

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SD NEGERI GUGUS BUDI UTOMO
KECAMATAN METRO SELATAN**

(Skripsi)

Oleh

**RAMADHAN WIBISONO
NPM 1953053010**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI GUGUS BUDI UTOMO KECAMATAN METRO SELATAN

Oleh

RAMADHAN WIBISONO

Masalah dalam penelitian ini adalah kurang optimalnya kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan yaitu *ex-post facto* korelasi. Populasi berjumlah 45 guru dengan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen pengumpul data berupa angket dengan skala *likert*, yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis yang dilakukan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 132,638 + 0,281X$, signifikansi $0,000 < 0,05$, dan besarnya pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 68,1%.

Kata kunci: tipe kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SCHOOL PRINCIPALS' LEADERSHIP TYPES ON TEACHERS' PERFORMANCE IN SD NEGERI GUGUS BUDI UTOMO SOUTH METRO SUBDISTRICT

By

RAMADHAN WIBISONO

The problem of this research was the less than optimal performance of teachers in SD Negeri, Metro Selatan Subdistrict. The purpose of this study was to determine the influence of the principal's leadership type on teachers' performance in SD Negeri Gugus Budi Utomo, Metro Selatan Subdistrict. This study was quantitative research, and the method used was ex-post facto correlation. The population consisted of 45 teachers, with the entire population used as the research sample. The data collection instrument was a questionnaire with a Likert scale, which had previously been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using simple linear regression. Based on the analysis carried out, the results of the study concluded that there was a positive and significant influence of the principal's leadership type on teacher performance, as indicated by the regression equation $Y = 132.638 + 0.281X$, a significance of $0.000 < 0.05$, and the magnitude of the influence of the principal's leadership type on teacher performance was 68.1%.

Keywords: principals' leadership types, teachers' performance.

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SD NEGERI GUGUS BUDI UTOMO
KECAMATAN METRO SELATAN**

Oleh

RAMADHAN WIBISONO

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Jurusan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU DI SD NEGERI GUGUS BUDI
UTOMO KECAMATAN METRO SELATAN**

Nama Mahasiswa : **Ramadhan Wibisono**

No. Pokok Mahasiswa : 1953053010

Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Jurusan : Ilmu Pendidikan


Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

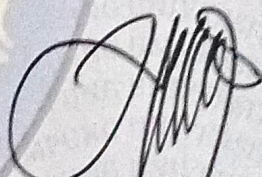
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

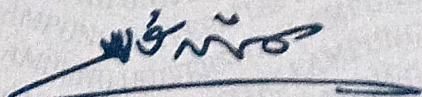
Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Fadhlah Khairani, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19920802 201903 2 019


Siti Nurjanah, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19930917 202406 2 002

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

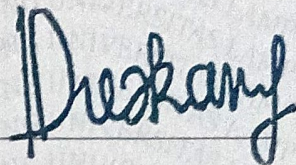

Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si
NIP. 19741220 200912 1 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

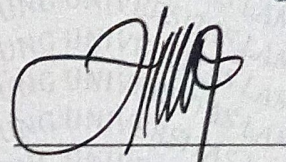
Ketua

: Fadhilah Khairani, S.Pd., M.Pd.



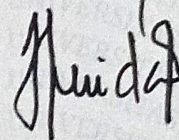
Sekretaris

: Siti Nurjanah, S.Pd., M.Pd.



Penguji Utama

: Frida Destini, S.Pd., M.Pd.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Albert Maydiantoro, M.Pd.

198705042014041001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 17 Desember 2025

HALAMAN PERNYATAAN


Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ramadhan Wibisono
NPM : 1953053010
Program studi : S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Metro Selatan” tersebut adalah asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dan apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dituntut berdasarkan Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Metro, 17 Desember 2025
Yang Membuat Pernyataan,


C59FFALX307833765
Ramadhan Wibisono
NPM 1953053010

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Ramadhan Wibisono, dilahirkan di Banjar Kertahayu, Kecamatan Way Pengubuan, Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 14 Desember 2000. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Suwarsono dengan Ibu Aspiah.

Pendidikan formal yang telah diselesaikan peneliti sebagai berikut.

1. SDN 2 Banjar Kertahayu lulus pada tahun 2013.
2. SMPN 2 Terbanggi Besar lulus pada tahun 2016.
3. SMAN 1 Way Pengubuan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S1-PGSD Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pengetahuan Universitas Lampung melalui jalur SMMPTN Barat.

Peneliti melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Pengenalan Lingkungan Persekolahan (PLP) di Desa Tanjung Harapan Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah pada masa kuliah peneliti aktif dalam organisasi HIMAJIP dan FORKOM PGSD di Kampus B FKIP UNILA.

Motto

Fainnama'al 'usri yusro, Innama'al 'usri yusro
**“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.**

(Q.S Al-Insyirooh: 6-7)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur atas nikmat dan karunia yang telah Allah Swt. berikan sehingga karya ini dapat terselesaikan. Karya tulis ini kupersembahkan untuk:

Ayahku tercinta Suwarsono dan Ibuku tercinta Aspiah, yang senantiasa mendidik, memberi kasih sayang yang tulus, bekerja keras demi kebahagiaan anak-anaknya, selalu mendoakan kebaikan dan kesuksesan, selalu berjuang tak kenal lelah, serta memberikan motivasi dan dukungan tiada tara sampai pada titik sejauh ini.

Adikku Lestari Wijayanti, yang tak henti mendoakan, menyemangati, memberiku senyuman tulus, yang mendorongku agar terus berjuang untuk menjadi orang yang sukses dan membanggakan keluarga.

Almamater tercinta “**Universitas Lampung**”

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah Swt. yang telah memberikan nikmat sehat, rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan di Universitas Lampung.

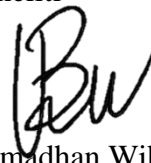
Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeila Afriani, D.E.A, I.P.M., ASEAN Eng. Rektor Universitas Lampung yang telah berkontribusi membangun Universitas Lampung dan telah memberikan izin serta memfasilitasi mahasiswa dalam penyusunan skripsi.
2. Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd., Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah membantu mengesahkan skripsi.
3. Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Lampung yang telah membantu dan memfasilitasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Fadhilah Khairani, S.Pd., M.Pd., selaku Koordinator Program Studi SI Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) Universitas Lampung sekaligus ketua penguji yang telah senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, dan nasehat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Siti Nurjanah, S.Pd., M.Pd., selaku pembimbing akademik sekaligus sekretaris penguji yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, dan nasehat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Frida Destini, S.Pd., M.Pd, penguji utama yang telah memberikan saran, mengarahkan dengan bijaksana, membimbing dengan penuh kesabaran dan memberikan saran yang bermanfaat untuk penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta tenaga kependidikan Program Studi S1 PGSD Universitas Lampung terimakasih atas segala ilmu pengetahuan dan bantuan yang telah diberikan selama proses perkuliahan.
8. Dwi Saputro, S.pd., selaku kepala SD Negeri 1 Metro selatan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di sekolah tersebut.
9. Ika Leli Erawati, S.Pd., M.Pd., selaku kepala SD Negeri 2 Metro selatan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di sekolah tersebut.
10. Dwi Jayanti, S.Pd, SD., selaku kepala SD Negeri 5 Metro selatan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di sekolah tersebut.
11. Sujut, S.Pd., selaku kepala SD Negeri 6 Metro selatan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di sekolah tersebut.
12. Seluruh guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan yang telah bekerja sama dalam terlaksananya penelitian ini.
13. Sahabat-sahabatku Jeplin, Puput, Lofty, Dwi Ary, Asyrof, Indra, Baharudin, dan Adip yang selalu mengarahkan, membantu dan memberikan dukungan dalam terselesainya skripsi ini.
14. Keluarga besar Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) angkatan 2019 terimakasih atas kebersamaan dan dukungan yang telah diberikan selama ini.

Bandar Lampung, 17 Desember 2025

Peneliti



Ramadhan Wibisono

NPM 1953053010

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|--------------|
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| | |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah..... | 8 |
| D. Rumusan Masalah | 8 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| G. Ruang Lingkup Penelitian | 10 |
| | |
| II. KAJIAN PUSTAKA | 11 |
| A. Kajian Teori..... | 11 |
| 1. Tinjauan Tentang Kinerja Guru..... | 11 |
| a. Pengertian Kinerja Guru | 11 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru..... | 12 |
| c. Indikator Kinerja Guru..... | 14 |
| 2. Konsep Kepemimpinan | 16 |
| a. Pengertian Kepemimpinan..... | 16 |
| b. Teori Kepemimpinan | 18 |
| c. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan | 27 |
| 3. Tinjauan Tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 31 |
| a. Pengertian Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah | 31 |
| b. Tipe-tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah | 33 |
| c. Indikator Tipe Kepemimpinan..... | 43 |
| B. Penelitian yang Relevan | 47 |
| C. Kerangka Pikir..... | 49 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 51 |
| | |
| III. METODOLOGI PENELITIAN | 52 |
| A. Jenis Penelitian | 52 |
| B. <i>Setting</i> Penelitian..... | 52 |
| 1. Tempat dan Waktu Penelitian | 52 |
| 2. Subjek dan Objek Penelitian..... | 52 |

| | |
|--|-----------|
| C. Prosedur Penelitian..... | 53 |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian | 53 |
| 1. Populasi Penelitian | 53 |
| 2. Sampel Penelitian | 54 |
| E. Variabel Penelitian | 55 |
| 1. Variabel Bebas (<i>Independen</i>) | 55 |
| 2. Variabel Terikat (<i>Dependen</i>) | 55 |
| F. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel | 55 |
| 1. Definisi Konseptual Variabel | 55 |
| 2. Definisi Operasional Variabel | 56 |
| G. Teknik Pengumpulan Data | 58 |
| 1. Angket | 58 |
| H. Instrumen Pengumpul Data | 59 |
| I. Uji Prasyarat Instrumen..... | 62 |
| 1. Uji Validitas Instrumen | 62 |
| 2. Uji Reliabilitas Instrumen..... | 65 |
| J. Hasil Uji Prasyarat Instrumen | 67 |
| 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Angket Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah | 67 |
| 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Angket Kinerja Guru .. | 68 |
| K. Teknik Analisis Data | 69 |
| 1. Uji Prasyarat Analisis Data..... | 69 |
| a. Uji Normalitas..... | 69 |
| b. Uji Linearitas | 71 |
| 2. Uji Hipotesis | 73 |
| IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 76 |
| A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian..... | 76 |
| 1. Sekolah Dasar Negeri 1 Metro Selatan | 76 |
| 2. Sekolah Dasar Negeri 2 Metro Selatan | 78 |
| 3. Sekolah Dasar Negeri 5 Metro Selatan | 80 |
| 4. Sekolah Dasar Negeri 6 Metro Selatan | 82 |
| B. Pelaksanaa Penelitian | 84 |
| 1. Persiapan Penelitian..... | 84 |
| 2. Pelaksanaan Penelitian | 84 |
| 3. Pengambilan Data Penelitian..... | 85 |
| C. Data Variabel Penelitian..... | 85 |
| 1. Data kinerja guru (Y)..... | 86 |
| 2. Data Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) | 89 |
| D. Hasil Analisa Data | 93 |
| 1. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data | 93 |
| a. Hasil Analisis Uji Normalitas | 93 |
| b. Hasil Analisis Uji Linearitas | 94 |
| 2. Hasil Uji Hipotesis | 95 |
| E. Pembahasan | 98 |
| F. Keterbatasan Penelitian | 103 |

| | |
|--------------------------------------|----------------|
| V. KESIMPULAN DAN SARAN | 104 |
| A. Kesimpulan..... | 104 |
| B. Saran..... | 105 |
| DAFTAR PUSTAKA | 106 |
| LAMPIRAN..... | 112 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 1. Kondisi Kepemimpin Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SD Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan | 6 |
| 2. Karakteristik dan Keterampilan Khusus Pemimpin..... | 19 |
| 3. Kepemimpinan Partisipatif | 24 |
| 4. Data Jumlah Kepala Sekolah dan Guru SDN Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan Kota Metro | 54 |
| 5. Skor Alternatif Jawaban Skala Likert Kinerja Guru | 57 |
| 6. Rubrik Jawaban Angket Skala Likert Kinerja Guru | 57 |
| 7. Skor Alternatif Jawaban Skala Likert Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah | 58 |
| 8. Rubrik Jawaban Angket Skala Likert Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah | 58 |
| 9. Kisi-kisi Instrumen Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah | 59 |
| 10. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru | 60 |
| 11. Keadaan Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Metro Selatan..... | 78 |
| 12. Keadaan Guru di Sekolah Dasar Negeri 2 Metro Selatan..... | 80 |
| 13. Keadaan Guru di Sekolah Dasar Negeri 5 Metro Selatan..... | 82 |
| 14. Keadaan Guru di Sekolah Dasar Negeri 6 Metro Selatan..... | 84 |
| 15. Data Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dan Kinerja Guru (Y)..... | 85 |
| 16. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y) | 86 |
| 17. Persentase Skor Tiap Indikator Kinerja Guru (Y) | 87 |
| 18. Persentase Skor Tiap Indikator Kinerja Guru (Y) Berdasarkan Masing-masing Sekolah..... | 87 |
| 19. Distribusi Frekuensi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) | 89 |
| 20. Persentase Skor Tiap Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) | 90 |
| 21. Persentase Skor Tiap Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) Berdasarkan Masing-masing Sekolah..... | 91 |
| 22. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov | 94 |
| 23. Hasil Perhitungan Uji Linearitas Korelasi X terhadap Y..... | 95 |
| 24. Nilai Koefisien Regresi X terhadap Y | 96 |
| 25. Analisis Regresi Variabel X terhadap Y | 97 |
| 26. Hasil Uji Koefisien Determinasi | 98 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| 1. Kerangka Pikir Penelitian | 51 |
| 2. Contoh Struktur Data untuk Input ke SPSS | 63 |
| 3. <i>Input</i> Data SPSS..... | 64 |
| 4. Tampilan Perintah Analisis Validitas | 65 |
| 5. Tampilan Perintah Analisis Reliabilitas..... | 66 |
| 6. Tampilan Kotak Dialog <i>Cronbach's Alpha</i> | 67 |
| 7. Tampilan Analisis Normalitas | 70 |
| 8. Contoh Hasil <i>Output</i> Uji Normalitas | 71 |
| 9. Contoh Hasil <i>Output</i> Uji Lineritas | 72 |
| 10. Denah lokasi Sekolah Dasar Negeri 1 Metro Selatan. | 77 |
| 11. Denah lokasi Sekolah Dasar Negeri 2 Metro Selatan. | 79 |
| 12. Denah lokasi Sekolah Dasar Negeri 5 Metro Selatan | 81 |
| 13. Denah lokasi Sekolah Dasar Negeri 6 Metro Selatan | 83 |
| 14. Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru | 86 |
| 15. Histogram Distribusi Frekuensi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah | 90 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|---------|
| 1. Surat Izin Penelitian Pendahuluan ke SD Negeri 1 Metro Selatan | 113 |
| 2. Surat Izin Penelitian Pendahuluan ke SD Negeri 2 Metro Selatan | 114 |
| 3. Surat Izin Penelitian Pendahuluan ke SD Negeri 5 Metro Selatan | 115 |
| 4. Surat Izin Penelitian Pendahuluan ke SD Negeri 6 Metro Selatan | 116 |
| 5. Surat Balasan Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 1 Metro Selatan | 117 |
| 6. Surat Balasan Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 2 Metro Selatan | 118 |
| 7. Surat Balasan Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 5 Metro Selatan | 119 |
| 8. Surat Balasan Izin Penelitian Pendahuluan SD Negeri 6 Metro Selatan | 120 |
| 9. Surat Izin Uji Coba Instrumen Penelitian ke SD Negeri 6 Metro Barat | 121 |
| 10. Surat Balasan Izin Uji Coba Instrumen Penelitian SD Negeri 6 Metro Barat | 122 |
| 11. Daftar Responden Uji Coba Instrumen Penelitian SD Negeri 6 Metro Barat | 123 |
| 12. Lembar Validasi Instrumen Penelitian | 124 |
| 13. Surat Keterangan Validasi Instrumen Penelitian | 126 |
| 14. Surat Izin Penelitian SD Negeri 1 Metro Selatan | 127 |
| 15. Surat Izin Penelitian SD Negeri 2 Metro Selatan | 128 |
| 16. Surat Izin Penelitian SD Negeri 5 Metro Selatan | 129 |
| 17. Surat Izin Penelitian SD Negeri 6 Metro Selatan | 130 |
| 18. Balasan Surat Izin Penelitian SD Negeri 1 Metro Selatan | 131 |
| 19. Balasan Surat Izin Penelitian SD Negeri 2 Metro Selatan | 132 |
| 20. Balasan Surat Izin Penelitian SD Negeri 5 Metro Selatan | 133 |
| 21. Balasan Surat Izin Penelitian SD Negeri 6 Metro Selatan | 134 |
| 22. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian di SD SD Negeri 1 Metro Selatan | 135 |
| 23. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian di SD SD Negeri 2 Metro Selatan | 136 |
| 24. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian di SD SD Negeri 5 Metro Selatan | 137 |
| 25. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian di SD SD Negeri 6 Metro Selatan | 138 |
| 26. Data Guru SD Negeri 1 Metro Selatan | 139 |
| 27. Data Guru SD Negeri 2 Metro Selatan | 140 |
| 28. Data Guru SD Negeri 5 Metro Selatan | 142 |
| 29. Data Guru SD Negeri 6 Metro Selatan | 144 |
| 30. Lembar Wawancara Penelitian Pendahuluan | 146 |
| 31. Tabel Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Variabel Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah | 155 |

| | |
|---|-----|
| 32. Tabel Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Variabel Kinerja Guru | 156 |
| 33. Tabel Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba Untuk Mengukur Variabel Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah | 157 |
| 34. Tabel Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba Untuk Mengukur Variabel Kinerja Guru | 158 |
| 35. Angket Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebelum Uji Coba Instrumen | 160 |
| 36. Angket Kinerja Guru Sebelum Uji Coba Instrumen | 163 |
| 37. Angket Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Setelah Uji Coba Instrumen | 167 |
| 38. Angket Kinerja guru Setelah Uji Coba Instrumen | 170 |
| 39. Sampel Jawaban Responden Angket Uji Coba Instrumen Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 174 |
| 40. Sampel Jawaban Angket Uji Coba Instrumen Kinerja Guru | 178 |
| 41. Data Hasil Angket Uji Coba Instrumen Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 182 |
| 42. Data Hasil Angket Uji Coba Instrumen Kinerja Guru..... | 183 |
| 43. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 184 |
| 44. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru..... | 187 |
| 45. Nilai-Nilai R Tabel <i>Product Moment</i> | 191 |
| 46. Sampel Responden Jawaban Angket Penelitian Variabel Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 192 |
| 47. Sampel Jawaban Responden Angket Penelitian Variabel Kinerja Guru | 195 |
| 48. Data Hasil Angket Penelitian Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 199 |
| 49. Data Hasil Angket Penelitian Kinerja Guru..... | 200 |
| 50. Hasil Perhitungan Analisa <i>Deskriptive Statistics</i> Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru | 201 |
| 51. Hasil Analisa Uji Normalitas | 203 |
| 52. Hasil Analisis Uji Linearitas | 203 |
| 53. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel (X) terhadap Variabel (Y)..... | 204 |
| 54. Hasil Perhitungan Persentase Skor Tiap Indikator Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru | 205 |
| 55. Dokumentasi Penelitian Pendahuluan..... | 218 |
| 56. Dokumentasi Uji Coba Instrumen Penelitian di SD Negeri 6 | 222 |
| 57. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian di SD Negeri 1 Metro..... | 223 |
| 58. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian di SD Negeri 2 Metro..... | 224 |
| 59. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian di SD Negeri 5 Metro..... | 225 |
| 60. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian di SD Negeri 6 Metro..... | 226 |

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan fondasi masa depan kehidupan manusia. Pendidikan memiliki peranan strategis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan potensi pada diri manusia sehingga membawanya menuju persiapan matang untuk mencapai masa depan yang lebih baik dan mampu memberikan sumbangsih terhadap kemajuan peradaban dunia. Pendidikan akan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu bangsa, semakin baik mutu pendidikan yang diselenggarakan maka *output* sumber daya manusia yang dihasilkan akan menjadi bermutu, berkarakter, dan memiliki kompetensi berdaya saing tinggi. Begitupun sebaliknya jika pendidikan diselenggarakan secara asal-asalan maka akan berdampak negatif terhadap *output* sumber daya manusia yang dihasilkan.

Menyadari sangat pentingnya pendidikan dalam pembentukan sumber daya manusia maka kualitas pendidikan harus senantiasa terus ditingkatkan. Hal tersebut selaras dengan Pasal 31 ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa: “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang”. Dan PP No. 57 Tahun 2021 Pasal 3 ayat (3) tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu, “Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan untuk meningkatkan mutu Pendidikan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global”.

Dunia pendidikan mengenal tiga jalur pendidikan: pendidikan formal (sekolah), pendidikan nonformal (masyarakat atau luar sekolah), dan pendidikan informal (keluarga). Ketiga jalur ini dipopulerkan oleh Ki Hajar Dewantara yang disebut dengan tri pusat pendidikan, karena ketiganya memberikan pengaruh yang sangat besar bagi proses pengembangan ilmu pengetahuan dan potensi-potensi pada diri manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Menurut (Darlis, 2017: 94) Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Selanjutnya pendidikan non formal menurut (Yakub 2020: 95) adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dilaksanakan di luar sekolah dan di masyarakat secara terstruktur dan berjenjang. Kemudian menurut (Laili 2020: 36) pendidikan informal adalah pendidikan yang dilaksanakan oleh pendidikan dalam keluarga yang memiliki kegiatan belajar dilakukan secara mandiri dan tidak baku, sehingga tidak ada ketentuan yang kaku terkait struktur dan waktu pembelajaran.

Guru merupakan faktor utama yang menentukan mutu pendidikan di sekolah dalam konteks pendidikan formal. Hal ini karena guru merupakan sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam setiap proses pendidikan sehari-hari di lingkungan sekolah. Melalui interaksi sehari-hari yang guru alami dengan para peserta didik, guru memiliki pengaruh besar untuk memotivasi, membentuk pemahaman serta membimbing perkembangan karakter dan potensi pada peserta didik. Oleh karena itu, kualitas dan kinerja guru sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Kinerja guru merupakan aspek penting yang mencerminkan sejauh mana guru mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Menurut (Amtu et al. 2020: 887) kinerja guru mencerminkan kemampuan profesional dalam menjalankan tugas pembelajaran secara menyeluruh di sekolah, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, yang berdampak langsung

terhadap kualitas hasil belajar siswa, kinerja tersebut juga menjadi indikator keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Artinya, guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, dan bermakna bagi peserta didik.

Senada dengan itu, (Muspawi 2021) menjelaskan bahwa kinerja guru mencerminkan sejauh mana seorang guru mampu melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah, seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, hingga melakukan evaluasi. Muspawi juga menambahkan bahwa kinerja guru mencakup kemampuan dalam membimbing dan menginspirasi peserta didik untuk mencapai potensi terbaik mereka. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, membangun hubungan yang positif dengan siswa, serta mendorong pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Namun pada kenyataannya, kinerja guru tidak selalu menunjukkan hasil yang optimal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum mampu menjalankan tugasnya secara maksimal. (Zubair et al. 2020: 304-305) memaparkan bahwa masih banyak guru yang memiliki kinerja kurang optimal. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa sebagian guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, kurang disiplin, serta belum melaksanakan tugas dan fungsi guru secara menyeluruh. Kondisi ini tentu berdampak pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh temuan (Indriawati et al. 2022: 204) yang menunjukkan bahwa di lapangan, kinerja guru masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh pelaksanaan fungsi pedagogik yang belum berjalan secara maksimal, kecenderungan guru hanya melaksanakan tugas secara rutin tanpa kreativitas, serta kemampuan berinovasi yang relatif rendah. Guru yang hanya menjalankan rutinitas tanpa pendekatan yang kreatif dan inovatif cenderung

tidak mampu menjawab tantangan pendidikan yang semakin kompleks di era modern ini.

Mengingat hal tersebut, maka peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja guru. Menurut (Sancoko & Sugiarti 2022), secara umum terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri. Faktor ini umumnya mencakup sikap dan sifat yang secara alami dimiliki oleh seseorang, antara lain karakter, motivasi kerja, dan etos kerja. Sebaliknya, faktor ekstrinsik merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar seseorang. Faktor ini antara lain meliputi tipe kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan kerja, kebijakan administrasi, dan kesejahteraan ekonomi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dipaparkan tersebut, masalah tipe kepemimpinan kepala sekolah memberikan kesan yang menarik sebab guru berada di dalam lingkup sebuah organisasi pendidikan di sekolah. Suatu organisasi dikatakan dapat berhasil atau tidaknya sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan seseorang. (Paais & Pattiruhu 2020: 578) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melalui pendekatan yang dapat memberikan arahan, motivasi, dan koordinasi kerja secara efektif. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama dalam suatu organisasi karena perannya dalam memotivasi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai struktural, tetapi juga memiliki dampak terhadap kinerja, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, suatu organisasi akan memiliki

landasan yang kuat untuk mencapai kinerja optimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tipe kepemimpinan menurut (Hutahaean 2021: 6) merujuk pada sifat dan kebiasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Karakteristik tersebut bersifat unik dan menjadi pembeda antara satu pemimpin dengan yang lainnya. Keunikan tersebut tercermin dalam pola perilaku dan pendekatan yang digunakan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan.

(Mattayang 2019: 46) menjelaskan konsep tipe kepemimpinan sebagai berikut. Setiap pemimpin memiliki karakter dan ciri khas yang unik. Karakter tersebut akan tercermin dalam cara mereka memimpin. Tipe kepemimpinan seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu kepribadian, pengalaman hidup, pendidikan, dan lingkungan kerja.

Kemudian menurut (Rahmawati et al. 2022: 206) Tipe kepemimpinan berkaitan dengan serangkaian perilaku dan strategi yang diperlihatkan secara konsisten oleh seorang pemimpin, yang dapat diidentifikasi sebagai suatu pola yang berulang dalam interaksi mereka dengan anggota tim atau organisasi. Pola kepemimpinan ini mencakup berbagai aspek yaitu cara berkomunikasi, strategi, cara pengambilan keputusan, dan penanganan konflik.

Pentingnya pemahaman terhadap tipe kepemimpinan menjadi dasar bagi seorang pemimpin, dalam hal ini seorang kepala sekolah yang mengemban tanggung jawab utama memimpin suatu organisasi sekolah. Dengan mendalami berbagai tipe kepemimpinan, seorang kepala sekolah bukan hanya membuka jendelaawasannya, tetapi juga memperoleh kesempatan untuk menjelajahi dimensi diri yang lebih luas. Pemahaman ini tidak hanya sebatas pengenalan terhadap kelemahan dan kelebihan potensial yang dimiliki, melainkan juga menjadi panggung refleksi diri yang konstan, memberikan landasan untuk perenungan, pembelajaran, dan peningkatan diri yang berkesinambungan.

Dalam hal ini, kepala sekolah yang memahami tipe kepemimpinannya dapat membentuk dan memodifikasi gaya kepemimpinan yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan inklusif. Interaksi yang positif antara kepala sekolah dan para guru akan menjadi kunci dalam keterlibatan, motivasi, dan kreativitas dalam menciptakan atmosfer yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan kinerja guru.

Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kapasitas untuk memahami dan merespons dinamika organisasi serta kebutuhan unik dari setiap anggota timnya. Pemimpin yang mampu mengenali konteks dan mengaplikasikan tipe kepemimpinannya secara bijaksana dapat membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung dan membina kinerja yang optimal.

Dengan demikian, pemahaman yang mendalam terhadap tipe kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan efektivitas dan kontribusi kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Melalui kesadaran yang lebih luas terhadap tipe kepemimpinan, seorang kepala sekolah dapat mengarahkan upayanya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Namun pada kenyataannya, hal tersebut belum sepenuhnya tercapai di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan permasalahan kepemimpinan dan kinerja guru di SD Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan sebagai berikut:

Tabel 1. Kondisi Kepemimpin Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SD Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan

| No. | Permasalahan | Lokasi | Penjelasan |
|-----|--|------------------------|--|
| 1. | Kurangnya pemahaman tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah. | SD Negeri 1, 5, dan 6. | Kepala sekolah belum sepenuhnya memahami berbagai macam tipe kepemimpinan. |

| No. | Permasalahan | Lokasi | Penjelasan |
|-----|---|-------------------------|---|
| 2. | Kebijakan kepala sekolah tidak berdasarkan musyawarah. | SD Negeri 1 dan 6. | Kebijakan lebih banyak dikendalikan oleh kepala sekolah. |
| 3. | Perlakuan seragam terhadap semua guru. | SD se-Gugus Budi Utomo. | Kepala sekolah belum mempertimbangkan perbedaan karakter dan potensi individu guru dalam pengelolaan dan pembinaan. |
| 4. | Rendahnya inisiatif guru dalam mengembangkan diri terkait dengan tugasnya di sekolah. | SD se-Gugus Budi Utomo. | Beberapa guru menunjukkan kurangnya inisiatif dalam meningkatkan diri di sekolah terutama yang berkaitan dengan: Perencanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. |

Sumber: Wawancara Penelitian Pendahuluan di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan

Berdasarkan sejumlah temuan di lapangan tersebut, peneliti memperoleh dasar awal untuk mengembangkan penelitian yang lebih mendalam. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman dan belum optimalnya penggunaan tipe kepemimpinan oleh kepala sekolah yang sesuai dengan karakteristik masing-masing guru.
2. Kepala sekolah masih menjalankan pendekatan yang seragam terhadap seluruh guru tanpa mempertimbangkan karakteristik individual dan potensi masing-masing guru.
3. Masih banyak guru yang memiliki kinerja kurang optimal.

4. Guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, kurang disiplin, serta belum melaksanakan tugas dan fungsi guru secara optimal.
5. Terdapat beberapa guru cenderung pasif dalam mengembangkan diri terkait dengan tugasnya di sekolah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, diperlukan pembatasan masalah untuk memastikan penelitian memiliki fokus yang jelas. Hal ini agar penelitian lebih mendalam dan terfokus terhadap satu permasalahan khusus. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu:

Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberi sumbangsih teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.

2. Secara Praktis

Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi Dinas Pendidikan.

Bagi Dinas Pendidikan, khususnya UPTD Dinas Pendidikan SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau pertimbangan dalam membina guru dan kepala sekolah di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.

b. Bagi Guru

Bagi guru sekolah dasar agar dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi sekolah

Sebagai bahan masukan bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolahnya, khususnya dalam kinerja guru sekolah dasar dengan menerapkan macam-macam tipe kepemimpinan kepala sekolah.

d. Bagi peneliti sebagai calon Guru SD

Memberi pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti setelah melakukan penelitian ini. Serta sebagai bekal untuk peneliti, untuk dapat menerapkan macam-macam tipe kepemimpinan dalam kelompoknya saat sudah berada suatu instansi pendidikan nantinya sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Jenis penelitian adalah *ex-post facto* korelasi.
2. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan yang berjumlah 4 kepala sekolah dan 45 guru.
3. Objek penelitian ini adalah tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja gurur SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.
4. Penelitian ini akan dilaksanakan di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan pada semester ganjil tahun ajaran 2025.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tinjauan Tentang Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Kasmir dalam (Syardiansah et al. 2021: 49) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu (biasanya satu tahun) yang dapat diukur dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kemudian menurut (Ginting et al. 2019) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, Sementara itu Guru adalah pendidik profesional yang berperan utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada suatu instasnsi pendidikan. Kemudian (Indriawati et al. 2022) menjelaskan bahwa Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru.

Menurut (Amtu et al. 2020: 887) kinerja guru mencerminkan kemampuan profesional dalam menjalankan tugas pembelajaran secara menyeluruh di sekolah, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, yang berdampak langsung terhadap kualitas hasil belajar siswa, kinerja tersebut juga menjadi indikator keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Selanjutnya menurut (Silaen et al. 2021: 30) menjelaskan bahwa kinerja merupakan keberhasilan seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu organisasi yang dapat diukur, baik dari segi

kuantitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan maupun dari segi kualitas atau mutu hasil pekerjaan. Lebih lanjut (Muspawi 2021) menjelaskan bahwa kinerja guru mencerminkan sejauh mana seorang guru mampu melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah, seperti merencanakan pembelajaran, menyampaikan materi, hingga melakukan penilaian terhadap peserta didik. Muspawi juga menjelaskan bahwa, kinerja guru juga mencakup kemampuan seorang guru dalam membimbing dan menginspirasi peserta didik untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Menurut (Munawir et al. 2022) kinerja guru bisa diamati pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai guru, antara lain:

- 1) Merencanakan pembelajaran.
- 2) Melaksanakan pembelajaran.
- 3) Mengevaluasi pembelajaran..

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah capaian yang diperoleh oleh guru dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut tercermin dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, seperti:

- 1) Merencanakan pembelajaran.
- 2) Melaksanakan pembelajaran.
- 3) Mengevaluasi pembelajaran.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak muncul begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut (Sancoko & Sugiarti 2022) Secara umum kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam guru itu sendiri. Seperti, motivasi, emosi positif, emosi negatif, tanggung jawab terhadap tugas, kedisiplinan, kepedulian terhadap peserta didik, kepuasan kerja.
- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Seperti, tipe kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi, dan fasilitas sekolah.

Kemudian menurut Sedarmayanti dalam (Simamora et al. 2021: 123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Motivasi kerja
- 2) Disiplin kerja
- 3) Pendidikan
- 4) Iklim kerja
- 5) keterampilan

kemudian menurut (Ahmad 2017: 138-140) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru digolongkan kedalam dua macam antara lain:

- 1) Faktor dari dalam diri (intern) yang meliputi:
 - a) Kecerdasan
Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.
 - b) Keterampilan dan kecakapan
Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.
 - c) Bakat
Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.
 - d) Kemampuan dan minat
Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.
 - e) Motif
Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

- f) Kesehatan
Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
 - g) Kepribadian
Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.
 - h) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja
Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.
- 2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern) Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:
- a) Lingkungan keluarga
Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.
 - b) Lingkungan kerja
Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolosal.
 - c) Komunikasi dengan kepala sekolah
Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
 - d) Sarana dan prasarana
Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator adalah tanda atau ciri yang digunakan untuk mengukur atau mengidentifikasi suatu konsep atau variabel. Berdasarkan beberapa uraian di atas yang dimaksud dengan kinerja guru dalam konteks penelitian ini adalah capaian yang diperoleh oleh guru dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut tercermin dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang ditinjau berdasarkan indikator-indikator

sebagaimana dikemukakan oleh (Masfufah & Rindaningsih 2024) antara lain:

- 1) Guru merencanakan pembelajaran.
- 2) Guru melaksanakan pembelajaran.
- 3) Guru mengukur keberhasilan pembelajaran.

Indikator tersebut selaras dengan indikator kinerja guru yang diungkap oleh (Munawir et al. 2022), yaitu:

- 1) Merencanakan pembelajaran.
- 2) Melaksanakan pembelajaran.
- 3) Mengevaluasi pembelajaran.

Indikator menurut munawir et al. selaras dengan indikator yang diungkapkan oleh (Muspawi 2021: 104), indikator kinerja guru terdiri atas::

- 1) Perencanaan pembelajaran.
- 2) Pelaksanaan pembelajaran.
- 3) Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran.

Sesuai pendapat para ahli di atas, indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk menunjukkan kinerja guru adalah menurut (Munawir et al. 2022), yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Indikator-indikator tersebut dikembangkan lagi menjadi sub-sub indikator sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran
 - a) Merumuskan tujuan pembelajaran.
 - b) Menyusun materi sesuai dengan tujuan dan karakteristik peserta didik.
 - c) Menyusun sumber belajar dan alokasi waktu.
 - d) Menyusun strategi, metode, dan langkah langkah pembelajaran secara sistematis.

- e) Menentukan dan menyesuaikan media/alat pembelajaran.
- 2) Melaksanakan Pembelajaran
 - a) Melakukan kegiatan pembuka (motivasi, apersepsi, penyampaian KD dan tujuan pembelajaran)
 - b) Menyampaikan materi secara jelas, runtut, dan sistematis
 - c) Mengelola kelas dan waktu
 - d) Menerapkan variasi metode dan media pembelajaran
 - e) Memanfaatkan sumber belajar dan memperhatikan partisipasi siswa
- 3) Mengevaluasi Pembelajaran
 - a) Menyusun teknik, prosedur, dan instrumen penilaian
 - b) Melaksanakan penilaian yang sesuai dan objektif
 - c) Menganalisis, mengolah, dan menginformasikan hasil penilaian kepada siswa
 - d) Menindaklanjuti hasil evaluasi dengan remedi atau pengayaan
 - e) Memberikan umpan balik: kesimpulan, pengulangan, dan informasi materi selanjutnya

2. Konsep Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

(Paais & Pattiruhu 2020: 578) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melalui pendekatan yang dapat memberikan arahan, motivasi, dan koordinasi kerja secara efektif. Menurut (Musdiani et al. 2020: 43) kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan individu atau kelompok untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, dukungan, respons, dan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Kemudian menurut (Nugroho & Pratiwi 2021) kepemimpinan adalah sebuah proses sosial dimana seorang individu melalui

berbagai bentuk interaksi berusaha mempengaruhi dan membimbing sekelompok individu dengan maksud mencapai tujuan bersama. Lebih lanjut (Saleem et al. 2020: 2) kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan arahan, dukungan, dan bimbingan kepada anggotanya, dengan tujuan membantu mereka mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Rozalita & Sabandi 2022) kepemimpinan adalah keterampilan atau kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi individu atau kelompok agar dapat bekerja secara mandiri dalam pelaksanaan tugasnya, khususnya dalam pengambilan keputusan, dengan tujuan untuk mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin, dalam peranannya, tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan dan motivasi, tetapi juga bertanggung jawab untuk memfasilitasi kerja kelompok, memupuk kemandirian, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif demi meraih tujuan bersama.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan definisi tersebut maka didapat kata kunci mengenai kepemimpinan yaitu: 1) Pemimpin, 2) Memengaruhi, 3) Arahan, 4) Tujuan.

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, dimana keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kualitas seorang pemimpin. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam mempengaruhi,

mengarahkan, dan menggerakkan anggota organisasi, sehingga kemampuannya dalam mengelola tim dan mengambil keputusan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan hasil organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinan dan kemampuan untuk memimpin dengan efektif menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi.

b. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan berusaha menjelaskan berbagai faktor yang ada dalam kepemimpinan, yang secara signifikan memengaruhi tingkat keberhasilan dari pelaksanaan kepemimpinan tersebut. (Haryono 2020) membahas teori-teori kepemimpinan sebagai berikut:

1) Teori Kehadiran Orang Besar (*The Great Man Theory*)

Dalam teori kehadiran orang besar (*the great man theory*) menyatakan bahwa seorang pemimpin lahir, bukan diciptakan atau dibentuk. Konsep ini mengemukakan bahwa pemimpin besar akan muncul atau hadir ketika masyarakat atau lingkungan menghadapi kebutuhan besar. Teori ini berasal dari studi mengenai individu yang telah menjadi pemimpin besar pada masa lalu. Pemimpin-pemimpin hebat dalam sejarah sering berasal dari kalangan bangsawan atau kerajaan, sedangkan individu dari kelas sosial yang lebih rendah jarang memiliki kesempatan untuk mencapai posisi kepemimpinan. Asumsi ini menimbulkan pandangan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan silsilah atau garis keturunan yang terhormat. Konsep ini secara umum menyiratkan bahwa kepemimpinan tidak dapat diajarkan, melainkan merupakan atribut bawaan yang melekat pada individu yang merupakan bagian dari silsilah atau garis keturunan dan memenuhi syarat-syarat tertentu.

2) Teori Kepemimpinan Alamiah

Teori ini berakar pada tiga asumsi utama. Pertama, manusia lahir dengan sifat-sifat yang diturunkan atau diwariskan. Kedua, beberapa sifat yang diwarisi secara kebetulan sangat cocok untuk menjadi pemimpin. Ketiga, individu yang berhasil mencapai kepemimpinan yang baik dan efektif memiliki jumlah dan kombinasi warisan sifat kepemimpinan yang secara alamiah baik. Fokus utama teori ini adalah pada perkembangan ilmu psikologi, yang menganggap bahwa setiap individu memiliki karakteristik atau sifat yang diwariskan. Dalam rangka mencari sifat-sifat kepemimpinan yang ideal, teori ini berusaha untuk memahami karakteristik para pemimpin besar yang dianggap berhasil.

McCall dan Lombardo dalam (Haryono 2020) mengidentifikasi empat ciri utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Memiliki ketenangan dan stabilitas emosional (*Emotional stability and composure*) meliputi: Tenang, percaya diri dan dapat diprediksi, terutama ketika sedang mengalami stres.
- b) Bersedia mengakui kesalahan (*Admitting error*): Dalam setiap menghadapi masalah, memilih mengakui kesalahan daripada membuang-buang energi untuk menutupi kesalahan.
- c) Memiliki kemampuan interpersonal yang baik (*Good interpersonal skills*): Mampu berkomunikasi dan membujuk orang lain dengan baik tanpa menggunakan cara-cara yang negatif atau pemaksaan kehendak.
- d) Berwawasan intelektual yang luas (*Intellectual breadth*): Mampu memahami berbagai hal, tidak berpikiran sempit dalam bidang keahliannya.

Tabel 2. Karakteristik dan Keterampilan Khusus Pemimpin

| Karakteristik Khusus (<i>Specific Traits</i>) | Keterampilan Khusus (<i>Specific Skills</i>) |
|--|---|
| Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan (<i>Adaptable to situations</i>) | Cerdas (<i>Clever, intelligent</i>) |
| Peka terhadap lingkungan sosial (<i>Alert</i>) | Konseptualis analitis (<i>Conceptually</i>) |

| Karakteristik Khusus (Specific Traits) | Keterampilan Khusus (Specific Skills) |
|--|--|
| <i>to social environment)</i> | <i>skilled)</i> |
| Beroroentasi prestasi dan ambisi (<i>Ambitious and achievement orientated</i>) | Banyak menciptakan gagasan baru (<i>Creative</i>) |
| Lugas (<i>Assertive</i>) | Diplomatis dan taktis (<i>Diplomatic and tactful</i>) |
| Suka bekerja sama (<i>Cooperative</i>) | Fasih berbicara (<i>Fluent in speaking</i>) |
| Tegas mengambil keputusan (<i>Decisive</i>) | Memahami tugas kelompok (<i>Knowledgeable about group task</i>) |
| Dapat dijadikan panutan (<i>Dependable</i>) | Terorganisir dalam bekerja (<i>Organised, administrative ability</i>) |
| Menonjol dan menguasai orang lain (<i>Dominant, desire to influence others</i>) | Pandai meyakinkan orang lain (<i>Persuasive</i>) |
| Enerjik dan beraktivitas tinggi (<i>Energetic, high activity level</i>) | Memiliki kecerdasan sosial (<i>Socially skilled</i>) |
| Teguh pendirian (<i>Persistent</i>) | |
| Percaya diri (<i>Self-confident</i>) | |
| Mampu meredam ketegangan (<i>Tolerant of stress</i>) | |
| Bertanggungjawab (<i>Willing to assume responsibility</i>) | |

Sumber: (Haryono 2020: 26)

Melalui kajian sifat dan skill pemimpin yang ideal tersebut, dapat disimpulkan bahwa teori ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami sifat-sifat pemimpin yang dapat membawa keberhasilan dalam kepemimpinan seseorang.

3) Teori perilaku kepemimpinan (*Behavior Theory*)

Teori perilaku kepemimpinan, berbeda dengan dua teori sebelumnya, yaitu teori kehadiran orang besar dan teori alamiah, teori perilaku kepemimpinan menempatkan fokus utama pada apa yang seorang pemimpin lakukan atau kerjakan, bukan pada siapa pemimpin tersebut secara subjektif. Teori ini menekankan perilaku yang dapat diamati dan diukur sebagai kunci utama

dalam menilai efektivitas kepemimpinan. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*) merupakan lompatan besar dari pendekatan sebelumnya, yaitu Teori Sifat (*Trait Theory*). Keunikan teori perilaku terletak pada fokusnya yang lebih mudah untuk dikembangkan, karena penilaian terhadap keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin serta tindakan konkret yang dilakukannya dapat diamati dan dievaluasi.

Teori ini merupakan pintu gerbang menuju pengembangan teori-teori kepemimpinan modern. Penekanan pada tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin membuka jalan bagi perkembangan lebih lanjut dalam pemahaman karakteristik dan perilaku kepemimpinan yang berhasil. Konteks ini menunjukkan bahwa teori perilaku memberikan kontribusi penting dalam penyusunan kerangka kerja yang lebih terukur dan dapat diamati untuk mengidentifikasi pola kepemimpinan yang efektif.

Contoh kasus menunjukkan seorang pemimpin yang pada dasarnya memiliki sifat pemalu dan kurang suka berinteraksi dengan orang lain. Setelah mendapatkan amanah dan menyadari bahwa kemampuan berkomunikasi sangat penting dalam pekerjaannya, pemimpin tersebut memutuskan untuk mengubah perilakunya dengan mengucapkan salam kepada para pegawai setiap kali tiba di tempat kerja (*Just say hello*). Tindakan yang dilakukan secara teratur tersebut membuat pemimpin menyadari bahwa sifat pemalu merupakan bagian dari dirinya, sekaligus menunjukkan bahwa ia mampu mengatasi dan mengubah perilakunya demi mencapai keberhasilan dalam berkomunikasi dengan orang lain dalam kepemimpinannya.

Konteks teori perilaku perhatian utama diberikan pada tindakan konkret yang dilakukan oleh pemimpin. Teori ini meyakini

bahwa jika keberhasilan seorang pemimpin dapat diidentifikasi sebagai serangkaian tindakan yang dapat dijelaskan atau dideskripsikan, maka akan lebih mudah bagi orang lain untuk memahami dan mengadopsi pola kepemimpinan yang sama.

Fokus pada apa yang seorang pemimpin lakukan, teori perilaku menciptakan landasan yang memungkinkan setiap individu mempelajari dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Sebaliknya dari mengandalkan sifat-sifat bawaan, teori ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan diterapkan oleh siapa saja yang dapat mengidentifikasi serta mengikuti tindakan konkret yang terbukti membawa keberhasilan dalam kepemimpinan. Pendekatan ini memberikan kemudahan bagi individu untuk mengadopsi sifat-sifat yang mendukung keberhasilan dalam peran kepemimpinan mereka.

4) Teori Kepemimpinan Partisipatif

Teori kepemimpinan partisipatif menekankan pentingnya pelibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, dengan harapan dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi. Pelibatan anggota dalam pembuatan keputusan diharapkan mampu memperkuat pemahaman terhadap konteks dan alasan di balik setiap keputusan yang diambil, sehingga mendorong pelaksanaan keputusan secara lebih efektif.

Partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan juga berdampak positif terhadap tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan. Dengan terlibat dalam pembuatan keputusan yang terkait langsung dengan tugas atau pekerjaan mereka, anggota tim cenderung lebih berkomitmen dan merasa memiliki bagian dalam keberhasilan organisasi atau tim. Selain itu, adanya

keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan juga dapat mengurangi tingkat persaingan di antara mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

Teori kepemimpinan partisipatif menekankan pentingnya pengambilan keputusan bersama untuk meningkatkan komitmen sosial antaranggota tim. Keputusan yang dihasilkan melalui proses partisipatif dianggap lebih baik karena memanfaatkan berbagai perspektif dan pengalaman yang dimiliki oleh anggota tim. Dengan demikian, teori ini berargumen bahwa melibatkan banyak orang dalam pengambilan keputusan dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik daripada keputusan yang diambil oleh satu orang saja.

Pemimpin partisipatif dalam pengambilan keputusan tidak mengadopsi pendekatan otoriter; sebaliknya, mereka berusaha untuk melibatkan orang lain dalam proses pengambilan keputusan. Orang lain yang mungkin dilibatkan dapat meliputi bawahan, rekan kerja, atasan, atau pemangku kepentingan lainnya, seperti pemilik bisnis atau pelanggan. Namun, sebagai upaya kontrol terhadap para pengikut, kepemimpinan partisipatif seringkali mengarahkan pekerjaan secara kelompok. Lebih jelasnya mengenai kepemimpinan partisipatif dapat dilihat pada tabel beriku.

Tabel 3. Kepemimpinan Partisipatif

| Partisipasi Rendah ←————→ Partisipasi Tinggi | | | | |
|--|---|---|--|--|
| Autocratic Keputusan oleh pemimpin | Pemimpin mengusulkan gagasan, mendengar umpan balik dan memutuskan sendiri | Team mengusulkan keputusan, keputusan akhir ada pada pemimpin | Keputusan bersama antara pemimpin dan anggota | Delegasi penuh, keputusan oleh anggota |
| <i>Autocratic</i> | <i>Democratic</i> | | | <i>Laizezz Faire</i> |

Sumber: (Haryono 2020: 56)

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat berbagai tingkat partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Setiap tingkatan mencerminkan sejauh mana anggota terlibat dalam menentukan langkah-langkah organisasi. Jika kita mengamati tabel, teori kepemimpinan partisipatif tampak berada pada tingkatan demokratis. Pada tingkat ini, pemimpin membuka ruang untuk anggota kelompok atau individu memberikan masukan mereka. Proses ini memberikan kesempatan kepada anggota untuk memengaruhi dan ikut serta dalam pengambilan keputusan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi kepemimpinan partisipatif menggambarkan tujuan yang diinginkan oleh pemimpin dan memberikan ruang bagi anggota untuk berkontribusi. Keterlibatan anggota dapat bersifat kelompok atau individu, dan masukan yang diberikan akan dipertimbangkan secara serius dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan melibatkan seluruh tim, sehingga setiap anggota merasa memiliki peran dan tanggung jawab dalam mencapai kesuksesan bersama.

5) Teori Kepemimpinan Situasional

Teori situasional mendasarkan diri pada keyakinan bahwa tindakan terbaik dari seorang pemimpin bergantung pada sejumlah faktor situasional yang ada di sekitar organisasi yang dipimpinnya. Ketika dihadapkan pada pengambilan keputusan, seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mengandalkan satu gaya kepemimpinan tertentu. Sebaliknya, dalam praktiknya, pemimpin ini menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya berdasarkan pengalaman dan pemahaman situasional yang diperoleh dari lapangan.

Penentuan langkah-langkah kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin perlu melakukan analisis mendalam terhadap lingkungan organisasi sebelum membuat keputusan yang meyakinkan. Pemahaman terhadap faktor-faktor situasional, seperti kondisi internal dan eksternal organisasi, serta dinamika hubungan antaranggota tim, akan membantu pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang paling tepat dan relevan dengan konteks tertentu. Dengan demikian, teori situasional menekankan pentingnya fleksibilitas dan penyesuaian dalam kepemimpinan, agar pemimpin dapat memberikan respons yang optimal terhadap setiap situasi yang dihadapinya.

6) Teori Kepemimpinan Kontijensi

Teori kontingensi dalam kepemimpinan menekankan bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh satu tipe atau gaya kepemimpinan yang mutlak, melainkan dipengaruhi oleh kondisi atau situasi tertentu. Dengan kata lain, tipe atau gaya kepemimpinan yang berhasil pada satu organisasi belum tentu relevan atau ampuh dalam organisasi lainnya. Hal ini menjelaskan fenomena di mana seorang pemimpin yang semula tampil gemilang dapat menjadi kurang efektif ketika dihadapkan

pada perubahan situasi, lingkungan kerja, atau karakteristik anggotanya.

Konsep ini sejalan dengan teori situasional, namun teori kontingensi lebih luas karena mempertimbangkan tidak hanya perilaku dan dinamika hubungan antara pemimpin dan anggota, tetapi juga kemampuan pemimpin serta variabel lain seperti struktur tugas, posisi kekuasaan, dan iklim organisasi. Pemimpin ideal menurut pendekatan ini adalah mereka yang mampu mengidentifikasi karakteristik situasi dan menyesuaikan tipe atau gaya kepemimpinan mereka secara fleksibel agar efektif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam suatu kepemimpinan, kewenangan seorang pemimpin sangat erat kaitannya dengan kemampuannya dalam mengambil keputusan. Menurut peneliti dari beberapa teori di atas, teori yang relevan dengan penelitian ini yaitu: teori kepemimpinan perilaku, teori kepemimpinan partisipatif, teori kepemimpinan situasional dan teori kepemimpinan kontingensi, dimana dalam teori-teori tersebut menekankan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dapat diidentifikasi sebagai serangkaian tindakan yang dapat diidentifikasi dan dijelaskan atau dideskripsikan, maka dapat dipelajari dan diadopsi pola kepemimpinannya.

Pelaksanaan kepemimpinan menuntut seorang pemimpin mampu melakukan analisis dan pemahaman terhadap faktor-faktor situasional. Faktor-faktor tersebut mencakup kondisi internal dan eksternal organisasi serta dinamika hubungan antaranggota tim. Analisis mendalam menjadi kunci dalam menetapkan arah dan strategi kepemimpinan yang efektif.

Proses pengambilan keputusan dalam kepemimpinan yang baik memerlukan keterlibatan anggota tim. Dengan melibatkan anggota tim dalam proses ini, dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Keterlibatan ini menciptakan rasa kepemilikan bersama, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan keputusan yang dihasilkan.

c. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

1) Tugas Kepemimpinan

Menurut (Pitriani 2020: 14) kepemimpinan memiliki beberapa tugas utama yaitu:

- a) Memimpin dan menata keadaan, mengontrol aktivitas kelompok, lembaga, dan sebagai juru bicara kelompok
- b) Memastikan orang lain akan pentingnya transformasi yang mengarah pada keadaan yang lebih baik.
- c) Memikirkan target final pada transisi.
- d) Membantu kecepatan operasi inovasi, terutama membereskan perkara serta membentuk ikatan antar golongan yang terkait. Menghubungkan individu dengan asal anggaran yang dibutuhkan.

Menurut (Mumuh et al., 2022: 47) menyatakan beberapa tugas utama sebagai berikut:

- a) Memberi struktur yang jelas terhadap situasi – situasi rumit yang dihadapi kelompok .
- b) Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
- c) Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap – sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan memegang peranan penting dalam mengarahkan dan mengelola suatu kelompok atau organisasi. Beberapa tugas utama yang dapat diidentifikasi oleh peneliti yaitu:

- a) Memimpin dan menata keadaan organisasi.
- b) Membuat visi dan misi
- c) Membuat rencana strategis

- d) Mendorong inovasi.
- e) Mengawasi pelaksanaan organisasi.
- f) Memberikan evaluasi kinerja..

2) Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Hutahaean 2021: 4) fungsi kepemimpinan meliputi:

- a) Memprakarsai struktur organisasi.
- b) Menjaga adanya koordinasi dan integrasi dalam organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif.
- c) Merumuskan tujuan institusional atau organisasional dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut.
- d) Mengatasi pertentangan serta konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.

Menurut (Niswaty et al. 2020: 2) fungsi-fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

a) Fungsi Pengambilan Keputusan

Pemimpin yang efektif melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan, meminta masukan, dan menghasilkan keputusan yang berdampak positif bagi organisasi.

b) Fungsi Instruktif

Pemimpin memberikan arahan secara langsung, sesuai dengan kompetensi anggota, serta menjelaskan tugas sebelum pelaksanaan.

c) Fungsi Konsultatif

Pemimpin bersikap terbuka terhadap keluhan dan konsultasi dari anggota, baik dalam jam kerja maupun di luar jam kerja, sehingga tercipta komunikasi dua arah yang sehat.

d) Fungsi Partisipatif

Pemimpin aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, seperti menghadiri rapat, membantu persiapan acara, dan terlibat dalam kegiatan sosial.

e) Fungsi Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang dan tugas berdasarkan posisi dan musyawarah, serta memilih bawahan yang mampu menjaga kepercayaan dan melaksanakan tanggung jawab dengan baik.

Kemudian menurut (Syahabuddin et al., 2021: 122-124) fungsi-fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

a) Fungsi perencanaan.

Yaitu seorang pemimpin seharusnya dapat merencanakan dengan baik dalam mengelola organisasi atau sistem pendidikan.

b) Fungsi memandang ke depan.

Yaitu seorang pemimpin yang selalu memikirkan masa depan bisa menghadapi segala kemungkinan dengan optimis dalam menjalankan tugasnya.

c) Fungsi Pengembangan loyalitas.

Yaitu Seorang pemimpin perlu menunjukkan kesetiaan yang kuat kepada timnya agar reputasinya sebagai pemimpin dapat dipandang baik oleh semua orang.

d) Fungsi Pengawasan.

Yaitu: Seorang pemimpin akan terus mengawasi bagaimana anggotanya bekerja dan memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

e) Fungsi Pengambilan Keputusan.

Yaitu: Seorang pemimpin harus memiliki sikap yang jelas dan tegas ketika mengambil keputusan. Seorang pemimpin harus melakukan penelitian dan pertimbangan baik secara mandiri maupun bersama tim sebelum mengambil keputusan.

f) Fungsi Memberi Motivasi.

Yaitu: Seorang pemimpin harus memberi perhatian kepada anggotanya. Dengan memberikan dorongan dan dukungan, dan

menginspirasi anggotanya dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik dalam organisasi.

Menurut (Nursetiawan et al. 2022: 78) fungsi-fungsi kepemimpinan meliputi:

a) Fungsi Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan proses merumuskan tujuan, menetapkan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut.

b) Pemrakarsaan

Fungsi pemrakarsaan merupakan kemampuan untuk menginspirasi, mendorong, dan mengajak anggota untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

c) Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan upaya dalam memimpin tim atau anggotanya dengan cara membuat rencana, memberikan arahan, mengawasi, dan memperbaiki kinerja mereka.

d) Pendukung

Fungsi pendukung merupakan upaya dukungan dan bantuan kepada anggota tim atau organisasi dengan melibatkan sumber daya, bimbingan, dorongan, dan menghilangkan hambatan yang menghalangi kinerja mereka.

e) Penginformasian

Fungsi penginformasian merupakan upaya menyediakan informasi yang relevan, jelas, dan tepat waktu kepada anggota dengan memberikan arahan, membagikan pengetahuan untuk membantu anggota memahami tujuan dan tugas mereka.

f) Pengevaluasian

Fungsi pengevaluasian adalah fungsi untuk menilai kinerja dan kemajuan anggota tim atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut peneliti menyimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan yaitu:

a) Sebagai Perencanaan.

Perencanaan merupakan langkah pemimpin dalam menyusun visi misi yaitu menyusun tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta merumuskan berbagai strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

b) Sebagai Pengorganisasian.

pengorganisasian adalah proses dalam mengidentifikasi, mengelompokkan, mengatur, dan membangun sistem kerja untuk mencapai tujuan.

c) Sebagai Pengarahan

Pengarahan merupakan proses mengarahkan semua anggota tim/organisasi agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

d) Sebagai Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah proses mengendalikan seluruh komponen dan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk memastikan agar seluruh sumber daya digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

e) Sebagai Pengevaluasian

Fungsi pengevaluasian adalah fungsi untuk menilai kinerja dan menindaklanjuti kemajuan anggota atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

3. Tinjauan Tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

(Mattayang 2019: 46) menjelaskan konsep tipe kepemimpinan yaitu setiap pemimpin memiliki karakter dan ciri khas yang unik, karakter tersebut juga akan tercermin dalam cara mereka memimpin. Tipe kepemimpinan seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor,

yaitu kepribadian, pengalaman hidup, pendidikan, dan lingkungan kerja.

Kemudian menurut (Setiawati 2022) Tipe kepemimpinan merupakan serangkaian cara, pola, dan keterampilan khusus yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam tindakan dan interaksi dengan tujuan memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengelola orang lain atau agar mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi

Kemudian Menurut (Hutahaeen 2021: 6) tipe kepemimpinan adalah sifat dan kebiasaan yang unik dari seorang pemimpin yang membedakan dirinya dengan orang lain, sehingga mewarnai pola perilaku dan cara dalam memimpin suatu organisasi.

Kemudian menurut (Rahmawati et al. 2022: 206) Tipe kepemimpinan berkaitan dengan serangkaian perilaku dan strategi yang diperlihatkan secara konsisten oleh seorang pemimpin, yang dapat diidentifikasi sebagai suatu pola yang berulang dalam interaksi mereka dengan anggota tim atau organisasi. Pola kepemimpinan ini mencakup berbagai aspek yaitu cara berkomunikasi, strategi, cara pengambilan keputusan, dan penanganan konflik.

Kemudian kepala sekolah menurut (Muspawi, 2020: 402) kepala sekolah adalah Kepala sekolah adalah seorang pendidik yang secara resmi diangkat sebagai pemimpin di sekolah. Tugasnya adalah memberdayakan serta menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Lebih lanjut menurut (Rizkiani & Salahuddin 2020: 32) Kepala sekolah adalah seorang guru yang memiliki kemampuan untuk mengelola semua sumber daya di sebuah sekolah, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama.

(Mahaputra & Saputra 2021: 103) menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang memimpin lembaga di tingkat sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan sekolah menengah atas yang mampu mengatasi setiap permasalahan yang terjadi di lingkungan sekolah. Kepala sekolah memiliki tugas dan wewenang dengan tujuan menjadikan lembaga yang dipimpinnya unggul dan mampu bersaing dengan lembaga lain.

(Sunarni et al. 2018) menyatakan bahwa pemahaman tentang tipe-tipe kepemimpinan sangat penting bagi seorang pemimpin. Dengan mengetahui tipe kepemimpinan yang dimiliki, seorang pemimpin akan memiliki panduan yang jelas tentang tindakan yang perlu diambil untuk memimpin bawahannya. Pemimpin akan lebih memahami cara kerja yang efektif, cara berinteraksi dengan orang lain, dan bagaimana menggerakkan serta memotivasi bawahannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah adalah ciri khas atau karakter kepemimpinan seorang kepala sekolah yang dapat diidentifikasi sebagai pola sifat, kebiasaan, strategi, dan cara pengambilan keputusan. Pemahaman terhadap tipe-tipe kepemimpinan memungkinkan seorang pemimpin mengetahui apa saja yang perlu dilakukan untuk memimpin anggotanya.

b. Tipe-tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tipe kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan arah, budaya, dan keberhasilan suatu organisasi sekolah. Banyak ahli telah mengemukakan pandangan mengenai tipe kepemimpinan, sehingga muncul beragam klasifikasi yang dipahami dan diterapkan hingga saat ini. Setiap tipe kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan, sehingga penerapannya perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi tertentu.

(Rahmawati et al. 2023: 206-208) menyebutkan bahwa tipe kepemimpinan terdiri atas empat tipe, yaitu tipe kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan otoriter (*autocrat*), tipe kepemimpinan paternalistik, dan tipe kepemimpinan karismatik. Klasifikasi ini menekankan pada variasi tipe kepemimpinan yang dapat ditemukan dalam praktik kepemimpinan, khususnya dalam konteks kepemimpinan di sekolah. Kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi dari anggota, kepemimpinan otoriter menekankan kontrol penuh dari pemimpin, kepemimpinan paternalistik menekankan peran pemimpin sebagai figur orang tua yang melindungi, sedangkan kepemimpinan karismatik menekankan pada daya tarik pribadi pemimpin yang mampu menggerakkan anggotanya.

Sementara itu, (Silaningtyas & Hamdanah 2024: 519) menambahkan tipe kepemimpinan militeristik di samping empat tipe yang telah disebutkan sebelumnya. Pandangan ini memperluas perspektif dengan menekankan kepemimpinan yang disiplin, tegas, dan berorientasi pada komando. Pendapat serupa dikemukakan oleh (Mattayang 2019), yang menyebutkan lima tipe kepemimpinan yaitu tipe demokratis, tipe otoriter, tipe paternalistik, tipe karismatik, dan tipe militeristik. Namun, Mattayang menegaskan bahwa kepemimpinan militeristik pada dasarnya memiliki kemiripan dengan tipe kepemimpinan otoriter, sehingga tidak perlu dipisahkan secara tegas. Hal ini menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan militeristik bukanlah kategori yang berdiri sendiri, melainkan variasi dari tipe kepemimpinan otoriter.

(Supit 2023: 42) mengemukakan klasifikasi yang sejalan dengan Rahmawati et al., yaitu tipe kepemimpinan terdiri atas empat tipe, yaitu tipe kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan paternalistik, dan tipe kepemimpinan karismatik. Kesamaan ini menunjukkan adanya konsistensi pandangan di antara

para ahli mengenai tipe kepemimpinan yang paling dominan dan relevan dalam berbagai konteks organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, terdapat kesamaan pandangan dari beberapa ahli yang menekankan tipe kepemimpinan utama, yaitu tipe kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan paternalistik, dan tipe kepemimpinan karismatik. Meskipun terdapat tambahan tipe militeristik, tipe tersebut pada dasarnya merupakan variasi dari tipe kepemimpinan otoriter dan kurang relevan dalam konteks kepemimpinan di lingkungan pendidikan khususnya di sekolah dasar yang menekankan nilai humanis dan pengembangan potensi peserta didik. Lebih lanjut empat tipe kepemimpinan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1) Tipe Kepemimpinan Demokratis

(Rahmawati et al. 2023: 207) menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan demokratis berfokus pada manusia dan mendukung anggota tim dengan cara yang efektif. Pemimpin dengan tipe ini menghargai kemampuan setiap orang, terbuka untuk mendengar saran dan masukan dari anggotanya. Karena sikapnya yang ramah dan terbuka, pemimpin demokratis biasanya dihormati, bukan ditakuti. Tipe kepemimpinan ini juga mendorong anggota untuk lebih kreatif dan berani berinovasi dalam bekerja.

Kemudian (Silaningtyas & Hamdanah 2024: 519) tipe kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang menghargai potensi setiap anggotanya, mendengarkan pendapat, menerima masukan, kritikan dan saran, serta melibatkan anggotanya dalam proses mengambil keputusan, serta penghargaan terhadap anggota.. Dalam tipe kepemimpinan demokratis pemimpin berusaha menciptakan suasana di mana kreativitas dan inovasi dapat berkembang, sehingga semua anggota merasa

dihargai dan memiliki peran penting dalam kepemimpinan seseorang.

Adapun indikator tipe kepemimpinan demokratis menurut (Silaningtyas & Hamdanah 2024) antara lain:

a) Pemimpin menghargai peran anggota.

Pemimpin yang demokratis menganggap anggota sebagai pihak yang sangat penting dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha untuk memahami dan menghargai peran penting anggotanya.

b) Pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan.

Dalam tipe kepemimpinan demokratis adanya hubungan dan keterlibatan aktif antara pemimpin dan anggota dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas, serta evaluasi. Hubungan tersebut bersifat dua arah, dan berorientasi pada tujuan.

c) Pemimpin lebih terbuka terhadap saran dan kritik.

Sikap terbuka terhadap saran dan kritik merupakan mencerminkan dari pemimpin yang demokratis untuk menerima masukan dari anggota secara objektif, tanpa defensif, serta menjadikannya sebagai bahan evaluasi dan perbaikan.

d) Adanya penghargaan atau apresiasi terhadap anggota.

Penghargaan atau apresiasi dalam kepemimpinan demokratis merupakan tindakan pemimpin yang secara aktif mengakui kontribusi, ide, dan kinerja anggotanya yang bertujuan untuk membangun motivasi kerja para anggota.

Kemudian menurut (Pratiwi & Manafe 2022: 4) tipe kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang menekankan partisipasi aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan, serta mendorong komunikasi dua arah antara pemimpin dan anggotanya. Pemimpin dengan tipe ini cenderung terbuka terhadap masukan, menghargai pendapat anggota, dan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif. Tujuan utamanya adalah membangun

hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan motivasi serta kinerja para anggota.

Adapun indikator tipe kepemimpinan demokratis menurut (Pratiwi & Manafe 2022) sebagai berikut:

- a) Keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
Anggota diberi ruang untuk menyampaikan ide dan berkontribusi dalam menentukan arah organisasi.
- b) Komunikasi terbuka dan dua arah.
Pemimpin aktif mendengarkan dan merespons masukan dari bawahan.
- c) Pemberian kesempatan berkembang.
Pemimpin mendorong pengembangan potensi dan kemandirian anggota.
- d) Penghargaan terhadap kontribusi.
Setiap usaha dan ide dari anggota dihargai sebagai bagian dari pencapaian bersama.

Dari berbagai pendapat tentang tipe kepemimpinan demokratis tersebut dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang menekankan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan tipe ini terbuka terhadap masukan, menghargai pendapat, dan mendorong komunikasi dua arah. Hubungan kerja dibangun atas dasar kepercayaan, kolaborasi, dan tanggung jawab bersama. Tipe kepemimpinan demokratis mendorong pengembangan potensi individu serta menciptakan suasana kerja yang inklusif dan harmonis.

2) Tipe Kepemimpinan Otoriter (*Autocrat*)

(Rahmawati et al. 2023: 207) menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan otoriter bekerja dengan serius, teliti, dan mengikuti aturan yang berlaku secara ketat. Kepemimpinannya cenderung kaku, dan semua perintah harus dijalankan tanpa bantahan. Para anggota tidak diberi ruang untuk memberikan komentar atau masukan, karena pemimpin merasa dirinya sebagai satu-satunya pengarah yang bertanggung jawab atas jalannya organisasi. Indikator tipe kepemimpinan otoriter menurut (Rahmawati et al. 2023: 207) antara lain:

- a) Disiplin tinggi dalam bekerja
- b) Kepatuhan yang ketat terhadap aturan
- c) Instruksi pemimpin bersifat absolut
- d) Kurangnya partisipasi anggota
- e) Pemimpin sebagai satu-satunya pengarah organisasi

Menurut (Mattayang 2019: 46) tipe kepemimpinan otoriter berasal dari bahasa Yunani yaitu "*utus*" yang berarti sendiri dan "*kratos*" yang berarti kekuasaan. Jadi, tipe kepemimpinan otoriter memiliki kekuasaan penuh yang harus ditaati oleh anggotanya. Kepemimpinan ini seringkali menganggap pemimpinlah sebagai peran utama yang menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Indikator dari tipe kepemimpinan otoriter menurut Mattayang antara lain:

- a) Mengontrol penuh tugas anggota.

Pemimpin dengan tipe otoriter ditandai dengan adanya dominasi pemimpin dalam seluruh aspek pelaksanaan tugas. Pemimpin tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga mengawasi secara ketat proses kerja anggota hingga hasil.

- b) Memberikan instruksi tanpa diskusi.

Pemimpin dengan tipe otoriter memberikan instruksi secara

langsung dan tegas, tanpa membuka ruang untuk diskusi dengan anggota.

c) Pengambilan keputusan tunggal

Pemimpin membuat keputusan tanpa melibatkan anggota, sehingga semua putusan harus dilaksanakan.

d) Mengabaikan aspirasi anggota

Rendahnya perhatian pemimpin terhadap pendapat bahkan cenderung mengabaikan aspirasi dan harapan dari para anggota.

Kemudian menurut (Santoso et al. 2023: 203-218) kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang ditandai oleh kontrol yang ketat, pengambilan keputusan yang terpusat, dan minimnya partisipasi anggota. Pemimpin dengan tipe ini cenderung mendominasi proses kerja dan menetapkan arah organisasi secara sepihak, tanpa membuka ruang diskusi atau masukan dari anggota tim. Tipe ini dapat meningkatkan efisiensi dan kedisiplinan dalam situasi krisis, namun dalam jangka panjang berpotensi menurunkan motivasi intrinsik, kreativitas, dan kepuasan kerja para anggota. Adapun indikator tipe kepemimpinan otoriter menurut Santoso et al. sebagai berikut.

- a) Dominasi personal dan kontrol yang ketat.
- b) Pengambilan keputusan yang terpusat
- c) Minimnya partisipasi anggota.

Dari berbagai pendapat tentang tipe kepemimpinan otoriter tersebut dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan di mana pemimpin memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Pemimpin menetapkan aturan secara sepihak dan menuntut kepatuhan mutlak dari anggota tanpa membuka ruang diskusi. Komunikasi bersifat satu arah, dengan fokus pada instruksi dan kontrol. Kepemimpinan ini sering digunakan dalam situasi darurat atau organisasi yang membutuhkan struktur dan disiplin tinggi.

3) Tipe Kepemimpinan Paternalistik

(Rahmawati et al. 2023: 206) menjelaskan bahwa pemimpin yang paternalistik biasanya melihat perannya dalam organisasi berdasarkan harapan para anggotanya. Mereka diharapkan bersikap seperti seorang ayah yang melindungi, menjadi tempat bertanya, dan memberi arahan. Dalam organisasi yang menganut nilai paternalistik, kebersamaan sangat dijunjung tinggi. Pemimpin berusaha memperlakukan semua anggota secara adil dan merata, serta mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Indikator tipe kepemimpinan paternalistik menurut (Rahmawati et al. 2023: 206) antara lain:

- a) Pemimpin berperan sesuai harapan anggota
- b) Pemimpin bersikap seperti ayah
- c) Pemimpi menjadi tempat bertanya dan memberi arahan
- d) Pemimpin menjunjung tinggi nilai kebersamaan
- e) Pemimpin memperlakukan anggota secara adil
- f) Pemimpin mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi

Menurut (Supit 2023: 50), kepemimpinan paternalistik merupakan tipe kepemimpinan yang dipandang sebagai figur ayah yang melindungi, memahami kebutuhan, dan peduli terhadap kondisi pribadi anggotanya. Kepemimpinan ini memperoleh kedekatan sosial dan budaya antara pemimpin dan para anggota, seperti kuatnya ikatan, sistem keluarga besar, serta dominasi nilai kebersamaan dalam organisasi. Pemimpin tidak hanya fokus pada keputusan, tetapi juga memperhatikan kepentingan bersama dan hubungan antar anggota.

Adapun indikator tipe kepemimpinan paternalistik antara lain:

- a) Pemimpin bersikap melindungi anggotanya.
Pemimpin diibaratkan sebagai sosok ayah yang bertindak sebagai pelindung, memberikan arahan dan dukungan kepada anggotanya.
- b) Pemimpin memahami kebutuhan anggotanya.
Pemimpin paternalistik tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga memiliki kepekaan terhadap kebutuhan untuk menunjang kinerja anggotanya.
- c) Pemimpin menganggap dirinya sebagai ayah atau orang tua.
- d) Pemimpin peduli terhadap kondisi pribadi anggotanya.
Pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap aspek pribadi dan profesional anggota, menciptakan ikatan yang kuat.

Kemudian (Januar & Santoso (2022) kepemimpinan paternalistik didefinisikan sebagai perilaku kepemimpinan yang menggabungkan disiplin, otoritas yang kuat, dan integritas moral. tipe ini terdiri dari tiga dimensi utama:

- a) *Benevolence* (kebaikan hati)
Pemimpin menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan anggota, baik dalam urusan pekerjaan maupun pribadi.
- b) *Authoritarianism* (otoritarianisme)
Pemimpin menetapkan aturan, kewajiban, dan sanksi, serta menuntut kepatuhan dan penghormatan dari anggota.
- c) *Morality* (moralitas)
Pemimpin menjadi teladan melalui kepribadian yang kuat, disiplin diri, dan sikap tidak mementingkan diri sendiri.

Berdasarkan pendapat tentang tipe kepemimpinan paternalistik tersebut dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan paternalistik adalah kepemimpinan di mana pemimpin bertindak sebagai figur orang tua yang melindungi, memahami kebutuhan, dan peduli

terhadap kondisi pribadi anggotanya. Hubungan antara pemimpin dan anggota dibangun atas dasar kepercayaan, rasa hormat, dan loyalitas. Kepemimpinan ini menekankan nilai kebersamaan, keadilan, dan keharmonisan dalam organisasi.

4) Tipe Kepemimpinan Karismatik

(Rahmawati et al. 2023: 207) menjelaskan bahwa pemimpin karismatik adalah sosok yang dikagumi oleh banyak orang, meskipun alasan kekaguman itu sering kali tidak dijelaskan secara jelas. Banyak yang percaya bahwa pemimpin seperti ini memiliki semacam "daya tarik khusus" yang membuatnya dianggap istimewa. Dalam organisasi yang dipimpin oleh pemimpin karismatik, anggota cenderung menerima nilai, sikap, dan tipe kepemimpinan yang digunakan, bahkan jika bersifat otoriter. Para anggotanya tetap loyal dan mengikuti arahan pemimpin karena pengaruh pribadi yang kuat. Indikator menurut (Rahmawati et al. 2023: 207) antara lain:

- a) Pemimpin memiliki daya tarik pribadi yang kuat
- b) Adanya kekaguman anggota terhadap pemimpin
- c) Nilai dan sikap pemimpin diterima para anggota
- d) Loyalitas anggota tinggi terhadap pemimpin
- e) Arahan pemimpin diikuti karena pengaruh pribadi, bukan karena struktur formal

(Salsabilla et al., 2022) menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang mengandalkan kharisma seorang pemimpin. Orang yang memiliki kharisma dianggap bisa mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan membimbing anggotanya dengan lebih efektif. Indikator kepemimpinan karismatik sebagai berikut:

- a) Menginspirasi dan memotivasi
- b) Menjadi teladan

c) Membangun kepercayaan

(Fauzan 2019:70) menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan karismatik adalah tipe kepemimpinan di mana seorang pemimpin berupaya memotivasi dan menjadi inspirasi bagi anggotanya sehingga anggota yang dipimpin dengan sepenuh hati bekerja secara produktif. Pemimpin karismatik memiliki visi yang jelas, yaitu mampu menyampaikan ide-ide dengan jelas, fokus pada tanggung jawabnya.

Selanjutnya menurut (Gunawan et al., 2024.) Tipe kepemimpinan karismatik diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam menggunakan keistimewaan sifat kepribadiannya dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin orang lain tersebut mengagumi dan mengagungkan pemimpin, sehingga bersedia mematuhi semua arahan yang dikehendaki oleh pemimpin.

Dari beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan karismatik adalah suatu kepemimpinan di mana seorang pemimpin menggunakan kelebihan pada dirinya yaitu berupa karisma atau daya tarik kepribadinya untuk menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan.

c. Indikator Tipe Kepemimpinan

Indikator merupakan tanda atau ciri yang digunakan untuk mengukur dan mengidentifikasi suatu konsep atau variabel.

1) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Indikator dalam tipe kepemimpinan demokratis menurut (Silaningtyas & Hamdanah 2024: 519) yaitu:

- a) Pemimpin menghargai peran anggota.

- b) Pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan.
- c) Pemimpin terbuka terhadap saran dan kritik.
- d) Adanya penghargaan atau apresiasi.

Indikator tipe kepemimpinan demokratis menurut (Pratiwi & Manafe 2022) sebagai berikut:

- a) Keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
Anggota diberi ruang untuk menyampaikan ide dan berkontribusi dalam menentukan arah organisasi.
- b) Komunikasi terbuka dan dua arah.
Pemimpin aktif mendengarkan dan merespons masukan dari bawahan.
- c) Pemberian kesempatan berkembang.
Pemimpin mendorong pengembangan potensi dan kemandirian anggota.
- d) Penghargaan terhadap kontribusi.
Setiap usaha dan ide dari anggota dihargai sebagai bagian dari pencapaian bersama.

2) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Indikator tipe kepemimpinan otoriter menurut (Rahmawati et al. 2023: 207):

- a) Disiplin tinggi dalam bekerja
- b) Kepatuhan yang ketat terhadap aturan
- c) Instruksi pemimpin bersifat absolut
- d) Kurangnya partisipasi anggota
- e) Pemimpin sebagai satu-satunya pengarah organisasi

Indikator tipe kepemimpinan otoriter menurut (Mattayang 2019: 46) antara lain:

- a) Mengontrol penuh tugas anggota
- b) Memberikan instruksi tanpa diskusi.

- c) Pengambilan keputusan tunggal.
- d) Mengabaikan aspirasi anggota.

Indikator tipe kepemimpinan otoriter menurut (Santoso et al. 2023: 203-218) sebagai berikut:

- a) Dominasi personal dan kontrol yang ketat.
- b) Pengambilan keputusan yang terpusat
- c) Minimnya partisipasi anggota.

3) Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Indikator tipe kepemimpinan paternalistik menurut (Rahmawati et al. 2023: 206) antara lain:

- a) Pemimpin berperan sesuai harapan anggota
- b) Pemimpin bersikap seperti ayah
- c) Pemimpin menjadi tempat bertanya dan memberi arahan
- d) Pemimpin menjunjung tinggi nilai kebersamaan
- e) Pemimpin memperlakukan anggota secara adil
- f) Pemimpin mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi

Tipe kepemimpinan paternalistik menurut (Supit 2023: 50) yaitu:

- a) Pemimpin bersikap melindungi anggotanya.
- b) Pemimpin memahami kebutuhan anggotanya.
- c) Pemimpin menganggap dirinya sebagai ayah atau orang tua.
- d) Pemimpin peduli terhadap kondisi pribadi anggotanya.

Tipe kepemimpinan paternalistik menurut (Januar & Santoso 2022) sebagai berikut:

- a) *Benevolence* (kebaikan hati)
Pemimpin menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan anggota, baik dalam urusan pekerjaan maupun pribadi.
- b) *Authoritarianism* (otoritarianisme)
Pemimpin menetapkan aturan, kewajiban, dan sanksi, serta menuntut kepatuhan dan penghormatan dari anggota.
- c) *Morality* (moralitas)
Pemimpin menjadi teladan melalui kepribadian yang kuat, disiplin diri, dan sikap tidak mementingkan diri sendiri.

4) Tipe Kepemimpinan Karismatik

Indikator menurut (Rahmawati et al. 2023: 207) antara lain:

- a) Adanya kekaguman anggota terhadap pemimpin
- b) Nilai dan sikap pemimpin diterima para anggota
- c) Loyalitas anggota tinggi terhadap pemimpin
- d) Arahkan pemimpin diikuti karena pengaruh pribadi, bukan karena struktur formal

Indikator dalam tipe kepemimpinan karismatik menurut (Salsabilla et al., 2022) yaitu:

- a) Pemimpin memiliki daya tarik pribadi yang kuat
- b) Menginspirasi dan memotivasi
- c) Menjadi teladan
- d) Membangun kepercayaan

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, tipe kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki indikator masing-masing. Indikator tipe kepemimpinan demokratis yang digunakan adalah menurut (Silaningtyas & Hamdanah 2024), indikator tipe kepemimpinan otoriter menurut (Mattayang 2019), indikator tipe kepemimpinan

paternalistik menurut (Supit 2023), dan indikator tipe kepemimpinan karismatik menurut (Salsabilla et al. 2022).

B. Penelitian yang Relevan

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini untuk acuan atau pembandingan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Kustinayanti & Wiyasa (2021)

Penelitian yang berjudul “Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai $0,842 \geq 0,334$, terdapat korelasi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai $0,842 \geq 0,334$, serta terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai $0,862 \geq 0,334$.

Persamaan antara penelitian Kustiani dan Wiyasa dengan penelitian ini terletak pada variabel bebasnya yaitu tipe kepemimpinan kepala sekolah dan variabel terikatnya yaitu kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah variabel, lokasi penelitian, dan waktu. Mengingat persamaan tersebut, maka penelitian Kustiani dan Wiyasa dapat menjadi acuan dalam penelitian yang peneliti laksanakan.

2. Mubar (2020)

Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 1 Takalar” Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis koefisien antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru diperoleh hasil regresi bernilai positif dan signifikan dimana dengan meningkatkan gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru, berdasarkan koefisien determinan maka di peroleh nilai $R^2 = 0,746$, hal tersebut menunjukan

bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Persamaan antara penelitian Mubar dengan penelitian ini terletak pada pada variabel bebasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan variabel terikatnya yaitu kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah variabel, lokasi penelitian, dan waktu. Mengingat persamaan tersebut, maka penelitian Mubar dapat menjadi acuan dalam penelitian yang peneliti laksanakan.

3. Sunarni et al. (2020)

Penelitian yang berjudul “Pemetaan Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah”: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan. Penelitian ini mengidentifikasi lima gaya kepemimpinan, yaitu demokratik, delegatif, militeristik/otokratis, eksploitatif, dan konsultatif. Selain itu, terdapat lima tipe kepemimpinan, yaitu administratif/eksekutif, demokratis, populistik/nasionalistik, karismatik, dan otoriter/otokratis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratik paling dominan di antara kepala sekolah. Untuk tipe kepemimpinan, tipe demokratik, karismatik paling dominan. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya dan tipe kepemimpinan yang lebih partisipatif dan kolaboratif lebih disukai oleh kepala sekolah di Kota Malang.

Persamaan antara penelitian Sunarni dkk dengan penelitian ini terletak pada salah satu variabelnya yaitu tipe kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Mengingat persamaan dan perbedaan tersebut, maka penelitian Sunarni dkk dapat menjadi acuan dalam penelitian ini.

4. Jusrin et al. (2022)

Penelitian yang berjudul “Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 11” menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tiga tipe kepemimpinan utama yang berperan dalam proses tersebut yaitu: a) Kepemimpinan Demokratis: Kepala sekolah berperan sebagai pembimbing yang mendorong arah kegiatan ke hal-hal positif. Ia menunjukkan sikap ramah, penuh perhatian, sabar, serta bersedia membantu. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan dukungan emosional dan terbuka terhadap keluhan maupun permasalahan yang dihadapi oleh guru. b) Kepemimpinan Partisipatif: Dalam tipe ini, kepala sekolah memotivasi guru melalui pendekatan yang berfokus pada pengenalan karakter dan potensi masing-masing. Kepala sekolah berupaya menempatkan guru pada posisi kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif. c) Kepemimpinan Transformatif: Kepala sekolah menjalankan fungsi pengawasan secara aktif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru. Monitoring dilakukan sebagai bagian dari proses transformasi untuk mendorong perubahan positif dalam kinerja dan profesionalisme para guru.

Persamaan antara penelitian ini terletak pada kedua variabelnya yaitu tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Mengingat persamaan dan perbedaan tersebut, maka penelitian tersebut dapat menjadi acuan dalam penelitian ini.

C. Kerangka Pikir

Agar penelitian memiliki arah yang lebih jelas, maka perlu disusun sebuah kerangka pikir. Menurut (Rahmat et al. 2020: 245-246) kerangka pikir merupakan gambaran suatu model konseptual hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Biasanya kerangka pikir digambarkan dengan menggunakan bagan yang dihubungkan dengan anak panah. Sebuah kerangka pikir harus mampu menjelaskan variabel yang diteliti, menjelaskan keterkaitan antar variabel yang diteliti dan teori yang mendasarinya, serta menjelaskan bentuk hubungan antar variabel penelitian. Berikut peneliti akan menjelaskan keterkaitan antar variabel. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

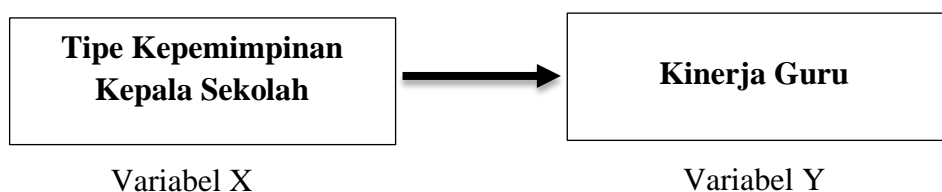
Pada umumnya pemimpin (kepala sekolah) belum sepenuhnya mengoptimalkan pelaksanaan fungsi kepemimpinan dalam membimbing guru-guru. Banyak kebijakan sekolah yang ternyata tidak berasal dari inisiatif dan suara bersama, melainkan lebih banyak dikendalikan oleh kepala sekolah. Selain itu, terlihat bahwa kepala sekolah masih memberikan perlakuan yang sama kepada semua guru tanpa mempertimbangkan perbedaan individual dan potensi masing-masing guru. Dengan demikian, kepala sekolah belum menerapkan tipe kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam kepemimpinannya di sekolah. Kepala sekolah harusnya mampu memperhatikan dan memberikan perlakuan yang berbeda sesuai dengan karakteristik individu dan potensi masing-masing guru.

Kualitas pendidikan yang baik akan terwujud apabila guru memiliki kinerja yang baik, kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa factor salah satunya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja guru dengan memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada guru, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif yang

memungkinkan guru untuk bekerja dengan sepenuh hati dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah akan diterima dengan baik oleh para guru jika tipe kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan mereka. Hal ini akan mendorong guru untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan menerapkan tipe kepemimpinan yang tepat, diharapkan kinerja guru dapat semakin baik lagi.

Dengan demikian tipe kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di sekolah. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik pula kinerja guru yang dipimpinnya. Secara ringkas kerangka pikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, kerangka pikir dan penelitian yang relevan maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan Kota Metro.
2. Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan Kota Metro.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan yaitu *ex-post facto* dengan uji regresi linier sederhana. (Ibrahim et al. 2018) menjelaskan bahwa dalam penelitian *ex-post facto*, tidak melakukan eksperimen atau manipulasi variabel, melainkan mengamati dan menganalisis data yang sudah ada untuk menemukan penyebab dari akibat yang sedang terjadi atau untuk mencari akibat lanjutan dari peristiwa yang telah terjadi di masa lalu. Penelitian korelasi adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami apakah ada hubungan antara dua atau lebih variabel, serta seberapa kuat hubungan tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang kuat atau lemahnya pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah (variabel bebas) terhadap kinerja guru (variabel terikat) di SD Negeri Gugus Budi Utomo Metro Selatan.

B. Setting Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Bulan Oktober - November 2025 di SDN Gugus Budi Utomo, Kecamatan Metro Selatan, Kota Metro, Provinsi Lampung. selama 2 bulan dimulai dari bulan Oktober 2025 sampai November 2025.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitiannya adalah kepala sekolah dan guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan. Objek penelitiannya adalah pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.

C. Prosedur Penelitian

Tahap-tahap penelitian *ex-post facto* korelasi yang dilaksanakan adalah sebagai berikut.

1. Melakukan penelitian pendahuluan di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan..
2. Menentukan subjek penelitian yaitu kepala sekolah dan guru di SD Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.
3. Menyusun kisi-kisi dan instrumen pengumpul data yang berupa angket tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
4. Menguji coba instrumen pengumpulan data dilakukan kepada kepala sekolah dan guru di SDN 6 Metro Barat. Pemilihan sekolah tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa SDN 6 Metro Barat memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.
5. Menganalisis data dari hasil uji coba instrumen pengumpul data yang berupa angket tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun telah valid dan reliabel.
6. Melaksanakan penelitian dengan membagikan instrumen angket tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.
7. Menghitung kedua data yang diperoleh untuk mengetahui pengaruh dan tingkat keterkaitan antara tipe kepemimpinan dan kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.
8. Interpretasi hasil perhitungan data untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah sekumpulan data yang memiliki ciri-ciri serupa dan digunakan sebagai objek/subjek dalam suatu penelitian. Menurut (Rizkia et al. 2022: 94) Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang dijadikan bahan penelitian, baik itu manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai

tes, maupun peristiwa, yang berfungsi sebagai sumber data yang dapat diukur berdasarkan karakteristik tertentu dan menjadi sasaran dari penarikan kesimpulan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN gugus Budi Utomo Metro Selatan yang berjumlah 45 guru Berikut peneliti sajikan data yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

Tabel 4. Data Jumlah Kepala Sekolah dan Guru SDN Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan Kota Metro

| No. | Sekolah | Kepala Sekolah | Guru |
|----------------|---------------------|----------------|-----------|
| 1. | SDN 1 Metro Selatan | 1 | 9 |
| 2. | SDN 2 Metro Selatan | 1 | 17 |
| 3. | SDN 5 Metro Selatan | 1 | 10 |
| 4. | SDN 6 Metro Selatan | 1 | 9 |
| Jumlah: | | | 45 |

Sumber: Data Pokok Pendidikan SDN Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan Kota Metro.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan data perwakilan dari populasi yang digunakan untuk menggambarkan atau merepresentasikan keseluruhan gejala yang sedang diteliti. Menurut (Rizkia et al. 2022: 95) sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. (Rizkia et al., 2022: 103) menyatakan bahwa teknik *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini diterapkan ketika jumlah populasi kurang dari 30 orang atau ketika penelitian mengharuskan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah. Sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh guru SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan dengan jumlah 45 orang.

E. Variabel Penelitian

Menurut (Rizkia et al., 2022: 125) Variabel penelitian adalah karakter, atribut atau yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian sehingga mempunyai variasi antara satu objek yang satu dengan objek yang lain sebagai faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki dua macam variabel yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), variabel independen dalam penelitian ini adalah: Tipe kepemimpinan kepala sekolah (X)

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, variabel dependen penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

F. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual adalah definisi yang memberikan penjelasan terhadap sebuah konsep yang kemungkinan masih menimbulkan perbedaan tanggapan menjadi rumusan pernyataan yang lebih tegas, sehingga maksud dari konsep tersebut dapat dipahami secara seragam oleh siapapun yang membaca hasil penelitian. Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah capaian yang diperoleh oleh guru dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut tercermin dalam melaksanakan proses

pembelajaran di sekolah seperti: 1) Merencanakan pembelajaran. 2) Melaksanakan pembelajaran. 3) Mengevaluasi pembelajaran.

b. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tipe kepemimpinan kepala sekolah adalah ciri khas atau karakter kepemimpinan seorang kepala sekolah yang dapat diidentifikasi sebagai pola sifat, kebiasaan, strategi, dan cara pengambilan keputusan.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan rinci mengenai suatu variabel penelitian, yang menyatakan bagaimana variabel tersebut diukur, diamati, atau diidentifikasi dalam konteks penelitian.

a. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja dari seorang guru yang mencerminkan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran di sekolah. Data mengenai kinerja guru dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada para guru SDN Gugus Budi Otomo Kecamatan Metro Selatan sebagai sumber data. Dalam penelitian ini meninjau 3 komponen utama kinerja guru yaitu kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Selanjutnya peneliti memberikan skor terhadap pernyataan setiap item soal yang ada pada angket. Angket berupa pernyataan terdiri item soal positif dan item soal negatif. Angket keterampilan memberi penguatan disusun menggunakan skala Likert tanpa pilihan jawaban netral dengan skor jawaban sebagai berikut.

Tabel 5. Skor Alternatif Jawaban Skala Likert Kinerja Guru

| Alternatif Jawaban | Skor Untuk Pernyataan | |
|---------------------|-----------------------|---------|
| | Positif | Negatif |
| Sangat sesuai | 4 | 1 |
| Sesuai | 3 | 2 |
| Tidak sesuai | 2 | 3 |
| Sangat tidak sesuai | 1 | 4 |

Sumber: (Rizkia et al., 2022:146)

Tabel 6. Rubrik Jawaban Angket Skala Likert Kinerja Guru

| No. | Kriteria | keterangan |
|-----|---------------------|--|
| 1. | Sangat sesuai | Apabila guru sangat sesuai mengerjakannya. |
| 2. | Sesuai | Apabila guru sesuai mengerjakannya. |
| 3. | Tidak sesuai | Apabila guru tidak sesuai mengerjakannya. |
| 4. | Sangat tidak sesuai | Apabila guru sangat tidak sesuai mengerjakannya. |

Sumber: (Rizkia et al., 2022: 146)

b. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tipe kepemimpinan kepala sekolah adalah ciri khas atau karakter kepemimpinan seorang kepala sekolah yang dapat diidentifikasi sebagai pola sifat, kebiasaan, strategi, dan cara pengambilan keputusan. Pengumpulan data variabel tipe kepemimpinan kepala sekolah dengan menyebar angket kepada responden yaitu kepala sekolah SDN Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan, selanjutnya peneliti memberikan skor terhadap pernyataan setiap item pernyataan yang ada pada angket. Angket pernyataan terdiri item soal positif dan item soal negatif. Angket keterampilan memberi penguatan disusun menggunakan skala Likert tanpa pilihan jawaban netral dengan skor jawaban sebagai berikut.

Tabel 7. Skor Alternatif Jawaban Skala Likert Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

| Alternatif Jawaban | Skor Untuk Pernyataan | |
|---------------------|-----------------------|---------|
| | Positif | Negatif |
| Sangat sesuai | 4 | 1 |
| Sesuai | 3 | 2 |
| Tidak sesuai | 2 | 3 |
| Sangat tidak sesuai | 1 | 4 |

Sumber: (Rizkia et al., 2022:146)

Tabel 8. Rubrik Jawaban Angket Skala Likert Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

| No. | Kriteria | keterangan |
|-----|---------------------|--|
| 1. | Sangat sesuai | Apabila kepala sekolah sangat sesuai mengerjakannya. |
| 2. | Sesuai | Apabila kepala sekolah sesuai mengerjakannya. |
| 3. | Tidak sesuai | Apabila kepala sekolah tidak sesuai mengerjakannya. |
| 4. | Sangat tidak sesuai | Apabila kepala sekolah sangat tidak sesuai mengerjakannya. |

Sumber: (Rizkia et al., 2022:146)

G. Teknik Pengumpulan Data

Agar data yang diperoleh bersifat objektif dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka dibutuhkan teknik pengumpulan data yang mampu mengungkap data atau informasi yang sesuai dengan pokok permasalahannya. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan dengan jenis *survey*. Menurut (Rizkia et al. 2022: 120), penelitian *survey* merupakan penelitian dengan tidak memberikan beban atau perlakuan apapun kepada responden. Penelitian *survey* merupakan metode riset dengan menggunakan kuesioner/angket, wawancara dan tes sebagai instrumen yang dilakukan dalam pengumpulan datanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket/kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden. (Sugiyono 2019: 199) menjelaskan bahwa Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hal ini sesuai dengan pendapat (Widodo et al., 2022: 77) Kuesioner tertutup merupakan bentuk instrumen yang respondennya memilih jawaban yang tersedia pada lembar kuesioner, bentuk kuesioner tertutup sama dengan kuesioner pilihan ganda. Angket diberikan kepada kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi mengenai tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Angket dibuat dengan menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban tanpa jawaban netral, sehingga responden cenderung untuk memberikan jawaban yang jelas dan menghindari kecenderungan responden bersikap ragu-ragu dalam memberikan jawaban.

H. Instrumen Pengumpul Data

Berikut peneliti sajikan tabel kisi-kisi instrumen angket tipe kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Tabel 9. Kisi-kisi Instrumen Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

| No. | Variabel | Tipe Kepemimpinan | Indikator | Nomor Butir Angket | |
|-----|----------------------------------|-------------------|--|--------------------|-----|
| | | | | (+) | (-) |
| 1. | Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah | Demokratis | Menghargai peran guru. | 1, 2, 3 | |
| | | | Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. | 4, 5, 6 | |
| | | | Terbuka terhadap saran dan kritik. | 7, 8, 9 | |
| | | | Adanya penghargaan atau apresiasi. | 10, 11, 12 | |
| | | Otoriter | Mengontrol penuh tugas guru. | 13, 14, 15 | |
| | | | Memberikan | 18 | 16, |

| No. | Variabel | Tipe Kepemimpinan | Indikator | Nomor Butir Angket | |
|------------------|----------|-------------------|--|--------------------|------------|
| | | | | (+) | (-) |
| | | | instruksi tanpa diskusi. | | 17 |
| | | | Pengambilan keputusan tunggal. | 19, 20 | 21 |
| | | | Mengabaikan aspirasi guru. | | 22, 23, 24 |
| | | | | | |
| | | Paternalistik | Bersikap melindungi guru. | 25, 26, 27 | |
| | | | Memahami kebutuhan guru. | 28, 29, 30 | |
| | | | Kepala sekolah menganggap dirinya sebagai ayah atau orang tua para guru. | 31, 32, 33 | |
| | | | Peduli terhadap kondisi pribadi guru. | 34, 35, 36 | |
| | | Karismatik | Memiliki daya tarik pribadi yang kuat. | 37, 38, 39 | |
| | | | Menginspirasi dan memotivasi guru. | 40, 41, 42 | |
| | | | Menjadi teladan bagi guru. | 43, 44, 45 | |
| | | | Membangun kepercayaan dengan guru. | 46, 47, 48 | |
| Jumlah butir tes | | | | 48 | |

Tabel 10. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

| No. | Variabel | Indikator | Sub Indikator | Nomor Butir Angket | |
|-----|--------------|---|---|--------------------|-----|
| | | | | (+) | (-) |
| 1. | Kinerja guru | Kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran | a. Merumuskan tujuan pembelajaran. | 1, 2 | |
| | | | b. Menyusun materi sesuai dengan tujuan dan karakteristik | 3, 4, 5 | |

| No. | Variabel | Indikator | Sub Indikator | Nomor Butir Angket | |
|-----|----------|-------------------------------------|---|------------------------|-----|
| | | | | (+) | (-) |
| | | | peserta didik. | | |
| | | | c. Menyesuaikan sumber belajar dan alokasi waktu. | 6, 7, 8, 9 | |
| | | | d. Menyusun strategi, metode, dan langkah-langkah pembelajaran secara sistematis. | 10, 11, 12 | |
| | | | e. Menentukan dan menyesuaikan media/alat pembelajaran. | 13, 14, 15 | |
| | | Kemampuan melaksanakan pembelajaran | a. Melakukan kegiatan pembuka (motivasi, apersepsi, dan penyampaian tujuan pembelajaran). | 16, 17, 18, 19 | |
| | | | b. Menyampaikan materi secara jelas, runtut, dan sistematis. | 20, 21, 22, 23 | |
| | | | c. Memanfaatkan sumber belajar dan memperhatikan partisipasi peserta didik. | 24, 25, 26 | |
| | | | d. Menerapkan variasi metode dan media pembelajaran. | 27, 28, 29, 30, 31, 32 | |
| | | | e. Mengelola kelas dan waktu. | 33, 34, 35 | |
| | | Kemampuan mengevaluasi pembelajaran | a. Menyusun teknik, prosedur, dan instrumen penilaian. | 36, 37, 38, 39 | |
| | | | b. Melaksanakan penilaian yang sesuai dan objektif. | 40, 41, 42, 43 | |
| | | | c. Menganalisis, mengolah, dan | 44, 45, 46 | |

| No. | Variabel | Indikator | Sub Indikator | Nomor Butir Angket | |
|-----|------------------|-----------|---|--------------------|-----|
| | | | | (+) | (-) |
| | | | menginformasikan hasil penilaian kepada peserta didik. | | |
| | | | d. Menindaklanjuti hasil evaluasi dengan remedi atau pengayaan. | 47, 48, 49, 50 | |
| | | | e. Memberikan umpan balik, pengulangan, kesimpulan, dan informasi materi selanjutnya. | 51, 52, 53, 54 | |
| | Jumlah Butir Tes | | | 54 | |

Berdasarkan kisi-kisi variabel tersebut kemudian dapat dikembangkan instrumen pengumpulan data yang akan digunakan untuk memperoleh data di lapangan.

I. Uji Prasyarat Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen harus dilakukan terlebih dahulu. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (validitas) dan memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam kondisi yang serupa (reliabilitas). Dengan demikian, data yang diperoleh dari penggunaan instrumen tersebut dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Uji Vaiditas Instrumen

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu secara tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. (Muslimin et al. 2021: 81) menjelaskan bahwa validitas merupakan cara pengukuran atau pengamatan dengan menggunakan prinsip keandalan instrumen pada saat melakukan proses pengumpulan data, suatu instrumen harus dapat mengukur apa yang

seharusnya diukur. Peneliti dalam penelitian ini akan menguji validitas angket menggunakan rumus korelasi *product moment* Pearson dengan bantuan program SPSS.

Distribusi/tabel r untuk $\alpha = 0,05$

Kaidah keputusan: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid atau *drop out*.

Adapun langkah-langkah menggunakan program SPSS untuk uji validitas sebagai berikut:

a. Persiapan data

Sebelum melakukan uji validitas, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba instrumen kepada sejumlah responden yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian. Data hasil uji coba tersebut kemudian dikompilasi dalam format *spreadsheet microsoft excel*, dengan struktur data sebagai berikut:

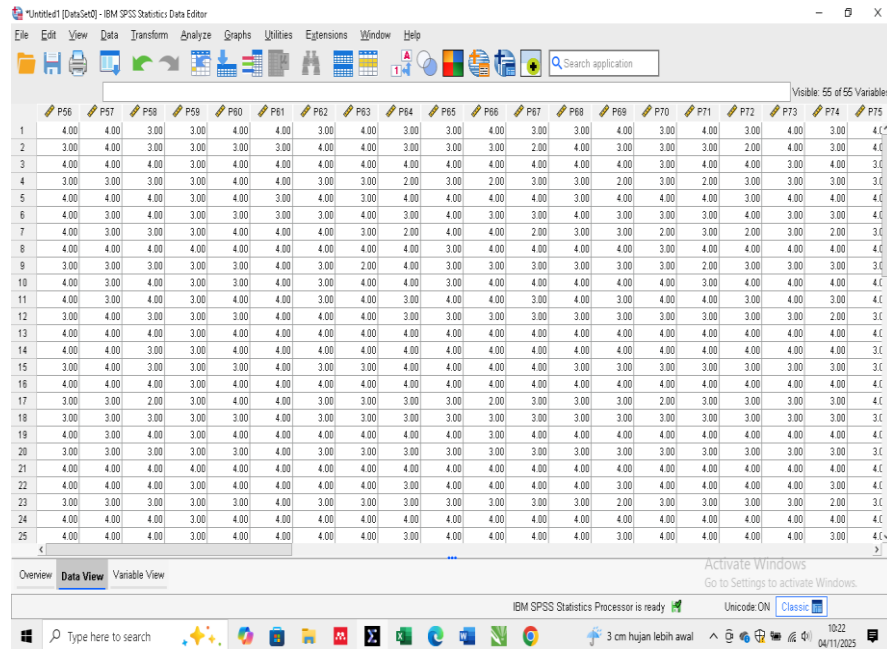
- 1) Setiap kolom mewakili satu item pernyataan dalam angket.
- 2) Setiap baris mewakili satu responden.
- 3) Baris tambahan untuk skor total masing-masing responden.

| | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S |
|----|---|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | | Nomor Responden | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |
| 3 | | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 |
| 4 | | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 6 | | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 7 | | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 8 | | 6 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 9 | | 7 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 10 | | 8 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | | 9 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| 12 | | 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 13 | | 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 14 | | 12 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 15 | | 13 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | | 14 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 17 | | 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 18 | | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 19 | | 17 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | | 19 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 22 | | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | | 21 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |

Gambar 2. Contoh Struktur Data untuk *Input* ke SPSS

b. Membuka SPSS dan Menginput Data

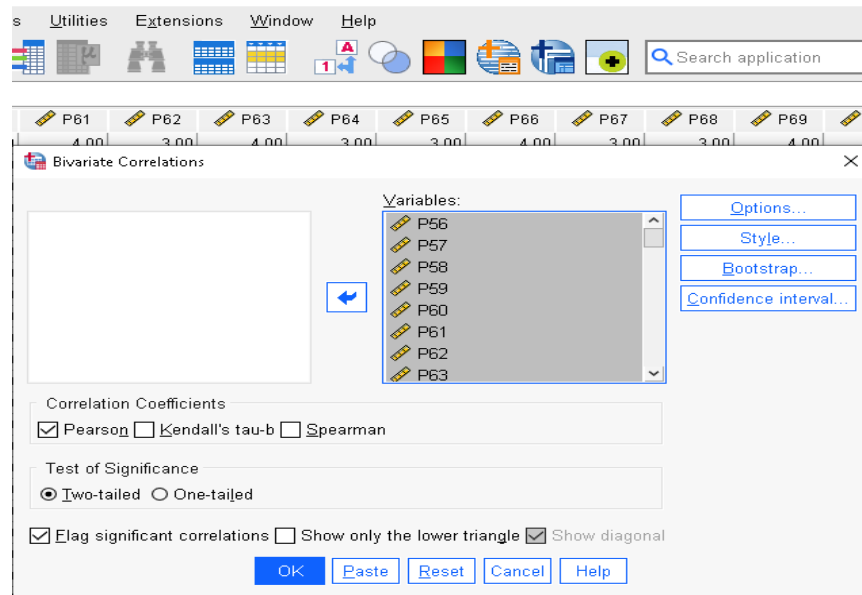
- 1) Blok dan *Copy* data yang akan diuji dari *microsoft excel*.
- 2) Buka program SPSS dan *paste* data pada *sel* pertama di SPSS, maka tampilan SPSS akan *terinput* data seperti berikut.



Gambar 3. Input Data SPSS

c. Melakukan Uji Validitas di SPSS

- 1) Klik menu *Analyze* → *Correlate* → *Bivariate*.
- 2) Pilih semua item yang akan diuji.
- 3) Pindahkan semua item pernyataan pada kotak *variables*
- 4) Pastikan opsi *Pearson* dan *Two-tailed* dicentang.
- 5) Klik **OK** untuk menjalankan analisis.



Gambar 4. Tampilan Perintah Analisis Validitas

d. Melakukan Interpretasi *Output* Validitas

SPSS akan menghasilkan *output* berupa nilai korelasi *Pearson* antara masing-masing item. Interpretasi dilakukan sebagai dengan cara berikut.

Distribusi/tabel r untuk $\alpha = 0,05$

Kaidah keputusan: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid atau *drop out*.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

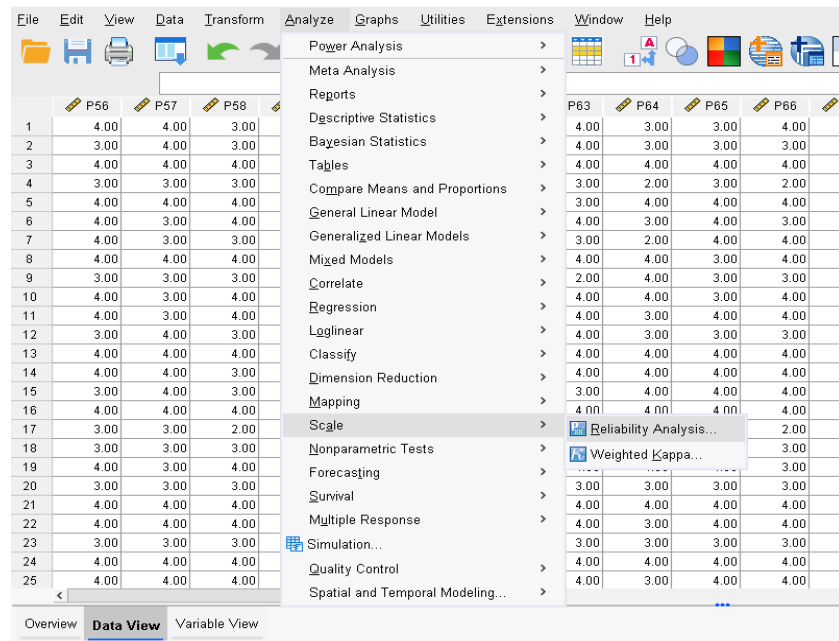
Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila mampu menunjukkan hasil yang konsisten setiap kali pengukuran itu dilaksanakan secara berulang. Menurut (Ibrahim et al. 2018: 106) reliabilitas menunjukan pada sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan korelasi *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS. Adapun langkah-langkah menggunakan program SPSS untuk uji validitas sebagai berikut:

a. Persiapan Data

Data yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah data yang sudah valid yang telah *diinput* ke dalam SPSS.

b. Melakukan Uji Reliabilitas di SPSS

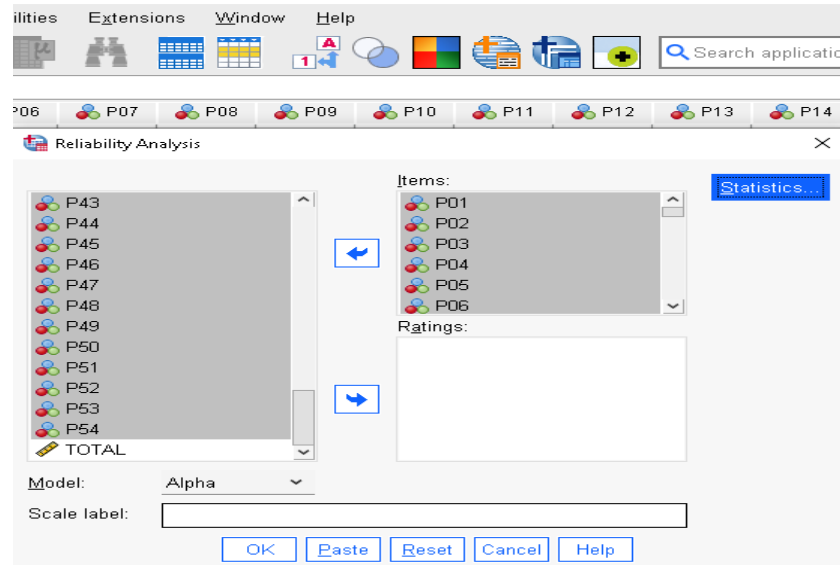
1) Klik menu *Analyze* → *Scale* → *Reliability Analysis*.



Gambar 5. Tampilan Perintah Analisis Reliabilitas

2) Pada kotak dialog:

- Masukkan semua item yang ingin diuji ke dalam kotak **Items** kecuali item total.
- Pada bagian **Model**, pilih **Alpha** (untuk Cronbach's Alpha).
- Klik tombol **Statistics**, centang opsi **Scale if item deleted**, lalu klik **Continue**.
- Klik **OK** untuk menjalankan analisis.



Gambar 6. Tampilan Kotak Dialog *Cronbach's Alpha*

3) Melakukan Interpretasi *Output Reliabilitas*

Hasil perhitungan dari rumus korelasi *cronbach alpha* (r_{11}) dikonsultasikan dengan nilai tabel *r product moment* dengan $dk = n - 2$, dan α sebesar 5% atau 0,05, maka kaidah keputusannya yaitu

Jika $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ berarti reliabel, sedangkan

Jika $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ berarti tidak reliabel.

J. Hasil Uji Prasyarat Instrumen

Pelaksanaan uji coba instrumen angket dilaksanakan pada hari Kamis sampai Sabtu, tanggal 16 – 18 Oktober 2025. Responden uji coba instrumen adalah 30 orang guru SD Negeri 6 Metro Barat. Item pernyataan angket yang diuji cobakan adalah 48 item pernyataan tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan 54 item pernyataan tentang kinerja guru.

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket tentang Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Validitas

Berdasarkan hasil analisis validitas instrumen tipe kepemimpinan kepala sekolah terdapat 31 item pernyataan yang valid dari 48 item

pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Item pernyataan yang valid tersebut yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Perhitungan uji validitas instrumen tipe kepemimpinan kepala sekolah (X) dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada (Lampiran 43. Hlm. 184).

Kaidah keputusan: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid atau *drop out*.

Nilai tabel r product moment dengan $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$,

signifikansi atau α sebesar 5% diperoleh r_{tabel} sebesar 0,374.

Diketahui bahwa item pernyataan angket yang valid yaitu no: 1, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 25, 26, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 44, 45, 47, 48.

b. Reliabilitas

Item pernyataan yang valid belum tentu reliabel, maka harus diuji apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak. Uji reliabilitas instrumen tipe kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS yang dapat dilihat pada (Lampiran 43. Hlm. 184). Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus *cronbach alpha* (r_{11}) kemudian dibandingkan dengan nilai tabel r product moment dengan

$dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$, signifikansi atau α sebesar 5% diperoleh

r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji reliabilitas instrumen tipe

kepemimpinan kepala sekolah didapati bahwa koefisien korelasi (r_{11}) sebesar 0,926 sedangkan r_{tabel} yaitu sebesar 0,374. Hal ini berarti $r_{11} > r_{tabel}$ dengan interpretasi bahwa instrumen reliabel.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket tentang Kinerja Guru

a. Validitas

Berdasarkan hasil analisis validitas instrumen angket kinerja guru terdapat 46 item pernyataan yang valid dari 54 item pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Item pernyataan yang valid tersebut yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian.

Perhitungan uji validitas instrumen kinerja guru (X) dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada (Lampiran 44. Hlm. 187).

Kaidah keputusan: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid atau *drop out*.

Nilai tabel r product moment dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$, signifikansi atau α sebesar 5% diperoleh r_{tabel} sebesar 0,374. Diketahui bahwa item pernyataan angket yang valid yaitu no: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54.

b. Reliabilitas

Item pernyataan yang valid belum tentu reliabel, maka harus diuji apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak. Uji reliabilitas instrumen kinerja guru dilakukan dengan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS yang dapat dilihat pada (Lampiran 44. Hlm. 187).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus *cronbach alpha* (r_{11}) kemudian dibandingkan dengan nilai tabel r product moment dengan $dk = n-2 = 30 - 2 = 28$, signifikansi atau α sebesar 5% diperoleh r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja guru didapati bahwa koefisien korelasi (r_{11}) sebesar 0,913 sedangkan r_{tabel} yaitu sebesar 0,374. Hal ini berarti $r_{11} > r_{tabel}$ dengan interpretasi bahwa instrumen reliabel.

K. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Menurut (Ahadi & Zain 2023:12) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Distribusi normal merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik, seperti regresi linier, uji t, dan ANOVA. Dalam

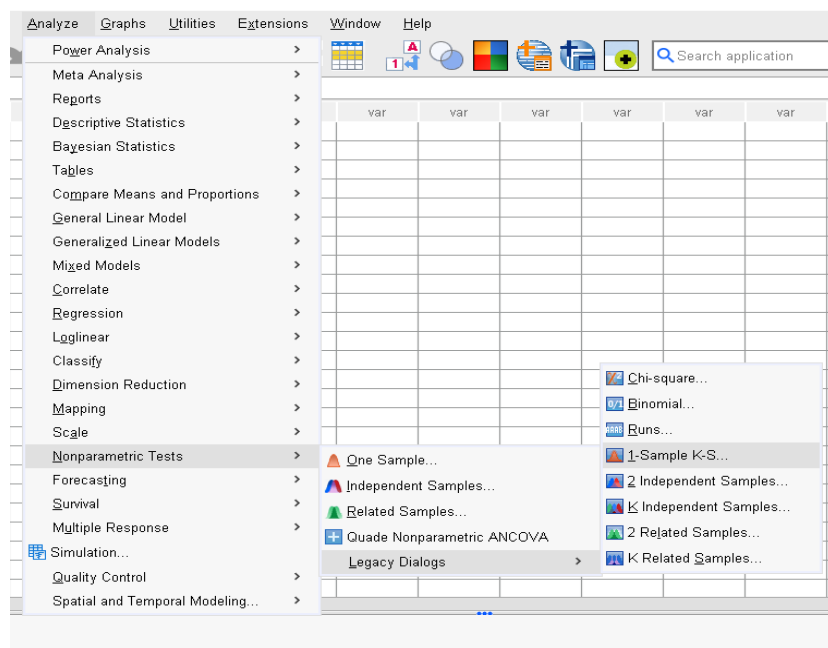
penelitian ini, uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun langkah-langkah menggunakan program SPSS untuk uji normalitas sebagai berikut:

1) Persiapan Data

Data yang digunakan untuk uji normalitas adalah data total hasil pengukuran variabel penelitian (X) dan (Y) yang telah dinyatakan valid dan reliabel yang sudah *terinput* lengkap di SPSS.

2) Melakukan Uji Normalitas di SPSS

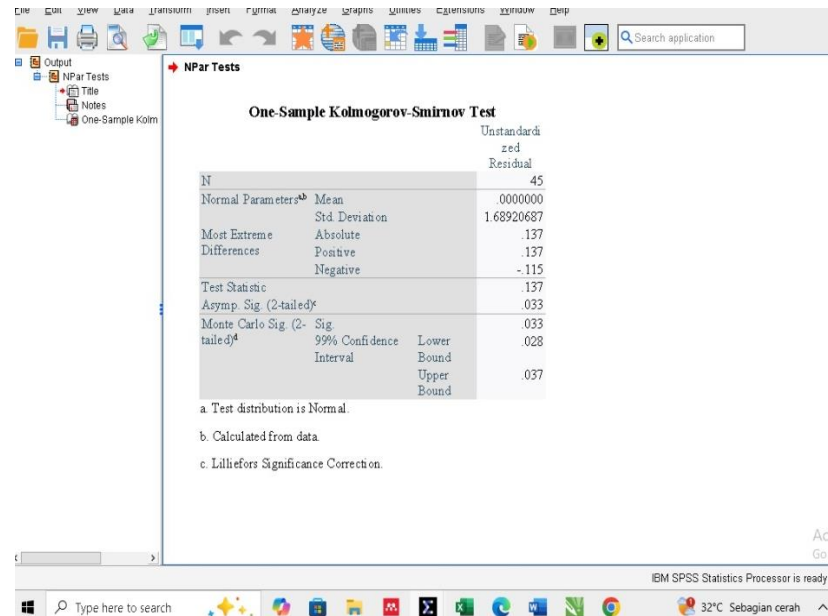
- a) Klik menu *analyze* → *nonparametric test* → *legacy dialogs* → *1-sample K-S*
- b) Pada kotak dialog masukkan variabel yang akan diuji ke dalam kotak *test variable List*.
- c) Klik **OK** untuk menjalankan analisis.



Gambar 7. Tampilan Analisis Normalitas

3) Melakukan Interpretasi *Output* Normalitas

SPSS akan menghasilkan *output* berupa: nilai signifikansi (sig.) dari uji *kolmogorov-smirnov*, seperti pada gambar berikut:



Gambar 8. Contoh Hasil Output Uji Normalitas

Kemudian tentukan data yang diuji dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Signifikansi $> 0,05$: Data berdistribusi normal.

Signifikansi $< 0,05$: Data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

(Supriadi 2021:66) menjelaskan bahwa uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji tersebut digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah menggunakan program SPSS yang diadopsi dari (Hajarisman & Herlina 2022: 41) untuk uji linearitas sebagai berikut:

1) Persiapan Data

Data yang digunakan untuk uji normalitas adalah data hasil pengukuran variabel penelitian yang telah dinyatakan valid dan sudah *terinput* lengkap di SPSS.

2) Melakukan Uji Linearitas di SPSS

- a) Klik menu *analyze* → *compare means* → *means*.
- b) Pada kotak dialog: Masukkan data tipe kepemimpinan kepala sekolah ke *independent list* dan data kinerja guru ke *dependent list*
- c) Klik tombol *option*, lalu pilih *test for linearity*.
- d) Klik *Continue*, lalu klik **OK** untuk menjalankan analisis.

3) Melakukan Interpretasi *Output* Linearitas

SPSS akan menghasilkan *output* berupa tabel ANOVA yang menunjukkan nilai signifikansi linearitas berupa *deviation from linearity* seperti pada gambar berikut:

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Semangat Hidup * Optimisme | 19227.500 | 20 | 961.375 | 4.459 | .078 |
| Linearity | 12488.834 | 1 | 12488.834 | 57.919 | .002 |
| Deviation from Linearity | 6738.666 | 19 | 354.667 | 1.645 | .338 |
| Within Groups | 862.500 | 4 | 215.625 | | |
| Total | 20090.000 | 24 | | | |

Gambar 9. Contoh Hasil *Output* Uji Lineritas

Kemudian tentukan data yang diuji dalam penelitian linear atau tidak. Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika signifikansi *deviation from linearity* > 0,05: Maka dua variabel mempunyai hubungan yang linier. Sedangkan jika signifikansi *deviation from linearity* < 0,05: Maka dua variabel tidak mempunyai hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Pengujian selanjutnya yaitu uji hipotesis yang berfungsi untuk mencari tahu pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka hasil pengaruh tersebut tersebut diuji dengan analisis regresi linier sederhana. (Supriadi 2021:130) menjelaskan bahwa uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Adapun sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien prediktor

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS. Adapun langkah-langkah dari (Hajarisman & Herlina 2022: 14-18) menggunakan program SPSS untuk analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

a. Persiapan Data

Data yang digunakan untuk uji hipotesis dengan teknik analisis regresi linear sederhana adalah data hasil pengukuran variabel penelitian yang telah dinyatakan normal dan linear serta sudah *terinput* lengkap di SPSS

b. Melakukan Uji Regresi Linear Sederhana di SPSS

- 1) Klik menu *Analyze* → *Regression* → *Linear*.
- 2) Pada kotak dialog: Masukkan variabel kinerja guru ke kotak *Dependent list*
- 3) Masukkan variabel tipe kepemimpinan ke kotak *Independent list*.
- 4) Klik **OK** untuk menjalankan analisis.

c. Melakukan Interpretasi *Output* Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

SPSS akan menghasilkan *output* berupa beberapa tabel berikut:

- 1) *Coefficients*: Menampilkan nilai konstanta (intersep) dan koefisien regresi, serta nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel.
- 2) ANOVA: Menunjukkan signifikansi model regresi secara keseluruhan.
- 3) *Model Summary*: Menampilkan nilai R, R², dan yang menunjukkan kekuatan pengaruh dan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar Pengambilan Keputusan:

- 1) Jika nilai signifikansi. $< 0,05$, maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi. $> 0,05$, maka variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y
- 3) Nilai koefisien determinan (R²) menunjukkan proporsi variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X.

Hipotesis statistik sebagai berikut.

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_a: \beta \neq 0$$

Rumus hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

- a) β_{xy} yaitu pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro. Selatan, dengan rumusan sebagai berikut.

$$H_0: \beta = 0 \text{ (tidak ada pengaruh)}$$

$$H_a: \beta \neq 0 \text{ (terdapat pengaruh)}$$

H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada Bab IV mengenai pengaruh tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Metro Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,826 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,681, yang berarti bahwa 68,1% kinerja guru dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik dan persamaan regresi linear sederhana $Y = 132,638 + 0,281X$ yang bernilai positif, hal ini membuktikan bahwa semakin baik tipe kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Tipe kepemimpinan kepala sekolah yang dominan di SD Gugus Budi Utomo Kecamatan Metro Selatan adalah tipe kepemimpinan karismatik, yang berarti kepala sekolah mampu menjadi teladan, memotivasi dan menginspirasi, serta komunikatif. Tipe kepemimpinan yang demikian menciptakan suasana kerja yang harmonis, saling menghargai, serta mendorong semangat kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan terus mengembangkan dan menerapkan berbagai tipe kepemimpinan berdasarkan karakteristik guru terutama tipe kepemimpinan karismatik dengan memberikan motivasi, dan inspirasi, serta menjadi teladan dalam kedisiplin dan tanggung jawab profesional untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan terus meningkatkan kinerja dan profesionalisme melalui kegiatan pelatihan, workshop, serta berinovasi dalam pembelajaran. Guru juga perlu memanfaatkan arahan kepala sekolah untuk memperkuat kinerja dan menciptakan proses belajar yang lebih kreatif dan bermakna bagi peserta didik.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan disarankan untuk memperkuat program pembinaan dan pelatihan tipe kepemimpinan bagi kepala sekolah, serta melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas tipe kepemimpinan di sekolah. Pemberian penghargaan dan insentif bagi guru dan kepala sekolah berprestasi juga penting dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel bebas lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau iklim sekolah, dan lain sebagainya serta menggunakan pendekatan analisis yang lebih luas agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan keterbatasan penelitian ini dapat diminimalisir untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, L. O. I. 2017. Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Idaarah*, 1(1). <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Amtu, O., Makulua, K., Matital, J., & Pattiruhu, C. 2020. Improving student learning outcomes through school culture, work motivation and teacher performance. *International Journal of Instruction*, 13(4), 885–902. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13454a>
- Darlis, A. 2017. Hakikat Pendidikan Islam: Telaah antara Hubungan Pendidikan Informal, Non formal, dan Formal. *Jurnal Tarbiyah*, XXIV(1). <http://dx.doi.org/10.30829/tar.v24i1.131>
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S.. 2019. Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5, p-ISSN. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Gunawan, A. & Syarifudin, E. 2024. Analisis Model Kepemimpinan Karismatik dan Visioner. *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies*. <http://doi47467/tarbiatuna.v4i1.4381>
- Fauzan. 2019. Kepemimpinan Kharismatik dengan Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Al'adalah*, 22(1), 68–79. <https://doi.org/10.35719/aladalah.v22i1.11>
- Hajarisman, N., & Herlina, M. 2022. *Analisis Regresi dan Aplikasinya menggunakan SPSS*. Bandung: Program Studi Statistika, FMIPA Universitas Islam Bandung
- Haryono, S. 2020. *Intisari Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Intermedia Personalita Utama.
- Hutahaean, Wendy Sepmady. 2021. *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* . Jakarta : Ahlimedia Press

- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, & Ahmad, M. A. 2018. *Metodologi Penelitian*. Makassar: Gunadarma Ilmu
- Indriawati, P., Maulida, N., Nursita Erni, D., & Haditiya Putri, W. 2022. Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di Sman 02 Balikpapan. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* /, 3, 204–205. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjppp.v3i3.12795>
- Januar, A., & Santoso, C. B. 2022. The Influence of Paternalistic Leadership On Individual Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1). <https://doi.org/10.22146/jlo.72665>
- Jusrin, Kamaruddin, Mashuri, S., & Rusdin. 2022. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 11 Kota Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 2. <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index>
- Kustinayanti, N. L. N., & Wiyasa, I. K. N. 2021. Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 179–191. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jp2.v4i2.32296>
- Laili, Anisatun Nur. (2020). Konsep Pendidikan Informal Perspektif Ibnu Sahnun (Telaah Kitab Adab Al-Muallimin). *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 3(1), 31–47. <https://doi.org/10.33367/ijies.v3i1.1133>
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. 2021. Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2). <https://doi.org/10.38035/jafm.v2i2>
- Marwiyah, S., Halima, N., & Maulidi, F. 2020. Analisis Tipe Kepemimpinan Paternalistik Dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Tengah Situasi Pandemi Covid-19. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.33474/jisop.v2i2.6689>
- Mattayang, B. 2019. Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Mubar, Muh. Y. Y. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Takalar. Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3064-Full_Text.pdf

- Mulyasa, E. 2020. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Panduan Praktis untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mumuh, A., Taufik, M., Amanda, H., & Rizqiya, S. 2022. Transformational Leadership Style Analysis at PT . Tomo Food Industry Sumedang. *Journal of Bussines Management Basic*, 4(1), 45–54. <http://ejournal.stie-sumedang.ac.id/jmbi>
- Munawir, Eka Nur Anisa, dan, & Fitrianti, Y. 2022. Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8–14. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Musdiani, Gunawan, & Ibrahim. 2020. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Jakarta: Sefa Bumi Persada
- Muslimin, D., Majid, N., Effendi, N. I., Simarmata, N., Ristiyana, R., Wahyuni, L., Safitri, T. A., Seto, A. A., & Sunariyanto. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Padang: Get Press Indonesia
- Muspawi, M. 2020. Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>
- Muspawi, M. 2021. Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Niswaty, R., Juniati, F., Darwis, M., Salam, R., & Arhas, S. H. 2020. The Effectiveness of Leadership Functions Implementation in The Makassar Departement of Manpower. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.17977/um003v5i12019p001>
- Nugroho, R., & Pratiwi, N. R. 2021. Revisiting Islamic Leadership: Clarifying Theoretical Issues. *Journal of Leadership in Organizations*, 5(2), 96–110. <https://doi.org/10.22146/jlo.78412>
- Nursetiawan, I., Ratnasari, T., & Sihabudin, A. A. 2022. Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan oleh Kepala Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 48(1), 75–90. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v48i1.2558>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. 2020. Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

- Pemerintah Republik Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 3 ayat (3).
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/101646/uud-no-->. diakses pada tanggal 20 Januari 2023 pukul 10.10
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5675>
- R, Pitriani. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju [Universitas Muhammadiyah Makasar]. In *Range Management and Agroforestry* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>
- Rahmat, A., Fadjarajani, S., Satiyasih, R., Patimah, S., Liriwati, F. Y., Nasrullah, Daengs, A., Pinem, R. J., Harini, H., Sudriman, acai, Ramlan, Falimu, Safriadi, Nurdiyani, N., Lamangida, T., Butarbutar, M., Nopita Wati, N. M., Citriadin, Y., Widiastuti, I., Nugraha, M. S. 2020. *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Rahmawati, L., Aini, N., Pradana, F. A. & Ansori, I., Trunojoyo, U. 2022. Kajian Kepemimpinan Path Goal Theory Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 197–223. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.798>
- Riduwan. 2018. *Dasar-Dasar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rizkia, N. D., Jumanah, Sutoyo, M. A. H., Nolia, H., Fakhri, M., Bulutoding, L., Huda, N., Mahyudin, M., Sari, R. P., Darmayasa, N., Muniarti, S., Amruddin, Amalo, F., & Faizal, M. 2022. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Media sains Indonesia
- Rizkiani, F., & Salahuddin. 2020. Fungsi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Guru pada Sekolah Menengah Kelautan Negeri 10 Di Kabupaten Bima. *Jurnal Komunikasi Dan Kebudayaan, Volume 7 Nomor 1*, 29–36.
<https://jurnal.universitasmbojobima.ac.id/index.php/jkk/article/view/34>
- Rozalita, N & Ahmad Sabandi. 2022. The Effect of School Principal Leadership and School Climate on Teacher Performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(2), 411–421.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v7i2.7572>

- Saleem, A., Aslam, S., Yin, H. B., & Rao, C. 2020. Principal leadership styles and teacher job performance: Viewpoint of middle management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083390>
- Salsabilla, B., Indah Lestari, F., Erlita, M., Dian Insani, R., Santika, R., Amalia Ningsih, R., & Mustika, D. 2022. Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4002>
- Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. 2022. Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7. <https://doi.org/10.37728/jpr.v7i1.486>
- Santoso, S., Sugiharti, T., & Kusnanto, E. 2023. Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 203–218. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i1.4128>
- Setiawati, L. 2022. *Tipe Kepemimpinan*. <https://mahasiswa.ung.ac.id/561420011/home/2022/12/13/tipe-kepemimpinan.html>. Diakses pada tanggal 22 Januari 2023 pukul 08.00
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandug
- Silaningtyas, Y., & Hamdanah. 2024. Pengertian, Teori, Tipe, dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6), 2118–7452. <https://sejurnal.com/pub/index.php/jimt/article/view/2804/3282>
- Simamora, T. A., Harahap, F., & Hanafi. 2021. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Padangsisimpulan. *Jurnal Misi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan (IPTS) Hal*, 4(3), 2615–319. <https://jurnal.ipts.ac.id/index.php/MISI/article/download/3005/1930>
- Sugiyono. 2019. Metode Penulisan Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sunarni, Kusumaningrum, D. E., & Benty, D. D. N. 2020. Pemetaan Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Sekolah Dasar: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan*, 3. 2581-1983
- Supit, B. F. 2023. *Buku Ajar Kepemimpinan (Teori Dasar Kepemimpinan dalam Organisasi)*. Semarang: Eureka Media Aksara.

- Supriadi, G. 2021. *Statistik Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Syahabuddin, A., Agustang, A., & Idkhan, A. M. 2021. Fungsi Leadership dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Makassar. *Jurnal Governance and Politics*, 1, 118–135. Retrieved from <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/207>
- Syardiansah, S., Zati, M. R., & Tefu, A. F. 2021. Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), 46. <https://doi.org/10.29406/jmm.v17i2.3425>
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Bab 8 Pendidikan dan Kebudayaan. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/101646/uud-no-->. diakses pada tanggal 20 Januari 2023 pukul 10.00
- Wahjosumidjo. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S., Ladyani, F., Rusdi, Khairunnisa, Asrianto La Ode, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Ade, D., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N. 2023. *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkal Pinang: Science Techno Direct
- Yakub. 2020. Pendidikan Informal Dalam Prespektif Pendidikan Islam. *Jurnal Tarbawi*, 05(01), 1689–1699. <https://doi.org/10.26618/jtw.v5i01.3347>
- Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman. 2020. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 11, 304–305. Retrieved from <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/3291>