Menganalisis pengaruh persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah

- 1.6.1.1 Sebagai informasi dan bahan pertimbangan berbagai pihak untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Pendidikan. Untuk mendapatkan informasi tentang hubungan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan dengan kinerja guru di masa yang akan datang;
- 1.6.1.2 Sebagai sumber informasi bagi Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lampung Selatan guna menemukan kekurangan dan kelemahan pengelolaan manajemen khususnya yang berkaitan dengan hubungan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan dengan kinerja guru sehingga dapat dicarikan solusi untuk arah perbaikan;
- 1.6.1.3 Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang bermaksud untuk melakukan penelitian lanjutan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat Secara Praktis adalah

- 1.6.2.1 Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan yang positif untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lampung Selatan.
- 1.6.2.2 Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi guru yang ingin menjadi kepala sekolah;
- 1.6.2.3 Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan mutu kepemimpinan kepala sekolah dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lampung Selatan.

### **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut

- 1.7.1 Penelitian ini tentang persepsi guru dan tipe kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, serta kinerja guru.
- 1.7.2 Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di Kabupaten Lampung Selatan.
- 1.7.3 Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang datanya diolah dengan teknik statistik.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.” Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus memberikan suara arahan dan bimbingan yang jelas, agar bawahan dalam melaksanakan tugasnya dapat dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggotanya. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh, dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sehingga terjalin suatu hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dengan bawahan, yang akhirnya terjadi suatu hubungan timbal balik. Oleh sebab itu bahwa pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya, karena apabila tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan dapat tercapai secara maksimal.

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata “*leadership*” yang berasal dari kata “*leader*”. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin. Sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing

atau tuntun. Dari “pimpin” lahir kata kerja “pemimpin” yang artinya membimbing dan menuntun. Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara fektif dan efisien. Pengertian ini menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur yaitu pemimpin (*leader*), anggota (*followers*), dan situasi (*situation*) (Hidayat, 2012).

Pemimpinan dalam bahasa inggris sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Sedangkan menurut istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau group untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktifitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moral kelompok (Suprayogo, 1999).

Menurut Yukl, kepemimpinan memfasilitasi individu dan tim untuk mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan Yukl, Northose menyatakan Kepemimpinan adalah proses yang dilakukan seseorang untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan bersama (H. Usman, 2016). Pendapat tersebut dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku individu atau kelompok yang beriteraksi dalam hubungan timabal balik untuk mencapai tujuan bersama.

### 2.1.2 Unsur-unsur Kepemimpinan

Unsur-unsur utama esensi kepemimpinan (Sudaryono, 2014) ialah:

1. Unsur pemimpin atau orang yang memengaruhi.
2. Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi.
3. Unsur interaksi atau kegiatan atau usaha dan proses memengaruhi.
4. Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses memengaruhi.
5. Unsur perilaku atau kegiatan yang dilakukan sebagai hasil memengaruhi.

Pengertian kepemimpinan dengan unsur-unsurnya sebagaimana uraian-uraian sebelumnya, bahwa kepemimpinan berlangsung di dalam sebuah organisasi yang dalam arti statis merupakan wadah dalam bentuk suatu struktur organisasi.

### 2.1.3 Tipe Kepemimpinan

Secara garis besar tipe kepemimpinan dibagi menjadi beberapa tipe yaitu Kharismatik, Demokratik, Otokratik, Laises Faire, Paternalistik (Siagian, 2015).

#### 1. Tipe Kharismatik

Kepemimpinan karismatik (*charismatic leadership*) adalah tipe kepemimpinan dengan menonjolkan karisma untuk menarik dan menginspirasi orang lain. Pemimpin karismatik lebih banyak berkomunikasi dengan para pengikut. Kepemimpinan kharismatik dapat diartikan juga sebagai kepemimpinan yang memiliki kekuasaan yang kuat dan tetap serta dipercaya oleh pengikut-pengikutnya, berdasarkan kekuatan khusus yang luar biasa.

Fred Luthan bahwa *Charismatic leadership is throwback to the old conception of leader as being those who by the force of their personal abilities are capable of having profound and extraordinary effects on followers* (Sudaryono, 2014). Berikutnya Robbins mengatakan bahwa kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan kepemimpinan yang luar biasa atau heroik dalam mengamati perilaku-perilaku tertentu (Sudaryono, 2014).

Berdasarkan uraian-uraian di atas kepemimpinan kharismatik dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan atau kelebihan dalam Sifat atau aspek kepribadian pemimpin, sehingga menimbulkan rasa hormat, rasa segan dan kepatuhan yang tinggi pada para pengikutnya. Pemimpin diterima sebagai seseorang yang istimewa dan luar biasa oleh orang-orang yang dipimpinnya, karena pengaruh kepribadiannya yang dapat menimbulkan kepercayaan atau keyakinan pada kepemimpinannya.

Kepercayaan dan keyakinan itu diwujudkan dalam penerimaan dan kepatuhan yang bersifat ikhlas dan rela dari semua anggota organisasinya pada semua keputusan, pengarahan, bimbingan, petunjuk, nasihat, perintah dan larangannya. Sikap rela dan ikhlas itu memiliki dasar yang kuat dalam kepribadian pemimpin kharismatik, berupa akhlak yang terpuji pengabdian pada kemanusiaan atau agama yang dinyatakan melalui pemberian pelayanan tidak saja pada anggota organisasi, tetapi juga pada orang banyak yang membutuhkannya (Siagian, 2015).

Yulk menyetengahkan indikator kepemimpinan kharismatik sebagai berikut: (1) Pengawasan dan penilaian yang dilakukan pemimpin bersifat objektif. (2) pengikutnya menerima gaya kepemimpinan pemimpin tanpa bertanya. (3) pemimpin memfasilitasi pengikutnya dalam mengembangkan kegiatan. (4) pengikut mengikuti arahan dari pemimpin. (5) pemimpin melibatkan seluruh seluruh pengikutnya dalam menentukan berbagai perencanaan, peraturan, dan kebijakan organisasi. (6) Mempertinggi kinerja (performance) pengikutnya. (7) Dipercayai dengan kepemimpinannya akan mampu mewujudkan misi organisasinya (Sudaryono, 2014).

Sehubungan dengan indikator-indikator tersebut diatas, berarti kepemimpinan kharismatik memiliki kebutuhan yang kuat akan kekuasaan, memiliki percaya diri yang tinggi dan pendirian yang kuat

pula dalam mewujudkan kepercayaan dan idealitasnya. Selanjutnya Bass mengatakan bahwa seorang pemimpin kharismatik selain memiliki indikator-indikator di atas, memiliki juga kelebihan-kelebihan lain, khususnya berupa kemampuan melihat peruntungan (nasib) dalam mencapai tujuan yang hakiki (Yulk, 2010).

Sedangkan pengikut-pengikutnya bukan sekedar percaya dan menghormati kepemimpinannya, tetapi juga mengidolakan dan memuja pimpinan sebagai pahlawan atau figure spiritual. sejalan dengan uraian-uraian di atas conger dan Kanungo mengatakan bahwa pemimpin kharismatik memiliki tujuan ideal yang ingin dicapai, memiliki komitmen pribadi yang kuat pada tujuan, tidak konvensional, tegas dan percaya diri serta merupakan agen perubahan yang radikal, bukannya manajer dari status quo (Yulk, 2010). Untuk lebih jelas diketengahnya pula secara rinci karakteristik utama kepemimpinan kharismatik sebagai berikut ((Nawawi, 2003):

- a. Percaya diri, pimpinan sungguh-sungguh percaya akan penilaian dirinya dan kemampuan kepemimpinannya.
- b. Memiliki visi dan tujuan yang ideal yang memformulasikan suatu masa depan yang lebih baik dari keadaan sekarang.
- c. Memiliki kemampuan untuk mengungkapkan visi secara gamblang.
- d. Antar anggota dalam tim kerja tersebut saling bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- e. Setiap ada kegiatan, pemimpin membagi tim kerja secara adil dan sesuai dengan kompetensinya.
- f. Komunikasi antara pemimpin dengan anggota, anggota dengan pemimpin, anggota dengan anggota, anggota dengan lingkungan kerja lainnya lancar
- g. Memiliki kepekaan terhadap lingkungan mampu menilai lingkungan secara realistis, melaksanakan manajemen sumber daya untuk perubahan.

Kelebihan dan kekurangan kepemimpinan karismatik

Ada banyak kelebihan dari tipe kepemimpinan karismatik. Berikut adalah rinciannya:

- 1) Menjadi katalisator untuk perubahan ke arah yang lebih baik. Pemimpin menjual visi dan mendorong orang untuk mewujudkannya. Mereka selalu mencari peluang untuk memperbaiki keadaan dan cenderung tidak puas dengan yang telah ada.
- 2) Membangun energi positif. Itu membuat pengikut percaya diri bahwa mereka berada pada jalur yang tepat. Mereka juga membangun optimisme dan kebersamaan di antara para pengikut.
- 3) Membangun komitmen kuat diantara para pengikut. Sehingga, pengikut kompak untuk melaksanakan dan mewujudkan visi bersama. Pemimpin berkomunikasi dengan pengikut pada tingkat emosional yang dalam sehingga membangkitkan emosi yang kuat pada pengikut.

Meskipun demikian, ada beberapa sisi negatif dari kepemimpinan karismatik.

- a. Self-centered. Pemimpin terlalu percaya diri dengan kharisma yang dimiliki. Mereka memandang visi mereka adalah yang terbaik, meski tidak untuk beberapa orang. Ambil contoh, visi nasional, agama, dan komunis oleh Soekarno. Sebagian besar orang Indonesia tidak setuju karena tidak sesuai dengan landasan negara Indonesia. Selanjutnya, para pemimpin karismatik mungkin percaya bahwa mereka berada di atas hukum, melakukan pelanggaran finansial atau etika.
- b. Tidak ada regenerasi. Pemimpin tidak bisa mewariskan gaya kepemimpinannya ke orang lain karena itu melekat pada pribadi masing-masing individu. Jadi, terlalu tergantung pada seorang pemimpin berkharisma juga tidak baik. Di Sekolah, Jika pemimpin pensiun atau meninggalkan sekolah, maka sekolah akan seperti kehilangan arah dan mungkin saja runtuh.

## 2. Tipe Demokratik

Tipe kepemimpinan Demokratik menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari pandangan tipe dan semua gaya kepemimpinan ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulia dengan hak asasi yang sama. Dengan filsafat demokratis tersebut diimplementasikan nilai-nilai demokratis di dalam tipe kepemimpinan yang terdiri dari Nawawi (Sudaryono, 2014):

- a. Mengakui dan menghargai manusia sebagai makhluk individual, yang memiliki perbedaan kemampuan antara yang satu dengan yang lain, tidak terkecuali antara para anggota di lingkungan sebuah organisasi.
- b. Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu sebagai makhluk sosial dalam mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui prestasi masing-masing di lingkungan organisasinya sebagai sebuah masyarakat kecil.
- c. Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dengan menghormati nilai-nilai atau norma-norma yang mengaturnya sebagai makhluk normatif di lingkungan organisasinya masing-masing.
- d. Menumbuhkan dan mengembangkan kehidupan bersama dalam kebersamaan melalui kerjasama yang saling mengakui, menghargai, dan menghormati kelebihan dan Kekurangan setiap individu sebagai anggota organisasi
- e. Memberikan perlakuan yang sama pada setiap individu sebagai anggota organisasi untuk maju dan mengembangkan diri dalam persaingan yang fair dan sehat (jujur dan sportif)

- f. Memikulkan kewajiban dan tanggung Jawab yang sama dalam menggunakan hak masing-masing untuk mewujudkan kehidupan bersama yang harmonis.

Nilai-nilai demokratis itu dalam kepemimpinan tampak dari kebijakan pemimpin yang orientasinya pada hubungan manusiawi, berupa perlakuan yang sama dan tidak membedakan anggota organisasi atas dasar warna kulit, ras, kebangsaan, agama, dan status sosial ekonomi.

Pengimplementasian nilai-nilai demokratis dalam kepemimpinan dilakukan dengan memberikan kesempatan yang luas pada anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan sesuai dengan posisi dan wewenang masing-masing. Selanjutnya para pemimpin dalam perilaku atau gaya kepemimpinan demokratis selalu berusaha untuk memanfaatkan kelebihan anggota organisasi melalui kebebasan menyampaikan gagasan atau ide, pendapat, kreativitas, inovasi, kritik, saran-saran yang dilakukan secara bertanggung jawab. Di dalam kebebasan itu, setiap anggota organisasi tidak dapat lepas dan ikatan peraturan yang dibuat melalui kesepakatan bersama, agar hak dan kewajibannya dapat dipenuhi, tanpa mengganggu hak dan kewajiban anggota organisasi yang lain.

### 3. Kepemimpinan Otokratik

Otokrasi berasal dari kata oto yang berarti sendiri dan kratos berarti pemerintah. Jadi otokrasi adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri. Otokrasi merupakan pemerintahan atau kekuasaan yang dipegang oleh seseorang yang berkuasa secara penuh dan tidak terbatas masanya. Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu – satunya penentu, enguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2015). Tipe Otokratik yang memegang kekuasaan di sebut

otokrat yang biasanya di jabat oleh pemimpin yang berstatus sebagai raja atau yang menggunakan sistem kerajaan, sedangkan di lingkungan sekolah bukan raja yang menjadi pemimpin akan tetapi kepala sekolah yang memiliki gaya seperti raja yang berkuasa mutlak dan sentral dalam menentukan kebijaksanaan sekolah.

Adapun secara sederhana, tipe kepemimpinan kepala sekolah yang bertipe otokratik sebagai berikut:

- a. Keputusan dan kebijakan selalu dibuat pemimpin, dimana gaya kepemimpinan yang selalu sentral dan mengabaikan asas musyawarah mufakat.
- b. Pemimpin bersikap tegas terhadap siapa saja yang melanggar peraturan/ tata tertib.
- c. Setiap peraturan/tata tertib organisasi dilaksanakan pemimpin dengan penuh kedisiplinan
- d. Tidak ada kesempatan untuk memberi saran, dimana kepala sekolah merasa orang yang paling benar dan tidak memiliki kesalahan.
- e. Kaku dalam bersikap yaitu kepala sekolah yang tidak bisa melihat situasi dan kondisi akan tetapi selalu memaksakan kehendaknya.

Jadi tipe otokratik, semua kebijaksanaan "*policy*" semuanya di tetapkan pemimpin, sedangkan bawahan tinggal melaksanakan tugas. Semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan tanpa ada konsultasi dan musyawarah dengan orang-orang yang dipimpin. Pemimpin juga membatasi hubungan dengan stafnya dalam situasi formal dan tidak menginginkan hubungannya yang penuh keakraban, keintiman serta ramah tamah. Kepemimpinan otokratik ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang selalu harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada "*one man show*" Pemimpin otokrasi, dalam membawa pengikutnya ketujuan dan cita-cita bersama, memegang kekuasaan yang ada pada gaya secara mutlak.

Dalam gaya ini pemimpin sebagai penguasa dan yang dipimpin sebagai yang dikuasai. Termasuk dalam gaya ini adalah pemimpin yang mengatakan segala sesuatu harus dikerjakan oleh pengikutnya. Pemimpin model ini hanyalah memberi perintah, aturan, dan larangan. Para pengikutnya harus tunduk, taat dan melaksanakan tanpa banyak pertanyaan. Gaya ini, mereka yang dipimpin dibiasakan setia kepada perintah dan dengan betul-betul kritis, dimana kesempatan mereka yang dipimpin dibawah kekuasaan orang yang memimpin. Kepala sekolah yang otoriter biasanya tidak terbuka, tidak mau menerima kritik, dan tidak membuka jalan untuk berinteraksi dengan tenaga pendidikan. Ia hanya memberikan intruksi tentang apa yang harus dikerjakan serta dalam menanamkan disiplin cenderung menggunakan paksaan dan hukuman.

Kepala sekolah yang otoriter berkeyakinan bahwa dirinyalah yang bertanggung jawab atas segala sesuatu, menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa, dan paling mengetahui berbagai hal. Ketika dalam rapat sekolah pun ia menentukan berbagai kegiatan secara otoriter, dan yang sangat dominan dalam memutuskan apa yang akan dilakukan oleh sekolah. Tenaga pendidik dan kependidikan tidak diberi kesempatan untuk memberikan pandangan, pendapat maupun saran. Mereka dipandang sebagai alat untuk melaksanakan apa yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.

Pada situasi kepemimpinan pendidikan seperti ini dapat di bayangkan suasana kerja yang berlangsung di dalam kelompok tersebut bagaimana hubungan-hubungan kemanusiaan yang berlangsung dan bagaimana konflik-konflik antara pemimpin dan bawahan-bawahan dan antara anggota-anggota staff kerja itu sendiri. Penyelidikan yang dilakukan oleh Leppit seorang ahli kepemimpinan berkesimpulan bahwa konflik-konflik dan sikap-sikap atau tindakan agresif yang terjadi dalam suatu lembaga di bawah pemimpin seorang pemimpin otoriter kurang lebih 30 kali

sebanyak yang timbul dari pada dalam suasana kerja yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang demokratis.

Tipe kepemimpinan pendidikan yang otoriter dengan segala variasi dan bentuknya yang lebih samar-samar, sangat mengingkari usaha-usaha pencapaian tujuan lembaga pendidikan secara maksimal. Oleh karena potensi-potensi yang sebenarnya ada dan dimiliki oleh masing-masing staf kerja tidak terbangkit, tidak tergugah dan tidak tersalurkan secara bebas dan kreatif. Penekanan kemampuan dan potensi riil dan kreatif daripada individu-individu yang dipimpin itu sejak dari proses penetapan “policy” umum sampai pada pelaksanaan program kerja Lembaga dimana pikiran-pikiran dan “skill” inisiatif-inisiatif yang konstruktif-kreatif tidak dimanfaatkan secara baik. Suasana kerjasama yang dinamis dan kreatif dikalangan anggota-anggota staff yang akan memudahkan pemecahan setiap problema yang dihadapi, akan hilang lenyap karena situasi kepemimpinan yang melumpuhkan itu.

Seseorang dengan gaya kepemimpinan seperti ini umumnya merasa menang sendiri karena mempunyai keyakinan ia tahu apa yang harus dilakukannya dan merasa jalan pikirannya paling benar. Dalam situasi kerja sama, ia berusaha mengambil peran sebagai pengambil keputusan dan mengharapkan orang lain mendukung ide dan gagasannya. Ia tidak ingin dibantu apalagi dalam menentukan apa yang seharusnya ia lakukan. Tipe otokrasi ini apabila diterapkan dalam dunia pendidikan tidak tepat karena dalam dunia pendidikan, kritik saran dan pendapat orang lain itu sangat perlu untuk diperhatikan dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan

#### 4. Tipe *Laissez-Faire*

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertipe *laissez faire* menghendaki semua komponen pelaku pendidikan menjalankan tugasnya dengan bebas. Oleh karena itu tipe kepemimpinan bebas merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan diserahkan pada bawahan.

Nilai-nilai yang dianut oleh seorang pemimpin tipe ini berasal dari filsafat bahwa manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama, mempunyai kesetiaan pada sesama dan organisasi, taat kepada norma-norma dan aturan yang telah disepakati bersama, mempunyai rasa tanggungjawab yang besar terhadap tugas yang harus diembannya, pemimpin menunjukkan rasa tanggungjawab yang besar terhadap tugas yang harus diembannya. (Siagian, 2015).

Pemimpin *laissez-faire* merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis, dan sering disebut liberal, karena ia memberikan banyak kebebasan kepada para tenaga pendidikan untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menghadapi sesuatu. Jika pemimpin otokratis mendominasi, maka tipe pemimpin *laissez faire* ini menyerahkan persoalan sepenuhnya pada anggota.

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, sebab ia membiarkan kelompoknya berbuat sesuai dengan keyakinan dan hati nuraninya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tercapai. Kepala sekolah menyerahkan segala sesuatu kepada para tenaga kependidikan, baik penentuan tujuan, prosedur pelaksanaan, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, serta sarana dan prasarana yang akan digunakan.

Kepala sekolah bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dengan tenaga pendidikan, dan tidak mengambil inisiatif apapun. Kepala sekolah yang memiliki *laissez-faire* biasanya memosisikan diri sebagai penonton, meskipun ia berada ditengah-tengah para tenaga pendidikan dalam rapat sekolah, karena ia menganggap pemimpin jangan terlalu banyak mengemukakan pendapat, agar tidak mengurangi hak dan kebebasan anggota.

## 5. Tipe Paternalistik

Dilihat dari arti katanya, paternalis berarti sifat kebapakan sedang paternalisme diartikan sistem kepemimpinan yang berdasarkan hubungan antara ayah dan anak. Sejalan dengan arti katanya tersebut, kepemimpinan paternalistik adalah pemimpin yang perannya diwarnai oleh sikap kebapak-bapakan dalam arti bersifat melindungi, mengayomi dan menolong anggota organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin merupakan tempat bertanya dan menjadi tumpuan harapan bagi pengikutnya dalam menyelesaikan masalah-masalah.

Tipe kepemimpinan paternalistic banyak terdapat pada masyarakat tradisional, agraris. Popularitas pemimpin paternalistik disebabkan oleh: (a) kuatnya ikatan primordial, (b) extended family system, (c) kehidupan masyarakat yang kumunalistik, (d) peran adat istiadat yang sangat kuat dalam masyarakat, (e) hubungan pribadi dan rasa hormat yang tinggi pada orang tua (Siagian, 2015). Indikator kepemimpinan tipe paternalistik yaitu a) pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan. b) pemimpin bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).

Di samping itu dikatakan juga bahwa pemimpin paternalistic tidak mementingkan diri sendiri, melainkan memberikan kesejahteraan dan mengutamakan kepentingan bersama. Uraian-uraian tersebut berarti gaya atau perilaku kepemimpinan paternalistik dilihat dari kepemimpinan yang bersifat melindungi secara tradisional cenderung termasuk tipe kepemimpinan otoriter, karena anggota organisasi harus mematuhi setiap dan semua aturan yang ditetapkan pemimpin. Sedangkan jika dilihat dari perkembangan dan kemajuan kehidupan bermasyarakat, kepemimpinan demokratis, karena pemimpin tidak mementingkan diri sendiri dan merupakan tempat bertanya bagi anggota organisasi, khususnya dengan memberi peluang pada anggota organisasi dalam menyampaikan ide atau gagasan, inisiatif dan kreatifitas yang sangat menarik untuk dibahas

adalah pertanyaan. Sampai sejauh mana tipe pemimpin yang paternalistik yang cocok untuk organisasi-organisasi *modern*, dapat dipastikan bahwa tidak mudah memberikan jawaban yang tuntas terhadap pertanyaan tersebut.

Meskipun demikian berbagai pelajaran penting kiranya dapat dipetik dengan berusaha mengalisis karakteristik seorang pemimpin yang paternalistik dengan lima instrumen analisis yang dianut yang telah dikemukakan di muka, yaitu persepsi, nilai-nilai yang dianut, sikap dalam berinteraksi dengan orang lain, perilaku dan gaya kepemimpinan yang digunakan (Nawawi, 2003). Persepsi seorang pemimpin yang paternalistic tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.

Para bawahan biasanya mengharapkan seorang pemimpin yang paternalistik mempunyai sifat tidak mementingkan diri sendiri melainkan memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan para bawahannya. Akan tetapi sebaliknya, pemimpin yang paternalistic mengharapkan bahwa kehadiran atau keberadaannya dalam organisasi tidak lagi dipertanyakan oleh orang lain. Legitimasi kepemimpinannya dipandang sebagai hal yang wajar dan normal, dengan implikasi organisasionalnya seperti kewenangan memerintah dan mengambil keputusan tanpa harus berkonsultasi dengan para bawahannya. Singkatnya, legitimasi kepemimpinannya berarti penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasional.

Ditinjau dari segi nilai-nilai organisasional yang dianut, biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan kebersamaan. Nilai demikian biasanya terungkap dalam kata-kata seperti seluruh anggota organisasi adalah anggota satu keluarga besar dan pernyataan pernyataan lain yang sejenis. Berdasarkan nilai kebersamaan itu, dalam organisasi

yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan yang seragam terlintas menonjol. Artinya pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang dan setara mungkin. Organisasi demikian tidak terdapat penonjolan orang atau kelompok tertentu, kecuali sang pemimpin dengan dominasi keberadaannya.

#### **2.1.4 Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya memiliki beberapa peran diantaranya

##### **1. Kepala Sekolah sebagai edukator (pendidik)**

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya. Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Faktor pengalaman sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan antara lain yang mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambahkan wawasan para guru.

##### **2. Kepala Sekolah sebagai Manajer**

Salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Melakukan peran dan fungsi sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau

kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan kegiatan, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah.

3. Kepala Sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai supervisor melakukan supervise terhadap guru yang dilakukan secara berkala, hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana proses pelaksanaan pembelajaran berlangsung.

5. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)

Peran kepala sekolah sebagai leader adalah kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

6. Kepala Sekolah sebagai motivator

Peran kepala sekolah sebagai motivator adalah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui peraturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB)

7. Kepala sekolah sebagai innovator

Peran kepala sekolah sebagai inovator adalah kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis

dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

## **2.2 Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **2.2.1 Pengertian Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Persepsi dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu (Leavit, 1992). Pendapat senada mengemukakan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses pendahulu dari proses persepsi (Walgito, 2015).

Istilah persepsi (*perception*) bisa diartikan penglihatan, pengamatan, tanggapan dan daya memahami atau menanggapi. Persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindranya (Depdiknas, 1990). Jadi persepsi tidak lepas dari pembicaraan tentang orientasi karena persepsi merupakan salah satu fase dari proses orientasi atau perhatian terhadap suatu objek tertentu. Sedangkan menurut (Anas, 2007), persepsi dalam pengertian psikologi adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, perabaan dan sebagainya). Persepsi seseorang terhadap orang lain atau terhadap beberapa orang lain bertujuan untuk memahami orang lain. Persepsi seperti itu dinamakan persepsi sosial.

Persepsi adalah proses pengamatan seseorang yang berasal dari kompetensi kognisi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman, proses belajar (sosialisasi), cakrawala (wawasan), dan pengetahuannya (Mar'at, 2011). Selain itu, dalam satu rumusan dalam kamus psikologi menyatakan bahwa persepsi adalah kesadaran intuitif mengenai kebenaran langsung atau

keyakinan yang serta merta mengenai sesuatu (Chaplin, 2008). Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia. Melalui persepsi, manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya yaitu indera penglihatan, pendengaran, peraba, perasaan dan penciuman (Slameto, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa persepsi tidaklah lahir dengan sendirinya, melainkan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Persepsi merupakan suatu proses dalam arti bahwa persepsi tidaklah terjadi dengan sendirinya, mengolah stimulus yang diterima melalui panca indera kemudian diintegrasikan dan disimpan dalam otak selanjutnya memberikan arti dan tanggapan terhadap stimulus sesuai dengan keadaan diri dan lingkungan. dengan demikian, dapat dikatakan bahwa persepsi tidaklah berdiri sendiri melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Sehubungan dengan penelitian ini, maka yang dimaksud dengan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah adalah berbagai tanggapan, penafsiran, dan pengideraan guru mengenai tipe kepemimpinan kepala sekolahnya. Dengan demikian persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah terbentuk karena adanya informasi-informasi yang diterima oleh guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah. Informasi tersebut diperoleh dengan kontak langsung dengan kepala sekolah atau diperoleh dari guru-guru lain, karyawan tata usaha, dan orang lain.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka persepsi guru yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan dinamika yang terjadi dalam diri guru di saat guru tersebut menerima stimulus dari tingkah laku dan pola pikir keseharian kepala sekolah saat memimpin sekolah tersebut. Proses persepsi guru akan mengadakan penyeleksian apakah stimulus dalam hal ini tipe kepemimpinan kepala sekolahnya itu sudah baik atau belum, sehingga dapat diberikan masukan serta menentukan apa yang terbaik untuk dilakukan dari persepsi tersebut.

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Proses terbentuknya persepsi sangat kompleks, dan ditentukan oleh dinamika yang terjadi dalam diri seseorang ketika ia mendengar, mencium, melihat, merasa, atau bagaimana dia memandang suatu obyek dalam melibatkan aspek psikologis dan panca inderanya. Menurut David Krech dan Ricard Crutfield membagi faktor-faktor yang menentukan persepsi dibagi menjadi dua yaitu faktor fungsional dan faktor structural (Rahmat, 2013).

#### **1. Faktor Fungsional**

Faktor fungsional adalah faktor yang berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk apa yang kita sebut sebagai faktor-faktor personal. Faktor fungsional yang menentukan persepsi adalah obyek-obyek yang memenuhi tujuan individu yang melakukan persepsi.

#### **2. Faktor Struktural**

Faktor struktural adalah faktor-faktor yang berasal semata-mata dari sifat stimulus fisik terhadap efek-efek syaraf yang ditimbulkan pada sistem saraf individu. Faktor-faktor struktural yang menentukan persepsi bila kita ingin memahami suatu peristiwa kita tidak dapat meneliti faktor-faktor yang terpisah tetapi memandangnya dalam hubungan keseluruhan. Tertarik tidaknya individu untuk memperhatikan stimulus dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor internal (kebiasaan, minat, emosi dan keadaan biologis) dan faktor eksternal (intensitas, kebaruan, gerakan, dan pengulangan stimulus).

Ada 3 (tiga) faktor yang berperan dalam persepsi yaitu (Walgito, 2015):

#### **1. Objek yang dipersepsi**

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi dapat juga datang dari dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung

mengenai syaraf peneriman yang bekerja sebagai reseptor. Namun, sebagian terbesar stimulus datang dari luar individu.

## 2. Alat indera, syaraf, dan susunan pusat syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus, disamping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf sensoris menyadari apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diamati. Proses yang terjadi dalam otak atau dalam pusat kesadaran inilah yang disebut sebagai proses psikologis. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa taraf terakhir dari proses persepsi ialah individu yang menyadari tentang apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diamati, yaitu stimulus yang diterima melalui alat indera.

## 3. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan dari beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi diatas bahwa persepsi dipengaruhi oleh kondisi individu itu sendiri dalam menerima stimulus dari objek yang akan dipersepsikan, selain itu pengaruh dari keadaan objek yang sedang diamati juga berpengaruh dalam faktor tersebut, disini guru sebagai individu yang harus benar-benar memahami kondisi dari stimulus yang akan dipersepsikan tersebut yaitu kepala sekolah dalam hal ini yang menjadi fokusnya adalah tipe kepemimpinannya. Jika faktor-faktor tersebut dapat dipahami oleh guru maka akan proses persepsi akan berjalan sesuai dengan ketentuan dan didapatkan suatu hasil yang diinginkan oleh guru.

### 2.2.3 Persepsi Guru tentang Karakteristik Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat menentukan keberhasilan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya memberi layanan saja tetapi juga memelihara segala sesuatunya secara lancar dan terus menerus dengan memelihara kerukunan, mencurahkan waktu, energi, intelek dan emosi untuk memperbaiki sekolah. Kepala sekolah merupan sosok unik membantu sekolah: berimage tentang apa yang dapat dilakukan, memberi arahan/dorongan dan keterampilan untuk membuat perkiraan image sebenarnya (Mulyadi, 2010).

Kriteria kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah sebagai berikut (Mulyadi, 2010):

- 1) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif
- 2) Dapat menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat, sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.
- 4) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- 5) Mampu bekerja dengan tim manajemen sekolah.
- 6) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Karakteristik kepemimpinan kepala sekolah yang efektif apabila kepala sekolah mampu melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan baik, yaitu (a) Fungsi Instruksi (bersifat komunikasi satu arah dan pemimpin bertindak sebagai komunikator), (b) Fungsi konsultasi (bersifat dua arah yaitu komunikasi terjadi antara pemimpin dan bawahan), (c) Fungsi partisipasi (pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan maupun pelaksanaan keputusan), (d) Fungsi delegasi (pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan kepada orang

kepercayaan atau bawahan), dan (e) Fungsi pengendalian (kepemimpinan bersifat bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan) (Rivai, 2009).

Pendapat lainnya menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut; a) Adil, yaitu yang meletakkan segala sesuatu secara profesional, tertib, dan disiplin. Pemimpin yang tidak berat sebelah, tidak pilih-pilih bulu, dan bijaksana dalam mengambil keputusan. b) Amanah, artinya jujur, bertanggung jawab, dan mempertanggungjawabkan seluruh titipan aspirasi masyarakat atau bawahannya. c) Fathonah, artinya memiliki kecerdasan. d) Tabligh, artinya menyampaikan segala hal dengan benar, tidak ada yang ditutup-tutupi, terbuka, dan menerima saran atau kritik dari bawahannya (Sudarwan, 2010).

Kepemimpinan yang efektif apabila dapat melaksanakan 5 (lima) dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan yaitu (H. Usman, 2016):

- 1) Pertama *idealized influence*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Karakteristik atau komponen kepemimpinan dalam fungsi ini berupa: a) melibatkan para staff, guru, dan pegawai serta stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah, b) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan
- 2) Kedua, *inspirational motivation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pegawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Komponen kepemimpinan dalam fungsi ini yaitu: 1) menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolektif, 2) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja, 3) mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai consensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan

kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk sekolah lebih maju, 4) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif, 5) peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa, dan 6) mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak.

- 3) Ketiga, *intellectual stimulation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rational. Dalam komponen ini, yang terkait berupa: 1) kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, 2) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah, 3) kepemimpinan yang mendidik, 4) kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal.
- 4) Keempat, *individualized consideration*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Dalam komponen ini, yaitu: 1) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota, 2) berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai, 3) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.
- 5) Kelima, *charisma* yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya. Dalam komponen ini yang terkait dengan fungsi charisma yaitu: 1) mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi, 2) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, 3) memiliki sifat kepaternalistik (paternalistik) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (maternalistik) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria, mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif. Kepala sekolah dapat menjelaskan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru, masyarakat dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah jangan sekali-kali menerapkan konsep conflict management, agar semua komponen dapat kompak. Prinsip kebersamaan, bekerja dengan tim jangan dilupakan. Dengan perilaku kepala sekolah yang demikian sangat diyakini akan berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dari bandingan-bandingan yang diberikan di atas, tampak betapa tinggi sifat-sifat dan syarat-syarat yang dituntut bagi seorang pemimpin. Di dalam kenyataan memang tidak mudah bagi seorang pemimpin untuk memenuhi sifat-sifat tersebut secara sempurna. Padahal diharapkan seorang kepala sekolah benar-benar telah memiliki kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

#### **2.2.4 Proses Terbentuknya Persepsi Guru tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Proses terjadinya persepsi pada diri individu tidak berlangsung begitu saja, tetapi melalui suatu proses. Proses persepsi adalah peristiwa dua arah yaitu sebagai hasil aksi dan reaksi. Terjadinya persepsi melalui suatu proses, yaitu melalui beberapa tahap sebagai berikut (Walgito, 2015):

- 1) Suatu obyek atau sasaran menimbulkan stimulus, selanjutnya stimulus tersebut ditangkap oleh alat indera. Proses ini berlangsung secara alami dan berkaitan dengan segi fisik. Proses tersebut dinamakan proses kealaman.
- 2) Stimulus suatu obyek yang diterima oleh alat indera, kemudian disalurkan ke otak melalui syaraf sensoris. Proses pentransferan stimulus ke otak disebut proses psikologis, yaitu berfungsinya alat indera secara normal.

- 3) Otak selanjutnya memproses stimulus hingga individu menyadari obyek yang diterima oleh alat inderanya. Proses ini juga disebut proses psikologis. Dalam hal ini terjadilah adanya proses persepsi yaitu suatu proses di mana individu mengetahui dan menyadari suatu obyek berdasarkan stimulus yang mengenai alat inderanya.

Proses persepsi ada dua komponen pokok yaitu seleksi dan interpretasi. Seleksi yang dimaksud adalah proses penyaringan terhadap stimulus pada alat indera. Stimulus yang ditangkap oleh indera terbatas jenis dan jumlahnya, karena adanya seleksi. Hanya sebagian kecil saja yang mencapai kesadaran pada individu. Individu cenderung mengamati dengan lebih teliti dan cepat terkena hal-hal yang meliputi orientasi mereka. Interpretasi sendiri merupakan suatu proses untuk mengorganisasikan informasi, sehingga mempunyai arti bagi individu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan mengenai proses persepsi yang dilakukan oleh guru yakni persepsi timbul dengan sendirinya dalam keseharian guru, dalam hal ini yang menjadi objek persepsi adalah tipe kepemimpinan kepala sekolahnya sehingga dalam proses pembentukan persepsinya, guru hanya menilai dari kesehariannya di sekolah, bagaimana interaksi dengan kepala sekolahnya, bagaimana tingkah laku dan peranan kepala sekolah dalam memimpin sekolah tersebut terekam jelas dalam pikiran atau memori guru, hal tersebut yang nantinya akan menimbulkan persepsi terhadap kepala sekolahnya.

## **2.3 Kedisiplinan Guru**

### **2.3.1 Pengertian Kedisiplinan Guru**

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2005). Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun

tertulis. Suatu asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan.

Oleh karena itu, jika mengharapkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah (Sedarmayanti, 2009):

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan kepalabsekolah.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- 8) Pengembangan struktur organisasi yang sehat.
- 9) Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Alfred R Lateiner dan LS. Levine telah memberikan definisi antara lain. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. AS. Moenir mengemukakan bahwa disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi Disiplin diartikan perasan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab (Herlambang, 2009).

Kita memerlukan perilaku disiplin dimana saja seperti di rumah, sekolah. Disiplin adalah adanya kesediaan untuk mematuhi ketentuan peraturan-peraturan yang berlaku. Kepatuhan disini bukanlah karna paksaan tetapi kepatuhan atas dasar kesadaran tentang nilai dan pentingnya memenuhi peraturan-peraturan itu (Sabri, 1999). Disiplin kerja guru adalah suatu

keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan (Imran, 1995).

### **2.3.2 Macam-macam Kedisiplinan Guru**

Aspek disiplin guru bermacam-macam, ada disiplin terhadap tugas kedinasan, waktu, Suasana kerja, sikap dan tingkah laku. Disiplin terklarifikasi menjadi 3 bagian, yaitu (Imran, 1995):

- 1) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian. Menurut kacamata konsep ini guru di sekolah dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala patuh terhadap perintah dan anjuran dari kepala sekolah tanpa banyak menyumbangkan pikiran-pikirannya. Guru dituntut untuk melaksanakan apa yang dikehendaki kepala sekolah dan tidak boleh membantah, dengan demikian kepala sekolah bebas memberikan tekanan terhadap guru.
- 2) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep permissive. Menurut konsep ini guru haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya didalam kelas dan sekolah. Aturan-aturan di sekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat kepada guru.
- 3) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali atau yang bertanggung jawab. Disiplin demikian memberikan kebebasan kepada guru tetapi konsekuensi dari perbuatan itu menjadi tanggung jawab sendiri.

Pembagian disiplin kerja tersebut dilihat dari bagaimana cara kepala sekolah dalam memberikan perintah-perintah kepada guru agar guru dapat melaksanakan perintahnya tersebut. namun cara tersebut berbeda-beda Pada konsep otöritarian kepala sekolah menuntut ketaatan yang penuh kepada guru-guru agar menjalankan perintahnya dengan baik. Pada konsep permissive, kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk melakukan apa saja yang ingin dilakukan oleh guru dikelas

maupun di sekolah selama perbuatan tersebut dianggap dapat meningkatkan kemajuan sekolah.

Tentunya dalam konsep ini akan menyebabkan guru tidak disiplin karena bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri yang menyebabkan banyak tugas yang tidak terselesaikan. Pada konsep kebebasan yang terkendali, guru diberi kebebasan dalam menjalankan tugasnya tetapi ia harus bertanggung jawab terhadap tugas yang telah dilakukannya tersebut. Sebagai guru yang disiplin, guru harus mampu mengelola waktu serta memanfaatkan waktu dengan baik, sehingga pekerjaan di sekolah dapat di selesaikan tepat waktu.

Menurut Moh. Uzer Usman disiplin terbagi menjadi (Usman, 2010):

1) Disiplin terhadap tugas kedinasan

a) Mentaati peraturan kerja

Peraturan kerja yang dimaksud disini adalah peraturan yang dibuat oleh sekolah agar ditaati oleh semua guru yang ada.

b) Menyiapkan kelengkapan mengajar

Guru sebelum mengajar guru harus mempersiapkan kelengkapan mengajar atau apa saja yang diperlukan dalam mengajar, Seperti salah satu contohnya adalah dengan menyiapkan alat peraga yang dipergunakan guru ketika mengajar untuk membantu memperjelas materi pelajaran yang akan disampaikannya kepada siswa dan menecegah verbalisme pada diri siswa selain alat peraga. masih banyak lagi kelengkapan yang harus disiapkan oleh guru.

c) Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi

Guru merupakan tenaga profesional dengan tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Tugas pokok guru tersebut dilakukan pada satuan pendidikan. Permendikbud 15 Tahun 2018. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru memiliki 5 (lima) kegiatan pokok. Kegiatan pokok pertama

adalah merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, yang dilakukan melalui kegiatan. Mengkaji kurikulum dan silabus pembelajaran, pembimbingan, dan program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan. Menyusun program tahunan dan semester sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran atau rencana pelaksanaan pembimbingan sesuai standar proses.

2) Disiplin Terhadap Waktu

Memanfaatkan waktu dengan baik dan efisien. Waktu yang lewat sudah hilang dan takkan Kembali lagi. Menggunakan waktu tidak berarti bekerja lama sampai habis tenaga, melainkan bekerja sungguh-sungguh dengan sepenuh tenaga dan perhatian untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Bekerja sungguh-sungguh bukan berarti diburu oleh waktu melainkan bekerja tenang, teliti dengan penuh konsentrasi.

3) Disiplin Terhadap Suasana Kerja

Memanfaatkan lingkungan sekolah. Memanfaatkan lingkungan sekolah seperti menggunakan dengan baik dan benar sarana dan prasarana yang ada di sekolah dalam proses pembelajaran. Misalnya, dalam contoh pembelajaran biologi yang menggunakan tumbuh-tumbuhan yang ada disekitar sekolah yang dijadikan sebagai media pengajaran, tumbuhan tersebut hendaknya digunakan sebagaimana fungsinya sebagai media saja, jangan dirusak. Selain itu menjalin hubungan baik dengan sesama guru menciptakan dan memelihara hubungan baik antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja maupun secara keseluruhan.

4) Disiplin Terhadap Pelayanan Masyarakat

Menurut Zahara Idris disiplin dalam melayani masyarakat meliputi:

a) Melayani Peserta didik

Guru berkewajiban melayani peserta didik. Artinya guru harus melayani semua kebutuhan peserta didik yang berkaitan dengan pembelajaran di sekolah. Guru membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, membimbing dan sebagainya.

b) Melayani Masyarakat.

Menurut hasil penelitian, pekerjaan guru (pendidik) di sekolah akan lebih efektif apabila ia mengetahui latar belakang dan pengalaman anak didik di rumahnya. Anak didik yang kurang maju dalam pelajaran berkat kerjasama orang tua anak didik dengan pendidik, banyak kekurangan anak didik yang dapat diatasi. Lambat laun orang tua juga menyadari bahwa pendidikan atau keadaan lingkungan rumah tangga dapat menghalangi kesukaran anak di sekolah.

5) Disiplin Terhadap Sikap dan Tingkah Laku

Setiap sikap atau perbuatan yang guru lakukan harus bernilai pendidikan, dengan tujuan untuk mendidik anak didik agar menghargai norma hukum, norma susila, moral, sosial, dan agama. Dalam bersikap guru harus lebih arif, bijaksana dan mempunyai wibawa. Guru yang hanya mengajar di kelas belum dapat menjamin terbentuknya kepribadian anak didik yang berakhlak mulia. Demikian juga halnya guru yang menjaga jarak dengan anak didik sikap guru yang tidak mau tahu masalah dirasakan anak didik akan menciptakan anak yang introvert (tertutup). Kerawanan hubungan guru dengan anak didik disebabkan komunikasi antara guru dengan anak didik berjalan kurang harmonis.

Setiap guru mempunyai pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki, ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dengan guru lainnya (Djamarah, 2000). Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak. hanya dapat dilihat lewat penampilan. Tindakan, ucapan dan cara berpakaian, serta dalam menghadapi persoalan,

Berbagai uraian teori tentang disiplin maka yang dimaksud dengan disiplin kerja guru adalah ketaatan, kepatuhan guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya yang meliputi disiplin terhadap tugas kedinasan, waktu, suasana kerja, masyarakat, dan disiplin terhadap sikap dan tingkah laku.

## **2.4 Kinerja Guru**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017). Kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan (Fattah, 2017). Menurut Whitmore kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang (Madjid, 2016).

Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui ketrampilan yang nyata. Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan, 2017). Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati&Mattalata, 2018).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Bintoro&Daryanto, 2017). Menurut Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2015). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada

aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2015). Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Darmadi, 2018).

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat kenerhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Barmawi&M.Arifin, 2012). Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya (Abas, 2017). Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya.

Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

#### **2.4.2 Aspek – Aspek Kinerja Guru**

Aspek - aspek yang dinilai dalam kinerja guru (Darmadi, 2018) antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa

- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas – tugas kepada siswa
- 5) Kemampuan mengelola kelas
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Aspek – aspek yang dinilai dalam penilaian guru yaitu (Barmawi&M.Arifin, 2012):

1. Merencanakan Pembelajaran

Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja.

2. Melaksanakan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3. Menilai hasil pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.

4. Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.

Kinerja – kinerja guru yang ditentukan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Sopiatin, 2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengembangan pribadi yaitu indikator yang digunakan adalah aplikasi
- 2) pengajaran, kegiatan ekstrakurikuler, kualitas pribadi guru.

- 3) Pembelajaran yaitu indikator yang digunakan adalah perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.
- 4) Sumber belajar yaitu indikator yang digunakan adalah ketersediaan bahan ajar dan pemanfaatan sumber belajar.
- 5) Evaluasi belajar yaitu indikator yang digunakan adalah penyiapan soal, hasil tes, dan program tindak lanjut.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, PK Guru pada intinya dilakukan terhadap tiga aspek (Priatna, 2013) yaitu:

- 1) Unsur pembelajaran (bagi guru mata pelajaran / guru kelas)
- 2) Unsur pembimbingan (bagi guru konseling)
- 3) Unsur tambahan dan/atau tugas lain yang relevan yang didasarkan atas aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya

Terdapat beberapa aspek dalam Penilaian Kinerja Guru meliputi (Sukmadinata, 2013):

1. Perencanaan Pengajaran
2. Pelaksanaan Pengajaran dan Bimbingan Siswa
3. Evaluasi Pengajaran dan Bimbingan Siswa

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan aspek – aspek kinerja guru terdiri atas dari pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

#### **2.4.3 Faktor – faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru**

Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja Adalah (Wirawan, 2015):

##### **1. Lingkungan Eksternal Organisasi**

Faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat memengaruhi kinerja pegawai, faktor – faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- b. Kehidupan politik
- c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
- d. Agama/spiritualitas

2. Faktor – faktor Internal Organisasi
  - a. Budaya Organisasi
  - b. Iklim Organisasi
3. Faktor – faktor Pegawai
  - a. Etos Kerja
  - b. Disiplin Kerja
  - c. Kepuasan Kerja

Menurut Mangku Negara (Bintoro&Daryanto, 2017) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi
2. Faktor psikologis terdiri dari, persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design

Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja adalah (Wirawan, 2015):

1. Faktor Lingkungan Internal Organisasi  
Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
2. Faktor Lingkungan Eksternal  
Faktor - faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, kompetitor.
3. Faktor Internal Karyawan atau Pegawai  
Yaitu merupakan faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor – faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor – faktor yang

diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Faktor – factor yang memengaruhi kinerja guru yaitu (Barmawi&M.Arifin, 2012):

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri individu yang meliputi: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor Internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar yang meliputi: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal (Barizi, 2009):

Faktor Eksternal mengidentifikasi ke dalam beberapa hal diantaranya:

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan
- c. Penanaman sikap dan pengertian di kalangan pekerja
- d. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan
- e. Penghargaan terhadap need for achievement (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi
- f. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, hiburan dan lain – lain.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor internal meliputi keterampilan, pengalaman, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan

kemampuan. Faktor eksternal meliputi gaji, lingkungan kerja, bawahan atau pimpinan.

## 2.5 Penelitian yang Relevan

Penelitian yang mirip atau hampir sama dengan penelitian yang pernah diteliti antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sukma dan Hidayati yang berjudul “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 2 Bencah kabupaten Bangka Selatan” hasil penelitiannya Kepala sekolah merupakan leader pendidikan yang berperan penting untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah selaku pemimpin disekolah, harus paham jika berhasilnya kepemimpinan sangat tergantung serta terpengaruh oleh orang lain termasuk semua anggota sekolah, sebab kepala sekolah mempunyai peranan yang vital serta sebagai anggota dalam kegagalan atau keberhasilan (Sukma, 2020).

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sukma dan Hidayati dengan penelitian ini adalah sama-sama bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Kemudian persamaan juga pada metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan subjek penelitian guru sekolah dasar. Adapun perbedaan yang ditemukan adalah pada penelitian Sukma dan Hidayati hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, sedangkan pada penelitian ini juga meneliti tentang pengaruh kedisiplinan dan kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia yang berjudul “Kepemimpinan instruksional dan kinerja mengajar terkait kualitas layanan akademik” hasil penelitiannya adalah bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah di sekolah dasar negeri se Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang sudah baik. Untuk dimensi peningkatan secara berkelanjutan berada pada katagori sangat tinggi. Dimensi ini mengandung pengertian bahwa kepala sekolah selalu melakukan berbagai macam perbaikan dan

peningkatan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk menjamin semua komponen penyelenggaraan Pendidikan berjalan dengan baik (Amalia, 2020).

Persamaan penelitian Amalia dengan penelitian ini antara lain sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan subjek penelitiannya adalah guru sekolah dasar. Sedangkan perbedaan penelitian Amalia dengan penelitian ini antara lain, pada penelitian Amalia lebih dikhususkan pada gaya kepemimpinan instruksional dan pada penelitian ini juga meneliti pengaruh kedisiplinan dan kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya yang berjudul “Supervisi akademik kepala sekolah dan komitmen kerja guru terkait kinerja mengajar guru” Kinerja mengajar guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ciamis berada pada kategori sangat tinggi. Artinya bahwa jika dilihat dengan gambaran di lapangan memang secara prosedur sudah terpenuhi, hanya saja memang ada beberapa aspek yang perlu dioptimalkan salah satunya dalam dimensi evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik mengenai guru harus mendapatkan pembinaan lanjutan dari kepala sekolah (Prasetya, 2020).

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dengan penelitian ini antara lain, sama-sama meneliti tentang kinerja guru, menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan subjek penelitiannya adalah guru sekolah dasar. Sedangkan perbedaan penelitian antara lain, variabel X pada penelitian Yuliana adalah supervise akademik kepala sekolah dan komitmen kerja guru, sedangkan pada penelitian ini variable X adalah persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Septiana yang berjudul “*The effect of transformational leadership of school principles and school climate on teacher job satisfaction.*” Penelitian ini dilaksanakan di SMK di

Rawamangun, Jakarta Timur. Penyelidikan informasi dilakukan melalui penggunaan uji beda, uji-t dan uji-f. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah (Septiana, 2020).

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Septiana dengan penelitian ini antara lain, sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan yang ditemukan antara lain, pada penelitian Septiana lebih difokuskan pada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru. Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian Septiana subjek penelitian guru SMK, sedangkan pada penelitian ini dengan subjek penelitian guru SD. Teknik analisis data pada penelitian Septiana menggunakan uji-t dan uji-f, sedangkan pada penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan regresi ganda.

5. Penelitian Ratnasih dengan judul "*Leadership Style, Discipline, Motivation and The Implications on Teachers' performance.*" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi dan kinerja baik secara parsial maupun simultan di wilayah Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Total populasi dalam pengembangan personalia sebagai sampel penelitian bahkan sebanyak 112 responden. Melihat dari perhitungan yang dilakukan, nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,416 dan T-hitung 5,984 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 maka hipotesis ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kualitas ujian di wilayah Jakarta Timur (Ratnasih, 2017).

Persamaan penelitian Ratnasih dengan penelitian ini antara lain, sama-sama bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan kinerja guru, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun perbedaannya antara lain, pada penelitian Ratnasih, teknik analisis datanya menggunakan uji t, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi sederhana dan regresi ganda.

6. Penelitian Oktavia dengan judul “Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan” bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berupa perilaku, pendelegasian tugas, pengambilan keputusan, pengawasan, pengembangan sekolah, komunikasi, motivasi, dan pemberian penghargaan dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan (Oktavia, 2016).

Persamaan penelitian Oktavia dengan penelitian ini adalah sama-sama bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian Oktavia difokuskan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru saja, sedangkan pada penelitian ini juga meneliti pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru. Perbedaan lainnya adalah pada penelitian Oktavia menggunakan metode kualitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian Oktavia menggunakan teknik analisis data deskriptif analisis, sedangkan pada penelitian ini menggunakan menggunakan teknik korelasi sederhana dan regresi ganda.

7. Syafitri yang berjudul “*The Influence of Principal Leadership and Teacher Discipline on Teacher Performance*” Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan seorang kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja seorang guru di SMP Negeri 8 Padang. Penelitian ini termasuk kepada penelitian kualitatif dalam bentuk studi kasus. Yang diangkat menjadi narasumber

ialah guru dan juga kepala sekolah, yang mana datanya diambil dengan melakukan observasi, wawancara, serta dokumentasi. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah bertindak dalam kinerja guru. Keefektifan gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada kinerja guru di sekolah, 2) Disiplin kerja memegang peran penting untuk kinerja guru, sebab baik atau tidaknya sikap disiplin guru akan membuat para guru memiliki kemauan untuk mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh sekolah, dan 3) Kinerja dan disiplin kerja guru bisa meningkat apabila gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah sudah efektif (Syafitri, 2022).

Persamaan penelitian Syafitri dengan penelitian ini adalah sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan seorang kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Adapun perbedaannya antara lain, pada penelitian Syafitri menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian Syafitri subjek penelitiannya kepala sekolah dan guru SMP, sedangkan pada penelitian ini adalah guru SD. Pada penelitian Syafitri menggunakan teknik analisis data deskriptif analisis, sedangkan pada penelitian ini menggunakan menggunakan teknik korelasi sederhana dan regresi ganda.

8. Banurea dan Marpaung “*Teacher Perceptions About Transformational Leadership Of Sekolah Head With Teacher Performance At The Sekolah Tsanawiyah Negeri Kabanjahe*” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala Sekolah berada pada kategori sangat kuat 8,1% terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional Sekolah kepala adalah hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terbukti nilai korelasi pearson (0,284) lebih besar dari nilai signifikansi 0,128 (Banurea&Marpaung, 2019).

Persamaan penelitian Banurea dan Marpaung dengan penelitian ini adalah sama-sama bertujuan meneliti tentang hubungan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan korelasi pearson. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian Banurea dan Marpaung hanya menganalisis hubungan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, sedangkan pada penelitian ini juga meneliti hubungan kedisiplinan dengan kinerja guru. Selain itu pada penelitian Banurea dan Marpaung hanya memfokuskan pada kepemimpinan transformasional, sedangkan pada penelitian semua tipe kepemimpinan kepala sekolah. Untuk itu pada penelitian Banurea dan Marpaung teknik analisis data hanya menggunakan korelasi pearson, sedangkan penelitian ini juga menggunakan teknik regresi ganda.

9. Marsudi dengan judul “*School principal leadership style in improving teacher performance of the junior high school in Banda Aceh*” dengan hasil penelitian 1) Dalam meningkatkan guru tanggung jawab, kepala sekolah SMP di Banda Aceh mempertahankan kebersamaan dan mensosialisasikan visi dan misi sekolah melalui diskresi gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan konsultatif. 2) Dalam meningkatkan disiplin guru, Kepala SMP Banda Aceh menggunakan kepemimpinan diskresioner gaya seperti bertindak dengan cara yang telah disepakati dan mencapai tujuan yang ditetapkan lebih oleh bawahan. 3) Dalam meningkatkan komitmen guru, kepala sekolah SMP SMA di Banda Aceh bersikap adil dalam membagi tugas atau kesejahteraan yang diarahkan pada regulasi dan program melalui gaya kepemimpinan langsung yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan berbagai kegiatan yang lebih banyak diberikan kepada bawahan (Marsudi, 2015).

Persamaan penelitian Marsudi dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, dan kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah, pada penelitian Marsudi menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian Marsudi adalah guru SMP, sedangkan pada penelitian ini adalah guru SD. Pada penelitian Marsudi menggunakan teknik analisis data deskriptif analisis, sedangkan pada penelitian ini menggunakan menggunakan teknik korelasi sederhana dan regresi ganda.

10. Mayasari dengan judul penelitian "*Principal leadership in improving teacher performance: systematic literature review*" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 329 artikel yang berhubungan dengan variabel yang diteliti berjumlah 8 artikel dan menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru kepemimpinan kepala sekolah menerapkan disiplin metode, pemberian motivasi, pembinaan/pengembangan kerja, pemberian penghargaan, pengendalian dan pengawasan kinerja guru, dan kepemimpinan. kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menggunakan demokrasi tipe kepemimpinan, komunikasi yang baik dan karisma. Saran untuk kepala sekolah ketika meningkatkan guru Kinerja kepala sekolah hendaknya tidak hanya dari kompetensi tetapi juga dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pertimbangan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja guru, kepemimpinan juga berpengaruh dalam meningkatkan motivasi guru serta komitmen guru (Mayasari, 2021).

Persamaan penelitian Mayasari dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, dan kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah, pada penelitian Mayasari menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian Mayasari adalah guru SMP, sedangkan pada penelitian ini adalah guru SD. Pada

penelitian Mayasari menggunakan teknik analisis data deskriptif analisis, sedangkan pada penelitian ini menggunakan menggunakan teknik korelasi sederhana dan regresi ganda.

11. Penelitian Asikhia, dengan judul “*Students and Teachers’ Perception of the Causes of Poor Academic Performance in Ogun State Secondary Schools [Nigeria]: Implications for Couselling for National Development.*” Studi ini meneliti persepsi siswa dan guru tentang penyebab kinerja akademik yang buruk di antara siswa sekolah menengah di Negara Bagian Ogun, Nigeria. Subjek untuk penelitian ini adalah seratus tiga puluh lima (135) siswa dan lima puluh (50) guru yang diambil secara acak dari lima sekolah menengah di Kabupaten Odogbolu, Negara Bagian Ogun. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan untuk penelitian. Persentase dan chi-square digunakan untuk menganalisis pertanyaan penelitian. Tanggapan guru menunjukkan bahwa kualifikasi guru dan lingkungan siswa tidak mempengaruhi kinerja siswa yang buruk, tetapi metode pengajaran guru mempengaruhi kinerja akademik siswa yang buruk. Di sisi lain, tanggapan siswa menunjukkan bahwa meskipun kualifikasi guru dan lingkungan siswa mempengaruhi buruknya kinerja siswa, metode pengajaran dan materi pembelajaran guru tidak. Implikasi dari temuan ini untuk penasihat karir di sekolah menengah yang tertarik pada konseling pemuda untuk prestasi akademik dibahas (Asikhia, 2010).

Persamaan penelitian Asikhia O. A dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang persepsi guru dan pengaruhnya terhadap kinerja. Persamaan lainnya adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan yang ditemukan adalah pada penelitian Asikhia O. A sumber datanya siswa sekolah menengah pertama sedangkan penelitian ini sumber datanya siswa tingkat sekolah dasar. Perbedaan lainnya juga terletak pada teknik analisis data yang digunakan Asikhia O. A adalah persentase dan chi square, sedangkan penelitian ini korelasi dan regresi ganda.

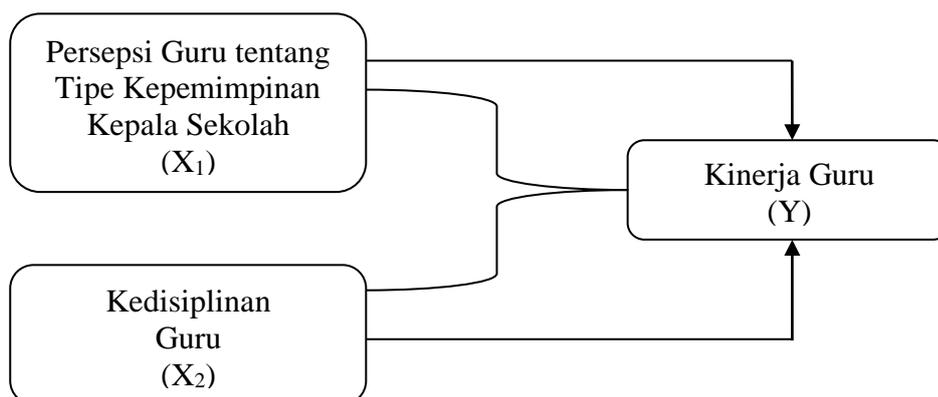
12. Bellibaş, dengan judul penelitian “*Principals’ and Teachers’ Perceptions of Efforts by Principals to Improve Teaching and Learning in Turkish Middle Schools.*” Sebagian besar penelitian kontemporer tentang kepemimpinan instruksional telah berkaitan dengan pengembangan model kepemimpinan instruksional yang konkret dan studi tentang hubungan praktik kepemimpinan tersebut dengan pengajaran dan pembelajaran. Namun, ada sedikit penelitian tentang bagaimana komunitas sekolah internal menanggapi gagasan bahwa pemimpin sekolah mempengaruhi pengajaran. Tujuan dari penelitian saat ini adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan pedagogis dirasakan di sekolah menengah Turki. Studi ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dari total 36 staf termasuk kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan konselor di enam sekolah menengah di Provinsi Istanbul, Turki. Wawancara dan dokumen digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi peserta tentang kepemimpinan terutama dipengaruhi oleh persepsi pengaruh tidak langsung pemimpin pada pengajaran, dan keterlibatan langsung pemimpin sekolah dalam masalah pengajaran oleh masalah yang berkaitan dengan pengetahuan tentang konten kepemimpinan, koherensi praktik kepemimpinan, dan sikap. dari guru dibatasi. privasi di dalam kelas (Bellibaş, 2015).

Persamaan penelitian Bellibaş dengan penelitian ini adalah meneliti tentang persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran. Perbedaan yang ditemukan adalah pada penelitian Bellibaş menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data pada penelitian Bellibaş adalah guru sekolah menengah, sedangkan pada penelitian ini guru sekolah dasar.

## 2.6 Kerangka Berpikir

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah menganalisis hubungan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan hasil pengamatan awal terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan adalah sebagai berikut: masih banyak guru yang datang terlambat; masih ada beberapa guru hanya memberikan tugas kepada siswa setelah itu guru meninggalkan kelas; masih ada beberapa guru yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran; tugas-tugas siswa jarang diperiksa; hasil evaluasi siswa jarang ditindaklanjuti; jarang menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi; media pembelajaran yang digunakan hanya sebatas buku teks dan papan tulis; dan pembelajaran lebih banyak terpusat pada guru.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan tersebut, ada kontradiksi antara teori dan fakta di lapangan yang ditemukan peneliti, bahwa walaupun kepala sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya dan guru melaksanakan kedisiplinan sesuai peraturan yang ditentukan, akan tetapi masih ada beberapa guru yang menunjukkan kinerja yang kurang baik. Hasil survei awal tersebut, menegaskan pentingnya melakukan penelitian lebih mendalam tentang hubungan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dengan kinerja guru dengan lokasi penelitian di Sekolah Dasar Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru khususnya di Sekolah Dasar Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

$X_1 \longrightarrow Y$  : Hubungan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ )

$X_2 \longrightarrow Y$  : Hubungan kedisiplinan ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ )

$X_1$   
 $X_2$  }  $Y$  : Pengaruh persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kedisiplinan ( $X_2$ ) secara simultan dengan kinerja guru ( $Y$ )

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan gambaran kerangka berpikir penelitian ini maka, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

2.7.1 Ada hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan

2.7.2 Ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan.

2.7.3 Ada pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru secara simultan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Dilihat dari tujuan penelitian yang akan dicapai, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan rancangan non eksperimen.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif (Sugiyono, 2018). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *survey*, dimana data yang diperoleh akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan dari populasi berdasarkan variabel yang telah ditentukan. Jenis penelitian ini deskriptif.

#### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari atau diteliti dalam penelitian ini (Sugiyono, 2018). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.1 Variabel independen atau disebut juga variabel bebas yang dilambangkan dengan variabel X, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya pada variabel lainnya. Variabel X dalam penelitian ini adalah.

- 1) Persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah (Variabel X<sub>1</sub>)
- 2) Kedisiplinan guru (Variabel X<sub>1</sub>)

3.2.2 Variabel dependen atau disebut juga variabel terikat yang dilambangkan dengan variabel Y, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat

karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel Y yaitu kinerja guru.

### **3.3 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**

#### **3.3.1 Definisi Konseptual Variabel**

- 1) Persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah adalah proses pengamatan seseorang yang berasal dari kompetensi kognisi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman, proses belajar (sosialisasi), cakrawala (wawasan), dan pengetahuannya (Mar'at, 2011).
- 2) Kedisiplinan guru adalah suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik lisan maupun tertulis (Mangkunegara, 2005).
- 3) Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Darmadi, 2018).

#### **3.3.2 Definisi Operasional Variabel**

- 1) Persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah adalah dinamika yang terjadi dalam diri guru di saat guru tersebut menerima stimulus dari tingkah laku dan pola pikir keseharian kepala sekolah saat memimpin sekolah tersebut, dengan tipe kepemimpinan; (1) Kharismatik, (2) Demokratik, (3) Otokratik, (4) Laises Faire, dan (5) Paternalistik. Tipe-tipe kepemimpinan dikembangkan menjadi 24 item pertanyaan.
- 2) Disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah secara keseluruhan, dengan indikator; (1) disiplin terhadap tugas kedinasan, (2) disiplin terhadap waktu, (3) disiplin terhadap suasana kerja, (4) disiplin terhadap pelayanan masyarakat, dan (5) disiplin terhadap sikap dan tingkah laku.
- 3) Kinerja guru adalah suatu hasil atau prestasi kerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan indikator; (1) tahap sebelum pengajaran (*pre active*), (2) tahap pengajaran, dan (3) tahap sesudah pengajaran.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan di jadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang akan di teliti Coper; Etc all (Sugiyono, 2018).

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

Pengertian populasi dari dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan semua yang terdapat dalam objek/subyek yang akan kita teliti termasuk sifat dan karakteristik dari obyek /subyek tersebut. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh guru Sekolah Dasar di Kabupaten Lampung Selatan, yang berjumlah 5.498 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel dalam penentuan ini ditentukan dengan menggunakan teori yang dikembangkan Isaac dan Michael. Menurut Isaac dan Michael (dalam Sugiyono 2019), penentuan jumlah sampel dengan terlebih dahulu menentukan taraf signifikasi yang akan digunakan yaitu 1%, 5%, dan 10%. Berdasarkan taraf signifikasi tersebut, maka barulah dapat ditentukan jumlah sampel sesuai jumlah populasi penelitian dengan rumus (Sugiyono, 2018):

$$\frac{\sum \text{Populasi Sekolah}}{\sum \text{Populasi Keseluruhan}} \times \sum \text{Sampel Keseluruhan}$$

Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel Isaac dan Michael pada taraf signifikan 10% (Sugiyono, 2018) diketahui bahwa dengan populasi 5.498 orang guru Sekolah Dasar di Kabupaten Lampung Selatan maka diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang guru.

Setelah menentukan jumlah sampel penelitian, langkah selanjutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel. Penelitian ini sampel penelitian 50

orang guru tersebut diambil secara *multistage proportional random sampling*. Teknik *multistage proportional random sampling* adalah penentuan sampel berdasarkan pembagian suatu daerah secara bertingkat kemudian diambil secara acak untuk tiap daerah tersebut yang dipilih secara proporsional dengan taraf signifikan 10% atau sebesar 0,1 (Gulo, 2010). Tujuannya agar setiap sampel disuatu daerah tersebut mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan responden.

Berdasarkan teknik *multistage proportional random sampling* tersebut dapat dijelaskan pada table berikut:

Tabel 3.1  
Sampel Berdasarkan *Multistage Proportional Random Sampling*

No	Kecamatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Natar	948	8
2	Jati Agung	656	6
3	Kalianda	497	4
4	Tanjung Bintang	451	4
5	Sidomulyo	357	3
6	Palas	313	3
7	Candipuro	329	3
8	Katibung	240	2
9	Merbau Mataram	307	3
10	Penengahan	263	2
11	Ketapang	278	3
12	Seragi	173	2
13	Tanjungsari	191	2
14	Rajabasa	171	2
15	Way Sulan	133	1
16	Bakau Heni	95	1
17	Way Panji	96	1
<b>Jumlah</b>		<b>5498</b>	<b>50</b>

### 3.5. Teknik Pengumpulan data

Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Selain menggunakan kuesioner (angket), penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Wawancara dan observasi digunakan untuk menguatkan data hasil dari kuesioner.

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dengan kepala sekolah dan guru tentang persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, dan kinerja guru. Observasi dilakukan dengan mengamati hal-hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yaitu mengenai persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, dan kinerja guru.

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas instrumen diuji dengan regresi skor butir dengan skor total menggunakan Rumus regresi “*Product Moment (Pearson)*.” Adapun rumusan regresi *product moment* adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien regresi

$\sum x$  = jumlah skor dalam sebaran x

$\sum y$  = jumlah skor dalam sebaran y

$\sum xy$  = jumlah hasil skor x dengan skor y yang berpasangan

Analisis dilakukan terhadap semua instrumen, dengan batas angka kritisnya 0,05. Kriteria pengujian dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dianggap valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dianggap tidak valid (*drop*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Pada penelitian ini jumlah responden uji instrumen penelitian sebanyak 20 orang, dengan demikian df-nya adalah:  $N-2 = 20 - 2 = 18$ . Dengan df 18 maka nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikan 5% adalah 0,444. Berdasarkan hasil pengujian data melalui aplikasi SPSS versi 24 diperoleh hasil pengujian validitas instrumen penelitian persepsi guru tentang tipe kepemimpinan semua nomor berkategori valid. Instrumen penelitian tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data untuk mengetahui persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil pengujian validitas instrumen penelitian kedisiplinan guru bahwa seluruh soal dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai  $r$  hitung seluruh item soal lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0.444). Sehingga 20 soal instrumen penelitian dapat digunakan sebagai alat pengumpul data untuk mengetahui kedisiplinan guru dalam penelitian ini. Begitu juga dengan hasil uji validitas pada instrumen kinerja guru, seluruh item soal dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 3.2**  
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Instrumen Penelitian	Jumlah Soal yang diuji	Jumlah Soal yang Valid	Jumlah Soal yang Tidak Valid
1	Persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah	24	24	0
2	Kedisiplinan guru	20	20	0
3	Kinerja guru	30	30	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Melalui SPSS versi 24, Tahun 2023.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali lagi saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split half*), dengan rumus (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrument,

$r_b$  = regresi product moment antara belahan pertama dan kedua.

Analisis uji coba reliabilitas instrumen penelitian menggunakan alat bantu program statistik yaitu SPSS, dengan kriteria apabila nilai regresi sama dengan atau lebih besar dari 0,8 maka butir-butir pertanyaan *reliable* (Kadir, 2016).

Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan dan kinerja guru dapat dilihat pada table berikut.

**Tabel 3.3**  
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah	0,961	0,444	Reliabel
2.	Kedisiplinan guru	0,962	0,444	Reliabel
3.	Kinerja guru	0,973	0,444	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Melalui SPSS versi 24, Tahun 2023.

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan dan kinerja guru yang diajukan dalam penelitian ini reliabel karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, sehingga butir-butir item pada variabel dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah atau benar dalam menghasilkan informasi mengenai persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan dan kinerja guru dalam penelitian ini.

### 3.7 Teknik Analisis data

#### 3.7.1 Uji Persyaratan untuk Analisis Data

Sebagai persyaratan untuk pengujian hipotesis inferensial dilakukan pengujian tentang asumsi normal, homogenitas, dan linieritas.

##### 1) Uji Normalitas

Penggunaan statistik Parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2018). Terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data antara lain dengan *Chi Kuadrat*. Rumus *Chi Kuadrat* adalah sebagai berikut (Muhidin, 2007):

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \sum_{i=1}^k \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Keterangan:

$o_i = f_o$  = Frekuensi observasi

$e_i = f_e$  = Frekuensi harapan

Dalam pengujian normalitas data, dengan kriteria uji, apabila nilai  $r$  (*probability value/critical value*) lebih besar atau sama dengan ( $\geq$ ) dari tingkat  $\alpha$  yang ditentukan maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel yang diuji mengikuti distribusi normal (Muhidin, 2007).

##### 2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian yang sama. Apabila tidak mempunyai varian yang sama maka uji anova tidak dapat diberlakukan (Siregar, 2014). Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut (Siregar, 2014):

$$F_{hitung} = \frac{S_B^2}{S_K^2}$$

Keterangan:

$S_B^2$  = untuk varian terbesar

$S_K^2$  = untuk varian terkecil

Kriteria uji:

Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka kelompok data berasal dari populasi yang homogen (Siregar, 2014).

### 3) Uji Linieritas

Pengujian linieritas data dilakukan untuk mengetahui data pada variabel X dan variabel Y bersifat linier atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menguji linieritas data adalah sebagai berikut (Siregar, 2014):

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg(b/a)}}{RJK_{res}}$$

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)}$$

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2}$$

Kriteria uji Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka kelompok data berasal dari populasi yang linier (Siregar, 2014).

#### 3.7.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian berdasarkan berdasarkan kuesioner yang disebarkan digunakan rumus dengan perhitungan sebagai berikut (Sudijono, 2007: 162):

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{3}$$

Berdasarkan rumusan di atas maka akan diketahui frekuensi dan persentase atas/baik, tengah/cukup, dan bawah/kurang masing-masing variabel, yang kemudian akan dideskripsikan tingkat capaian setiap variabel tersebut dalam bentuk tabel maupun diagram atau grafik.

Hasil perhitungan tersebut ditentukan batas atas dan bawah variabel persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan skor tertinggi dan terendah dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Skor 126 – 170 persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dikategorikan baik.
- 2) Skor 80 – 125 persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dikategorikan cukup.
- 3) Skor 34 – 79 persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dikategorikan kurang.

Selanjutnya ditentukan batas atas dan bawah variabel kedisiplinan guru berdasarkan skor tertinggi dan terendah dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Skor 75 – 100 kedisiplinan guru dikategorikan tinggi.
- 2) Skor 48 – 74 kedisiplinan guru dikategorikan sedang.
- 3) Skor 20 – 47 kedisiplinan guru dikategorikan rendah.

Adapun batas atas dan bawah variabel kinerja guru berdasarkan skor tertinggi dan terendah dengan ketentuan sebagai berikut

- 1) Skor 111 – 150 kinerja guru dikategorikan tinggi.
- 2) Skor 71 – 110 kinerja guru dikategorikan sedang.
- 3) Skor 30 – 70 kinerja guru dikategorikan rendah.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama dan kedua analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana. Yang dimaksud dengan teknik korelasi sederhana adalah pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau yang disebut dengan istilah *bivariate correlation* (Muhidin, 2007). Pengujian keberartian korelasi sederhana dengan kriteria yang digunakan adalah apabila nilai  $r$  lebih besar dari nilai  $\alpha$  tertentu maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $r$  lebih kecil dari ( $<$ ) nilai  $\alpha$  tertentu maka  $H_0$  ditolak. Adapun rumus korelasi sederhana yang digunakan (Sugiyono, 2018) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\left[ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right] \left[ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right]}}$$

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$\Sigma X$  = jumlah skor dalam sebaran X

$\Sigma Y$  = jumlah skor dalam sebaran Y

$\Sigma XY$  = jumlah hasil skor X dengan skor Y yang berpasangan

$\Sigma X^2$  = jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\Sigma Y^2$  = jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

$n$  = banyaknya subjek skor X dan skor Y yang berpasangan.

Adapun pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat atau untuk membuktikan ada tidaknya hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Pengujian keberartian regresi sederhana dan regresi ganda dengan kriteria yang digunakan adalah apabila nilai  $r$  lebih besar dari nilai  $\alpha$  tertentu maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $r$  lebih kecil dari ( $<$ ) nilai  $\alpha$  tertentu maka  $H_0$  ditolak (Muhidin, 2007).

Untuk dapat mengetahui kuat lemahnya tingkat atau derajat keeratan hubungan antara variabel, secara sederhana berdasarkan tabel nilai koefisien regresi dari *Guilford Emperical Rules* sebagai berikut (Muhidin, 2007):

**Tabel 3.4**  
**Tingkat Keeratan Hubungan**

Nilai Regresi	Keterangan
0,00 - < 0,20	Hubungan sangat lemah
$\geq 0,20$ - < 0,40	Hubungan rendah
$\geq 0,40$ - < 0,70	Hubungan sedang/cukup
$\geq 0,70$ - < 0,90	Hubungan kuat/tinggi
$\geq 0,90$ - $\leq 1,00$	Hubungan sangat kuat/ sangat tinggi

Untuk memudahkan perhitungan dalam menganalisis data dengan mempergunakan berbagai rumus tersebut, penulis menggunakan alat bantu komputer dengan fasilitas program SPSS versi 24.0. Program SPSS yang merupakan singkatan dari *Statistical Product and Service Solutions*, yaitu sebuah program aplikasi di komputer yang memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis.

## **V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil laporan penelitian dan pembahasan pada Bab IV, dapat diambil simpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru secara simultan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan.

### **5.2 Implikasi**

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kinerja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan memiliki hubungan yang erat dengan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru, maka perlu upaya untuk meningkatkan persepsi guru tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah melalui peningkatan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut (1) melibatkan para staff, guru, dan pegawai serta stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah, (2) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan, (3) menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolektif, (4) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik

yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja, (5) mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai consensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk sekolah lebih maju, (6) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiatif, (7) peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa, (8) mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak (9) kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, (10) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah, (11) kepemimpinan yang mendidik, (12) kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal, (13) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota, (14) berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai, (15) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya, (16) mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi, (17) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, dan (18) memiliki sifat kebapakan (paternalistik) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (maternalistik) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.

2. Kineja guru di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan memiliki hubungan yang erat dengan kedisiplinan guru. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru, maka perlu upaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru meliputi (1) disiplin terhadap tugas kedinasan; (2) disiplin terhadap waktu; (3) disiplin terhadap suasana kerja; (4) disiplin terhadap pelayanan masyarakat; (5) disiplin terhadap sikap dan tingkah laku.

### 5.3 Saran

Berdasarkan simpulan tersebut dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

1. Bagi kepala sekolah hendaknya meningkatkan keterampilan dan kemampuannya dalam memimpin; melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan. Oleh karena itu hendaknya kepala sekolah selalu berupaya meningkatkan kemampuan manajerialnya baik dengan mengikuti berbagai pelatihan, membaca buku-buku yang terkait, melakukan berbagai penelitian yang dapat meningkatkan keterampilan manajerialnya. Selain itu kepala sekolah hendaknya selalu bersikap terbuka atas saran dan kritikan dari para staff maupun guru agar dapat senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri sebagai kepala sekolah.
2. Bagi guru hendaknya selalu meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja di dalam dirinya; membuat komitmen di dalam diri untuk mengabdikan dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab; meningkatkan kompetensi profesi baik kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial maupun profesional, dengan cara melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti berbagai pelatihan, mencari berbagai sumber pembelajaran baik dari buku, internet yang menambah wawasan ilmu pengetahuan dan keterampilan khususnya dalam bidang pendidikan, diskusi bersama dengan sesama rekan guru, dan melatih diri untuk terbiasa bekerja dengan menghasilkan yang terbaik dan berprestasi. Selain itu guru hendaknya menyiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik yang pada realitanya mampu mewujudkan pembelajaran yang kondusif sehingga sekolah memiliki prestasi yang tinggi dan unggul.
3. Bagi lembaga khususnya di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan, diharapkan untuk selalu melakukan berbagai upaya mengembangkan dan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, dan kinerja guru. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan kontribusi bagi Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Selatan dalam

rangka meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah. Melakukan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan maupun di lembaga organisasi lain guna terwujudnya kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, dan kinerja guru, untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber ataupun referensi terkait objek yang diteliti agar hasil penelitiannya lebih lengkap lagi. Objek penelitian ini diharapkan dapat diperluas lagi dan tidak terbatas pada kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, dan kinerja guru saja melainkan variabel lainnya untuk memperoleh hasil yang akurat. Peneliti selanjutnya disarankan agar meningkatkan ketelitian, baik dalam segi kelengkapan data maupun proses pencarian informasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. PT Elex Media Komputindo.
- Ahiri, J. (2019). The Effect Of Work Discipline On Teachers' Performance. *International Journal of Education, Learning and Development*, 7(7), 1–9. <https://www.eajournals.org/journals/international-journal-of-education-learning-and-development-ijeld/vol-7-issue-7-july-2019/the-effect-of-work-discipline-on-teachers-performance/>
- Akob, M. (2021). The Role of Leadership Style and Work Discipline on Work Performance. *Point of View Research Management*, 2(1), 26–35. <http://journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/117>
- Amalia, K. (2020). Kepemimpinan Instruksional Dan Kinerja Mengajar Terkait Kualitas Layanan Akademik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17(2), 113–122. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/viewFile/24396/pdf>
- Anas, M. (2007). *Pengantar Psikologi Sosial*. Badan Penerbit UNM.
- Araffat, M. Y. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(6), 758 – 767. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/2187/1854>
- Asikhia, O. . (2010). Students and Teachers' Perception of the Causes of Poor Academic Performance in Ogun State Secondary Schools [Nigeria]: Implications for Couselling for National Development. *European Journal of Social Sciences*, 13(2), 229–242. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1247892](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1247892)
- Aziz, K. G. (2022). The influence of leadership style, work discipline, and job satisfaction on employee motivation. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 13(1), 1876–1886. [https://www.researchgate.net/publication/366442035\\_The\\_influence\\_of\\_](https://www.researchgate.net/publication/366442035_The_influence_of_)

- leadership\_style\_work\_discipline\_and\_job\_satisfaction\_on\_employee\_m  
otivation
- Balyer, A. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 581–591.  
[https://iojes.net/?mod=makale\\_tr\\_ozet&makale\\_id=41177](https://iojes.net/?mod=makale_tr_ozet&makale_id=41177)
- Banurea&Marpaung. (2019). Teacher Perceptions About Transformational Leadership Of Madrasah Head With Teacher Performance At The Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabanjahe. *Almufida Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 4(2), 86–96.  
<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/almufida/article/view/712>
- Barizi, A. (2009). *Menjadi Guru Unggul*. Ar-Ruzz Media.
- Barmawi&M.Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media.
- Bellibaş, M. Ş. (2015). Principals' and Teachers' Perceptions of Efforts by Principals to Improve Teaching and Learning in Turkish Middle Schools. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(3), 1471–1485.
- Bintoro&Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Chang, I.-H. (2008). Teachers' Perceptions of the Dimensions and Implementation of Technology Leadership of Principals in Taiwanese Elementary Schools. *Educational Technology & Society*, 11(3), 229–245.  
[https://www.j-ets.net/collection/published-issues/15\\_2](https://www.j-ets.net/collection/published-issues/15_2)
- Chaplin, J. P. (2008). *Kamus Lengkap Psikologi*. Raja Grafindo Persada.
- Darmadi. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Guepedia.
- Depdiknas. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Djamarah, S. B. (2000). *Guru dan anak didik dalam interaktif edukatif*. Rineka Cipta.
- Djazilan, M. S. (2022). The Role of Self-Discipline, Self-Concept and Self-Efficiency on Teacher Performance. *Education and Human Development Journal*, 7(3), 64 – 73.  
<https://journal2.unusa.ac.id/index.php/EHDJ/article/view/3657/1975>
- Drianto, G. (2022). The Influence of Discipline Factors, Work Culture, and Motivation on the Performance of Teachers in State Vocational Schools in Malang City. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS)*, 3(9), 17 – 27.  
<https://ijrss.org/index.php/ijrss/article/view/197>

- Even, U. (2021). Teachers' perceptions of their school principal's leadership style and improvement in their students' performance in specialized schools for students with conduct disorders. *Management in Education, 1*, 2316–2322.  
<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/08920206211054654>
- Fahmi, M. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 2(3), 161–169.  
<http://ejournal.aibpmjournals.com/index.php/JICP/article/view/658/646>
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Firza, Y. M. (2019). The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Work On The Performance Of Employee Of Bank Xyz In The Jatiwaringin Area. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 3(87), 188 – 195. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-effect-of-leadership-style-motivation-and-discipline-of-work-on-the-performance-of-employee-of-bank-xyz-in-the-jatiwaringin-area>
- Gulo, W. (2010). *Metodologi Penelitian*. Grasindo.
- Handayani, R. P. (2022). The Moderation Effect of Work Discipline: Leadership Style on the Statistics Indonesia Employee Performance in Lamongan. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2), 120 – 133.  
<https://journal.ugm.ac.id/leadership/article/view/70553>
- Herbert, K. (2009). *The Influence Of Discipline Management By Head Teachers On Students' academic Performance In Selected Private Secondaryschools Of Busiro County In Wakiso District* [Makerere Univeristy].  
[https://www.mak.ac.ug/documents/Makfiles/theses/Kiggundu\\_Herbert.pdf](https://www.mak.ac.ug/documents/Makfiles/theses/Kiggundu_Herbert.pdf)
- Hersona, S. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(3), 528 – 537.  
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1118/939>
- Helmon, A. (2017). Pengembangan Profesionalisme Guru SDI Mbongos dan SDK Taga Melalui Pengembangan Penilaian Autentik". *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 1(2), 187–196.  
<https://interoperabilitas.perpusnas.go.id/record/detail/934160/pengembangan-profesionalisme-guru-sdi-mbongos-dan-sdk-tagatagamelalui-pelatihan-pengembangan-penilaian-autentik>

- Herlambang, R. (2009). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama Deepublish.
- Hidayat, A. (2012). *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*,. Penerbit Kaukaba.
- Ibrahim. (2020). The Effect of Work Discipline and Teacher's Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 140 – 145.  
<https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/41/37>
- Imran, A. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Irfan, M. (2022). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Leadership Style On Employee Performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 31 – 36. <http://ejournalisse.com/index.php/isse/article/view/30/27>
- Kadir. (2016). *Statistik Terapan*. Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kiral, E. (2017). The Relationship between Teachers' Perception of School Principals' Instructional Leadership and Organisational Commitment Level. *International Journal of Psycho-Educational Sciences*, 6(1), 95–109. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1254691.pdf>
- Leavit, H. J. (1992). *Psikologi Manajemen*. Erlangga.
- Lingam, G. I. (2015). Are They Fit for Leading? Teachers' Perceptions of Leadership Practices of Niuean School Principals. *International Studies in Educational*, 43(1), 35 – 47.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62255142/Leadership\\_Prcactices\\_of\\_Niuean\\_Principals20200302-125387-1y39sby-libre.pdf?1583202873](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62255142/Leadership_Prcactices_of_Niuean_Principals20200302-125387-1y39sby-libre.pdf?1583202873)
- Luiselli, J. K. (2010). Whole-school positive behaviour support: effects on student discipline problems and academic performance. *An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 25(2–3), 183 – 198.  
<https://secure.ccsd.net/internal/cms/doc-vault/resources/archive/luiselli-et-al.-2005.pdf>
- Mailool, J. (2020). The Effects of Principal's Decision-making, Organizational Commitment and School Climate on Teacher Performance in Vocational High School Based on Teacher Perceptions. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675–1687.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1272373.pdf>

- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru.
- Maisinur, E. (2022). Teacher Perceptions: Principal Leadership, Teacher Discipline and Their Influence on Teacher Performance. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, 2(2), 45–54.  
<http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/JAIEM/article/view/15950/6042>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marwati. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan pada Sekolah Dasar di Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 222–237.  
<https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/article/view/5453/5115>
- Mar'at. (2011). *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*. Ghalia Indonesia.
- Marsudi. (2015). School principal leadership style in improving teacher performance of the junior high school in Banda Aceh. *Jurnal of Education*, 1(1), 16–23.  
<https://journal.uny.ac.id/index.php/joe/article/view/9607>
- Mayasari. (2021). Principal leadership in improving teacher performance: systematic literature review. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, 1(2), 51–56.  
<http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/JAIEM/article/view/11497>
- Munir, F. (2016). Secondary School Teachers' Perceptions of their Principals' Leadership Behaviors and their Academic Performance at Secondary School Level. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 41–55.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1210320.pdf>
- Muhidin, S. A. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Pustaka Setia.
- Mehmet Şükrü Bellibaş. (2015). Principals' and Teachers' Perceptions of Efforts by Principals to Improve Teaching and Learning in Turkish Middle Schools. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 156, 1471–1485.  
<https://www.jestp.com/index.php/estp/article/view/622/562>
- Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama.

- Mwanza, P. (2004). *Teacher perception of School Management practices and their influence on Teacher performance in selected High Schools of Lusaka* [University Of Zambia].  
<http://dspace.unza.zm/bitstream/handle/123456789/480/MwanzaP0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- N. Aeni & H. G. Kuswanto. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 20–24.  
<https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i2.352>
- Njoroge, P. M. (2015). Discipline as a Factor in Academic Performance in Kenya. *Journal of Educational and Social Research*, 4(1), 289 – 307.  
<https://www.mcser.org/journal/index.php/jesr/article/view/1847>
- Nofrizal, N. (2019). The Relationship of Teacher Perceptions about Principal's Leadership and Work Motivation with Teacher Performance. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 3(3), 123–126.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jere/article/view/21852>
- Nurdin, M. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri 1 Taliwan Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(2), 205–218.  
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/2395>
- Oktavia, L. S. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7–14.  
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jdmp/article/view/555>
- Permana, A. (2019). The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(6), 1098 – 1106. <https://www.ijstr.org/final-print/aug2019/The-Effect-Of-Leadership-Style-Motivation-And-Discipline-Of-Employee-Performance-With-Understanding-Of-Islamic-Work-Ethics.pdf>
- Prasetya, H. Y. (2020). Supervisi akademik kepala sekolah dan komitmen kerja guru terkait kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17(2), 103–112.  
<https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/24407/pdf>
- Prayogi, M. A. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Advances in Economics, Business and*

*Management Research*, 161, 122 – 127. <https://www.atlantispress.com/proceedings/ciiber-19/125951503>

- Priatna, N. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Remaja Rosdakarya.
- Putra, R. (2021). A Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation And Work Discipline. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 56–66. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i1.979>
- Rahmat, J. (2013). *Psikologi Komunikasi*. Remaja Rosdakarya.
- Rahmayati. (2021). Impact of Professional Competence, Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *Economic Education Analysis Journal*, 10(2), 229–239. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/46181/19286>
- Ratnasih, C. (2017). Leadership Style, Discipline, Motivation and The Implications on Teachers' performance. . . *IJHCM-International Journal of Human Capital Management*, 1(1), 124 – 135. <https://doaj.org/article/1c39000c89854317b72ca54d96a837c9>
- Rismawati&Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Rohani, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 4(3), 22–28. <https://moraref.kemendik.go.id/archives/journal/97874782241960529?issue=Vol+4%2C+No+3+%282020%29&sort=date&order=desc>
- Rusman. (2011). *Manajemen Kurikulum*. Rajawali Pers.
- Sabri, A. (1999). *Ilmu Pendidikan*. CV. Pedoman Ilmu Jaya.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Septiana, N. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Of School Principles And School Climate On Teacher Job Satisfaction. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 518–526. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/jkp/article/view/7467>
- Shouppe, G. (2010). Teachers' Perceptions of School Climate, Principal Leadership Style and Teacher Behaviors on Student Academic Achievement. *National Teacher Education Journal*, 3(2), 87–98.

<https://vtext.valdosta.edu/xmlui/bitstream/handle/10428/455/Shouppe%20CGary.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Simba, N. O. (2016). Impact of Discipline on Academic Performance of Pupils in Public Primary Schools in Muhoroni Sub-County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(6), 164 – 173.  
<http://edocs.maseno.ac.ke/bitstream/handle/123456789/2781/EJ1092484.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siagian, S. (2015). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Slameto. (2017). *elajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta.
- Sopiatin, P. (2010). *Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan Siswa*. Ghalia Indonesia.
- Sudarwan, D. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan : Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku, dan Mitos*. Alfabeta.
- Sudaryono. (2014). *Leadership” Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Lentera Ilmu Cendikia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukma, O. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN 2 Bencah Kabupaten Bangka Selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 20(1).  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2023121>
- Sukmadinata, N. S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Sunarto, A. (2020). The Influence of Visionary Leadership Style, Competency and Working Discipline on Teacher Performance: A Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 584, 325 – 336.  
<https://www.atlantis-press.com/proceedings/icorsh-20/125962374>
- Suprayogo, I. (1999). *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*. STAIN.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafitri, I. R. (2022). The Influence of Principal Leadership and Teacher Dicipline on Teacher Performance. *Jurnal Al-Fikrah: Jurnal Manajemen*

- Pendidikan*, 10(1), 27–32.  
<https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/alfikrah/article/view/6007>
- Tantawy, N. (2020). Investigating Teachers' Perceptions of the Influence of Professional Development on Teachers' Performance and Career Progression. *Arab World English Journal (AWEJ)*, 11(1), 181–194.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3582306](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3582306)
- Tari, E. (2020). Kualifikasi Guru berdasarkan 1 Tesalonika 2:7-12. *Khazanah Theologia*, 2(1), 1–8.  
<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/kt/article/view/6745>
- Tatlah, I. A. (2014). Effect of Leadership Behaviour of Principals on Students' Academic Achievement at Secondary Level: A Comparison of the Leaders and Teachers Perceptions. *Journal of Research and Reflections in Education*, 8(1), 1 – 12.  
<http://escholar.umt.edu.pk:8080/jspui/handle/123456789/1408>
- Tuytens, M. & D. G. (2010). The Influence of School Leadership on Teachers' Perception of Teacher Evaluation Policy. *Educational Studies*, 36(5), 521–536. <http://www.educationalstudies.org/educational-studies-journal.php>
- Usman, H. (2016). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Usman, M. U. (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Walgito, B. (2015). *Pengantar Psikologi Umum*. CV. Andi.
- Wibowo, A. (2017). Kepemimpinan Intrapreneurship, Budaya Sekolah dan Kinerja Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 168–177. <https://doaj.org/article/e0c51362f63342088554d7cc3720a6fd>
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yulk, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks.
- Zulmariad, R. (2022). The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Toward Employee's Performance. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, 2(2), 305 – 310.  
<http://radjapublika.com/index.php/IJERLAS/article/view/233/217>