

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
(SD) NEGERI 011 TANJUNGPINANG TIMUR**

SKRIPSI

MUHAMMAD RAY

NIM : 16612264



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
(SD) NEGERI 011 TANJUNGPINANG TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

MUHAMMAD RAY

NIM : 16612264



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR (SD) NEGERI 011
TANJUNGPINANG TIMUR

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

Nama : MUHAMMAD RAY
NIM : 16612264

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Mengetahui,

Plt. Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR (SD) NEGERI 011
TANJUNGPINANG TIMUR**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : MUHAMMAD RAY
NIM : 16612264

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tiga Puluh Bulan Juni Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

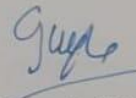
Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli



Surya Kusumah, S.T., M.Eng.
NIDN. 1022038001 / Lektor

Anggota



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 30 Juni 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua



Charly Marlinda, S.E., M. Ak., Ak., CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ray
NIM : 16612264
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,16
Program Studi/ Jenjang : MANAJEMEN / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (Sd) Negeri 011 Tanjungpinang Timur

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 30 Juni 2020

Penyusun,



MUHAMMAD RAY
NIM. 16612264

MOTTO

“Terkurung hendak di luar, terjepit hendak di atas.”

(Muhammad Ray)

قُلْ يٰعِبَادِ اللّٰهِ اٰمِنُوْا اَنْتُمْ اَرْبَابُكُمْ لِلَّذِيْنَ اَحْسَنُوْا فِيْ هٰذِهِ الدُّنْيَا
حَسَنَةً وَّاَرْضُ اللّٰهِ وَّاسِعَةٌ اِنَّمَا يُوَفِّي الصّٰبِرِيْنَ اَجْرَهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ ﴿١٠﴾

Artinya :

Katakanlah (Muhammad), “Wahai hamba-hamba-Ku yang beriman! Bertakwalah kepada Tuhanmu.” Bagi orang-orang yang berbuat baik di dunia ini akan memperoleh kebaikan. Dan bumi Allah itu luas. Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang disempurnakan pahalanya tanpa batas

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbilalamin

*Sujud Syukur Kepada Allah SWT, Taburan Kasih Sayang mu yang Telah
Memberiku Kekuatan Atas Karunia Yang Kau Berikan Akhirnya
Skripsi Ini Dapat terselesaikan, Sholawat dan Salam Selalu
Terlimpahkan Kebariban Rasulullah SAW*

*Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada Almamater Saya Program Studi
Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang*

*Kedua Orang Tua Saya Bapak Syamsuir Dan Ibu Misnar Beserta Kakak dan
Abang Saya Tercinta dan Tersayang Puji Winarti dan Ilham Wijaya, karna kalian
adalah separuh hidup saya semangat saya untuk selalu meningkatkan kualiatas diri
saya dan kemampuan saya*

*Keluarga Besar Program Studi Manajemen
Khususnya Angkatan 2016 Executive
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
susah, senang, nangis, canda dan tawa kita lewati semua
saya ucapakan terimakasih buat teman teman seperjuangan
Kelas Executive 2016
love you & Miss you all guys*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 011 Tanjungpinang Timur”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA Selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang dan selaku dosen pembimbing kedua. Dosen yang membimbing dalam penyusunan skripsi.

5. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku dosen pembimbing pertama. Dosen yang sudah membimbing selama penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Ayahanda dan ibunda tercinta Syamsuir dan Ibu Misnar yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta doa dan dukungan tiada henti-hentinya kepada saya.
8. Kepada kakak dan abang tersayang, Puji Winarti dan Ilham Wijaya, yang telah membantu dan memberikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Dan seluruh teman-teman angkatan 2016 manajemen Executive terima kasih atas dukungannya kepada saya.

Atas segala Syukur kepada Allah SWT penulis mendo'akan, semoga Allah senantiasa memberikan rahmat, hidayah dan membalas kebaikan dengan segala kemuliaan bagi kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak yang berkepentingan. Amin

Tanjungpinang, 30 Juli 2020

Penyusun,

MUHAMMAD RAY
NIM. 16612264

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak.....	xvii
<i>Abstract</i>	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Kepemimpinan.....	17
2.1.2.1 Pengertian Fungsi Kepemimpinan	17
2.1.2.2 Peran Kepemimpinan	22

2.1.2.3 Teori Kepemimpinan.....	24
2.1.2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah	25
2.1.2.5 Model Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	27
2.1.2.6 Indikator Kepemimpinan.....	29
2.1.3 Kinerja	32
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	32
2.1.3.2 Indikator Kinerja	33
2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	37
2.1.4 Kinerja Guru	39
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Guru.....	39
2.1.4.2 Tugas dan Peran Guru	42
2.1.4.3 Standar Guru yang Harus dimiliki Guru	46
2.1.5 Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018.....	47
2.1.6 Hubungan Antar Variabel.....	58
2.1.6.1 Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru	58
2.2 Kerangka Pemikiran	59
2.3 Hipotesis	60
2.4 Penelitian Terdahulu.....	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	66
3.2 Jenis Data.....	67
3.2.1 Data Primer	67
3.2.2 Data Sekunder.....	67
3.3 Teknik Pengumpulan Data	67
3.3.1 Kuesioner (Angket).....	67
3.3.2 Studi Pustaka.....	68
3.4 Populasi Dan Sampel.....	68
3.4.1 Populasi.....	68
3.4.2 Sampel	69
3.5 Operasional Variabel	69

3.6 Teknik Pengolahan Data.....	70
3.6.1 Pengeditan (<i>Editing</i>)	70
3.6.2 Pemberian Kode (<i>Coding</i>)	71
3.6.3 Pemberian Skor (<i>Scoring</i>).....	71
3.6.4 Tabulasi (<i>Tabulating</i>)	71
3.7 Teknik Analisis Data	72
3.7.1 Uji Kualitas Data	72
3.7.1.1 Uji Validitas	72
3.7.1.2 Uji Validitas	72
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	73
3.7.2.1 Uji Normalitas	73
3.7.2.2 Uji Autokorelasi	73
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	74
3.7.3 Uji Analisis Regresi Sederhana	75
3.7.4 Uji Hipotesis	75
3.7.4.1 Uji t (Secara Parsial).....	75
3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	77
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	77
4.1.1.1 Sejarah SDN 011 Tanjungpinang Timur.....	77
4.1.1.2 Struktur Organisasi.....	78
4.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	79
4.1.2 Karakteristik Responden.....	87
4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden	87
4.1.2.4 Umur Responden.....	87
4.1.2.4 Pendidikan Responden	88
4.1.3 Analisis Deskripsi Penilaian Responden	88
4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	89
4.1.3.2 Variabel Kinerja Guru	93
4.1.4 Hasil Analisis Data	96

4.1.4.1 Hasil Uji Validitas	96
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	98
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	99
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	99
4.1.5.2 Hasil Uji Autokorelasi.....	101
4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	102
4.1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	103
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis.....	104
4.1.7.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)	104
4.1.7.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	105
4.2 Pembahasan	106
4.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	106
4.2.2 Kinerja Guru	107
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	108
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Kepegawaian dan Peserta Didik	5
Tabel 1.2	Data Guru	6
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	69
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	87
Tabel 4.2	Umur Responden.....	88
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	88
Tabel 4.4	Interval Kelas Variabel.....	89
Tabel 4.5	Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	89
Tabel 4.6	Variabel Kinerja Guru	93
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	97
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	98
Tabel 4.9	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	99
Tabel 4.10	Hasil Uji Autokorelasi.....	101
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	103
Tabel 4.12	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T).....	104
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	60
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	68
Gambar 4.2	Normal P-P Plot.....	100
1Gambar 4.3	Grafik <i>Histogram</i>	101
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Heterokedastisitas	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabel Distribusi Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Analisis Data SPSS 22
Lampiran 4	Dokumentasi Kuisoner
Lampiran 5	Hasil Plagiat
Lampiran 6	Surat Keterangan Objek Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR (SD) NEGERI 011 TANJUNGPINANG TIMUR

Muhammad Ray. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
muhammadray86@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur.

Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif, sampel penelitian berjumlah 31 guru SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah berdasarkan teknik sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Regresi Linier Berganda lalu melakukan pengujian Hipotesis.

Hasil penelitian didapat bahwa nilai t Hitung sebesar $5,724 > t$ Tabel $2,045$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur. Hasil uji koefisien determinasi untuk keseluruhan variabel didapat nilai R^2 yang diperoleh sebesar $0,530$ yang menunjukkan bahwa Kinerja Guru (Y) di SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) sebesar 53% , dan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain nya tidak diteliti dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Dosen Pembimbing : 2. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

ABSTRACT

INFLUENCE OF SCHOOL HEAD LEADERSHIP ON TEACHER PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL (SD) STATE 011 TANJUNGPINANG TIMUR

Muhammad Ray. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang
muhammadray86@gmail.com

This study aims to determine whether leadership influences the performance of East Tanjung 011ang 011 SD Negeri teachers.

This type of research is quantitative with an associative descriptive approach, the sample of the study was 31 teachers of 011 Tanjungpinang Timur Elementary School. The sampling technique used is based on saturated sample technique. The type of data used in this study is to use primary data and secondary data while the data analysis technique used is the Multiple Linear Regression Test and then testing the Hypothesis.

The results showed that the t value was $5.724 > t$ Table 2.045 and the significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$. It can be concluded that the Principal Leadership variable (X) influences Teacher Performance (Y) in 011 Negeri Tanjungpinang Timur Elementary School. The coefficient of determination test results for all variables obtained R square value obtained by 0.530 which shows that Teacher Performance (Y) in SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur is influenced by the Principal Leadership variable (X) by 53%, and the remaining 47% is influenced by other variables His research was not thoroughly examined.

Based on the results of this study, it is concluded that the principal leadership variable partially has a significant effect on teacher performance.

Keywords : Principal Leadership, Teacher Performance

Instructor Lecturer : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

Instructor Lecturer : 2. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan nasional pada dasarnya memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan berusaha membangun Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melaksanakan pembangunan dan harus diupayakan seirama dengan tuntutan zaman. Dewasa ini upaya peningkatan kualitas mutu pendidikan terus dilakukan oleh berbagai pihak dengan berbagai upaya yang dilakukan.

Alasan tersebut dilandasi betapa pentingnya mutu pendidikan dalam meningkatkan kualitas dan pengembangan sumber daya manusia melalui watak dan karakter yang dimiliki demi kemajuan masyarakat dan bangsa. Pendidikan merupakan usaha yang secara sadar dan dilakukan dengan sengaja dimana tujuannya dirancang untuk mencerdaskan sumber daya manusia. Pendidikan mempunyai tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia, salah satunya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui proses pembelajaran di bangku pendidikan atau sekolah.

Kualitas sumber daya manusia di sekolah seperti kepala sekolah dan guru merupakan faktor yang paling determinan atau berpengaruh terhadap keberhasilan dan penyelenggaraan program pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan

pembangunan menurut Siagian (2013) dan ia mengatakan bahwa pembanguan dan peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia mutlak harus dilakukan. Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas mutu sumber daya manusia, pendidikan merupakan tahap awal atau merupakan dasar proses belajar-mengajar sebagaimana yang dinyatakan dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, tercantum pada pasal 3 dalam undang-undang tersebut menyatakan bahwa satuan pendidikan diupayakan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional yang lebih baik.

Adapun fungsi dan tujuan dari pendidikan nasional yaitu mengembangkan kemampuan dan kelahlian maupun watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa kemudian mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang memiliki iman, taqwa kepada Tuhan yang Maha Esa kemudian memiliki ahlak yang mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta memiliki tanggung jawab. Pengembangan sumber daya manusia ini terutama guru sebagai tenaga pendidik wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, serta bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan pendidikan, manajemen sekolah, melatih tenaga pendidik, serta menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana. Melihat peran kepala sekolah, kepala sekolah dihadapkan pada tantangan penyelenggaraan pendidikan di sekolah agar fokus, perencanaan dan pengembangan secara berkelanjutan dengan merumuskan

kebijakan dan memberikan gagasan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan (Mulyasa, 2011).

Upaya peningkatan mutu pendidikan sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah yang efektif. Ketika pemimpin benar-benar berkualitas, bawahan akan memberikan dukungan, dan dukungan ini akan berkelanjutan. Kepemimpinan sangat penting untuk mengejar atau meningkatkan mutu pendidikan, karena peningkatan mutu pendidikan merupakan dambaan setiap sekolah. Ketika kepala sekolah memiliki visi, kemampuan manajemen dan integritas untuk meningkatkan mutu, maka sekolah akan mampu maju. Kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajemen, karena keterampilan manajemen adalah kemampuan kepala sekolah untuk mengelola sumber daya yang terdapat di sekolah berdasarkan kemampuan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keterampilan manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah diharapkan dapat memberikan kebijakan atau pengambilan keputusan, sehingga dapat meningkatkan efektifitas program dan peningkatan mutu pendidikan (Wahyudi, 2010).

Selanjutnya kualitas dan kemampuan guru yang rendah akan berdampak pula pada rendahnya mutu pendidikan nasional, guru memiliki peranan yang sangat strategis dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dan upaya tersebut akan terealisasi dengan baik apabila didukung oleh kinerja yang optimal. Menurut Rusyan (2013) kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun diluar area kelas, seperti mengerjakan kegiatan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan

layanan pada para siswa serta melaksanakan penilaian.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran yang dilakukan melalui proses belajar mengajar dengan upaya meningkatkan pengembangan keguaran yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu dituntut kemampuan guru mengelola proses belajar mengajar dengan baik, terutama dalam menciptakan situasi dan kondisi pembelajaran yang kondusif sehingga siswa mampu mengembangkan kreatifitas dan minatnya dalam belajar.

Hasil belajar siswa salah satunya ditentukan oleh kemampuan dan ketrampilan guru tersebut saat mengajar. Disamping itu, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan juga tidak lepas dari peran Kepala Sekolah sebagai pimpinan di sekolah. Kepala sekolah adalah kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program, kurikulum sekolah, kepuasan dan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala sekolah berkewajiban mengelola berbagai komponen dan semua jenis sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran termasuk guru-guru yang ada di sekolah.

Dalam melakukan tugas, seorang kepala sekolah membina dan membantu guru dalam memberikan penjelasan mengenai program-program operasional agar mudah dimengerti. Perlunya kegiatan supervisi tertolak dari keyakinan bahwa

guru adalah suatu profesi yang selalu tumbuh dan berkembang. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Sekolah Dasar (SD) Negeri 011 Tanjungpinang Timur adalah sekolah milik pemerintah jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia. Sekolah ini beralamat di Jalan Ganet Perum Bintang Permai Km. 11 Kota Tanjungpinang RT/RW. 004/006. Kelurahan Pinang Kencana, Kecamatan Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu instansi pendidikan yang saat ini berdasarkan Data Pokok Pendidikan Tahun 2020 memiliki total 799 orang peserta didik, yaitu terdiri dari 383 peserta didik laki-laki dan 416 peserta didik perempuan.

Tabel 1.1

Data Kepegawaian dan Peserta Didik SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur

No	Keterangan	Jenis Kelamin		Status Kepegawaian	
		L	P	PNS	Honorar
1	Guru	7	25	25	7
2	Tenaga Kependidikan	5	2	1	6
	Jumlah	12	27	26	13

Sumber: Dokumen SDN 011 Tanjungpinang Timur

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah guru berjenis kelamin laki-laki adalah 7 orang dan perempuan 25 orang dengan guru yang status kepegawaian sebagai PNS sebanyak 25 orang dan Honorar sebanyak 7 orang. Selanjutnya jumlah Tenaga Kependidikan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang dan perempuan sebanyak 2 orang dengan status kepegawaian sebagai PNS

sebanyak 1 orang dan Honorer 6 orang.

Ada beberapa hal yang menjadi fenomena berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur, fenomena yang terjadi antara lain :

1. Masih adanya guru yang belum profesional dalam melakukan pekerjaan terutama dan proses KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) seperti tidak terdapat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) saat guru mengajar maksudnya adalah guru memiliki RPP namun tidak digunakan saat proses pembelajaran dikelas.
2. Masih banyaknya guru honorer yang mengajar bukan pendidikan Guru Pendidikan Dasar, berdasarkan data yang diperoleh masih adanya guru berpendidikan S1 Pendidikan Agama Islam yang mengajar menjadi Guru kelas di SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur. Tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Guru SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur

NO	Identitas Tenaga Pendidik			Status	Ijazah Terakhir		Sertifikasi Jabatan	Mata Pelajaran
	Nama	L/ P	Jabatan	Kepegawai Aan	Tingkat	Program Studi	Mata Pelajaran Sertifikasi	
1	2	3	14	18	19	20	25	
1	Hasanur Arifin	L	Kepala Sekolah	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Kepala Sekolah
2	Hermiati	P	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
3	Hamidah	P	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
4	Nurmiati	P	Guru	PNS Depag	D2	PGSD	Guru Bid. Studi PAI	Guru Agama Islam
5	Suwanto	L	Guru		PNS		S1	PGSD
6	Rosfarita.	P	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
7	Muazzam	L	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
8	Ismi	P	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
9	Sukmawati	P	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas

10	Isnati	P	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
11	Said Abdullah	L	Guru	PNS	D2	PGSD	PJKR	Guru PJOK
12	Jabaniar	P	Guru	PNS	D2	PGSD	PJKR	Guru PJOK
13	Suratni	P	Guru	PNS Depag	D2	PGSD	Guru Bid. Studi PAI	Guru Agama Islam
14	Elvira Rusdiana	P	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
15	Elyanita Sianipar	P	Guru	PNS	SLT A	SPG		Guru Kelas
16	Sri Maryati	P	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
17	Arwinto	L	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
18	Nurhayati	P	Guru	PNS	S1	PGSD		Guru Kelas
19	Jumiatun	P	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
20	Dwi Wiyanti	P	Guru	PNS	S1	PGSD	Guru Kelas SD	Guru Kelas
21	Etty Maydawati	P	Guru	PNS	S1	PGSD		Guru Kelas
22	Sariani	P	Guru	PNS	S1	PGSD		Guru Kelas
23	Johana Sahuri	L	Guru	PNS	S1	PAI		Guru Agama Islam
24	Suci Rukma Wulandari	P	Guru	PNS	S1	PGSD		Guru Kelas
25	Endang Kumalasari	P	Guru	PNS	S1	PGSD		Guru Kelas
26	Juliana	P	Guru	GTT. Kota	S1	PAI	Guru Kelas SD	Guru Agama Islam
27	Febriandy Wijaya	L	Guru	GTT. Kota	SLTA	IPA		Guru PJOK
28	Romadhona sam	P	Guru	GTT. Kota	S1	PAI		Guru Kelas
29	Raja Sarmi	P	Guru	GTT. Kota	S1	PAI		Guru Kelas
30	Siti Ngaisah	P	Guru	GTT. Kota	S1	FKIP Bahasa Inggris		Guru Kelas
31	Sri Nila Lismi, S.Pd	P	Guru	GTT. Kota	S1	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia		Guru Kelas
32	Rima Yani Firdaningsih	P	Guru	GTT. Kota	S1	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia		Guru Kelas

Sumber : SDN 011 Tanjungpinang Timur, (2020)

Ketidaktegasan Kepala Sekolah dalam memberikan pengawasan kerja dan pengawasan dalam proses kegiatan belajar mengajar guru di kelas. Masih adanya guru menyiapkan perangkat pembelajaran dan melakukan proses belajar mengajar di kelas hanya jika dilakukan jadwal supervisi oleh Kepala Sekolah. Jadwal

supervisi ini hanya dilakukan 1 kali setiap semester. Hal ini dapat terjadi jika kurangnya motivasi dari Kepala Sekolah terhadap para Guru.

Namun secara keseluruhan SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur terakreditasi B dengan nilai akhir 83,00 pada tahun 2016. Berdasarkan kondisi yang telah disebutkan diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul, *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 011 Tanjungpinang Timur”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan Kepala SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur ?
2. Bagaimana kinerja Guru SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja Guru SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur.

3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Akan ada banyak hal positif yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu antara lain bagi:

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan menambah wawasan penulis mengenai kepemimpinan dan kinerja pegawai untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pengetahuan masyarakat dan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan dalam mengembangkan dan memperdalam penelitian pada ilmu manajemen.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang, khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia pada materi kepemimpinan dan kinerja pegawai.

4. Bagi SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur

Sebagai bahan masukan untuk lebih memberikan motivasi yang terbaik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia khususnya di Kota Tanjungpinang melalui pendidikan dasar.

5. Bagi Pembaca

a. Sebagai bahan referensi dalam ilmu Ekonomi Manajemen sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan.

b. Bagi peneliti berikutnya, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dalam penyusunan penulisan hasil penelitian secara menyeluruh dan agar mudah dipahami, akan disusun suatu sistematika penulisan yang terbagi atas lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua ini digunakan penulis untuk menyajikan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ketiga ini akan membahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data serta teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini terdiri dari lima pokok bahasan utama. Pertama akan membahas secara ringkas gambaran umum SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur. Kedua akan memuat karakteristik responden. Ketiga akan memuat analisis deskripsi mengenai variabel Kepemimpinan dan Kinerja. Keempat tentang hasil pengukuran dan kelima memuat tentang hasil pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan hasil pembahasan dan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, SDM dan SDA yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau organisasi sebagai proses untuk mencapainya. Diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin (2010) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial.

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional.

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual. Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (karier)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
 - 1) Gaji / upah
 - 2) Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
 - 1) Keuntungan (*benefit*)
 - 2) Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja

- c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
- a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :
- a. Pemberhentian karyawan

Menurut Wahyudi (2010), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, meliputi :
 - a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
 - c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut :

1. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
2. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
3. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

4. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
5. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2012) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Drath dan Palus dalam Yukl (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau

melakukannya. Sedangkan menurut Sutikno (2014) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Katz dan Kahn dalam Priatna (2015) berpendapat kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Menurut Istianto (2011) dalam Satriadi (2016) kepemimpinan memiliki intensitas yang tinggi terhadap hubungan dengan antar manusia baik secara vertikal maupun horizontal dan interaksi yang bersifat diagonal atau hubungan keluar, semua itu dengan maksud sebagai suatu kesatuan dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan organisasi agar pencapaian tujuan organisasi yang paling optimum.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi problem dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berda di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2013) yaitu :

1. Fungsi Instruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
2. Fungsi Konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi partisipatif, dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
4. Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
5. Fungsi pengendalian, fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan. Menurut Effendi (2011) fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu :
 - a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
 - b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan

dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya. Sedangkan fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian (2013) yaitu :

1) Pimpinan sebagai penentu arah

Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

2) Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Tidak semua anggota organisasi mempunyai wewenang untuk mengadakan hubungan keluar dengan berbagai pihak yang ada hubungannya dengan organisasi yang bersangkutan. Pimpinan puncak organisasilah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

3) Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa timbulnya perselisihan,

perbedaan paham dan adanya konflik, terutama disebabkan oleh tidak adanya komunikasi yang efektif antara pihak-pihak yang saling berhubungan.

4) Pemimpin sebagai mediator

Dalam kehidupan organisasional, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. Pembahasan tentang peran pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi.

5) Pemimpin sebagai integrator

Merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasional bahwa timbulnya kecenderungan berpikir dan bertindak berkotakkotak di kalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif. Sikap negatif inilah yang biasanya memunculkan konflik dalam organisasi. Disinilah peran pimpinan sebagai penghubung antar kalangan anggota organisasi agar selalu terarah dalam penciptaan lingkungan organisasi yang positif.

2.1.2.3 Peran Kepemimpinan

Menurut Burt Nanus dalam Ardana (2011) pemimpin diharapkan memainkan peran berikut :

1. Pemberi arah

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarah, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.

2. Agen Perubahan

Seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan-perubahan yang penting.

3. Pembicara

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasihat negosiator organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumberdaya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

4. Pembina

Pemimpin adalah pembina tim yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi menjadi realitas.

2.1.2.4 Teori Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2013) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia.
2. Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
3. Teori ekologis, calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup.

Sedangkan Rustandi dalam Sedarmayanti (2013) mengemukakan tiga pendekatan dalam teori kepemimpinan yaitu :

1. Pendekatan bakat
Pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu ia berhasil menjadi seorang pemimpin.
2. Pendekatan situasional
Bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.
3. Pendekatan bakat dan situasional
Merupakan teori gabungan antara pendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

2.1.2.5 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang atau perspektif-perspektif dari para peneliti yang bersangkutan, misalnya dari perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Stogdill dalam Muslihah (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya.

Lebih lanjut Stogdill menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi, tergantung darimana titik tolak pemikirannya. Sutisna dalam Mulyasa (2011) merumuskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Dari beberapa definisi mengenai kepemimpinan maka penulis dapat menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja dengan baik sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan. Bagi seorang kepala sekolah di era desentralisasi sekarang mengetahui tiga jenis kepemimpinan yang dianggap representatif untuk diterapkan yaitu kepemimpinan transaksional, transformasional dan visioner (Supardi, 2014) :

1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahan. Lebih difokuskan pada peranannya sebagai manajer karena ia sangat terlibat dalam aspek-aspek prosedural manajerial yang metodologis dan

fisik. Tidak mengembangkan pola hubungan *laissez fair* atau membiarkan personel menentukan sendiri pekerjaannya karena dikhawatirkan dengan keadaan personel yang perlu pembinaan, pola ini dapat menyebabkan mereka menjadi pemalas dan tidak jelas apa yang dikerjakannya. Dalam konteks kerja disepakati bersama *reward* dan *punishment*.

Peranan Kepemimpinan Transaksional untuk mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh sekolah, para guru untuk kemudian dipenuhi segala kebutuhan yang diperlukan.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan sebagai sisi yang saling berpengaruh. Pada kepemimpinan ini, para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Peranan Kepemimpinan Transformasional untuk memberikan nuansa perubahan ke tingkat yang lebih baik berbeda dari sebelumnya.

3. Kepemimpinan Visioner

Merupakan kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menerjemahkan visi dalam tindakan. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif. Peranan

Kepemimpinan Visioner yaitu untuk Memotivasi karyawan atau Guru untuk bertindak dengan arah yang telah ditentukan dalam visi.

Dari penjelasan diatas terkait keterampilan kepeimpinan kepala sekolah penulis meyimpulkan, bahwa pemimpin mempunyai peranan sebagai subyek yang aktif, kreatif dalam menggerakkan orang baik sebagai individu maupun kelompok/organisasi dalam pencapaian tujuan/visi, secara efektif. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam kerangka manajemen dan kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimalkan seluruh potensi dan SDM, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) serta sumber dana yang ada untuk membina sekolah dan masyarakat sekolah yang dikelolanya. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organiasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

2.1.2.6 Model Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menyikapi kebijakan desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah yang bergulir bersamaan dengan era globalisasi sekarang ini yang ditandai dengan kompetensi global yang sangat ketat dan tajam, perlu dilakukan perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan, terutama dalam pola hubungan atasan-bawahan yang bersifat hieraktis-komando, seringkali menempatkan bawahan sebagai objek.

Pemaksaan kehendak dan pragmatis merupakan sikap dan perilaku yang kerap mewarnai kepemimpinan komando-berokratik-hierarkis, yang pada akhirnya berakibat fatal terhadap terbelenggunya sikap inovatif dan kreatif dari setiap bawahan. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, mereka cenderung bersikap apriori dan bertindak hanya atas dasar perintah sang pemimpin semata. Dengan kondisi demikian, pada akhirnya akan sulit dicapai kinerja yang unggul dan produktif (Mulyasa, 2011).

Model kepemimpinan menurut Mulyasa (2011) menyatakan bahwa mendorong seluruh bawahan dan warga sekolah dapat memberdayakan dirinya, dan membentuk rasa tanggungjawab atas tugas yang diembannya, kepatuhan tidak lagi didasarkan pada kontrol eksternal organisasi, namun justru berkembang dari hati sanubari yang disertai dengan pertimbangan rasionalnya.

Menurut Terry dalam Mulyasa (2011) menyatakan bahwa untuk dapat memberdayakan setiap individu dalam tingkat persekolahan, seorang kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pemberdayaan, memperlihatkan idealisme pemberdayaan, penghargaan terhadap segala usaha pemberdayaan dan penghargaan terhadap segala keberhasilan pemberdayaan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya pemberdayaan bukanlah hal yang sederhana, melainkan didalamnya membutuhkan kerja keras dan kesungguhan dari kepala sekolah, agar guru dan tenaga kependidikan sekolah tumbuh dan berkembang jadi individu yang berdaya. Dalam hal ini semua pihak akan bekerja dengan disertai rasa tanggungjawab profesionalnya.

2.1.2.7 Indikator Kepemimpinan

Menurut Istianto (2011) dalam Satriadi (2016) model dari kepemimpinan terdiri dari 4 indikator, yakni :

1. Kepribadian (*Personality*), *personality* maksudnya kepribadian dari pemimpin, salah satu subdimensinya yang terpenting adalah sifat keterbukaan dari seorang pemimpin.
2. Kemampuan (*Ability*), *ability* maksudnya kemampuan dari seorang pemimpin dalam memimpin.
3. Kesanggupan (*Capability*), *capability* maksudnya komitmen yang kuat dari seorang pemimpin dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
4. Toleransi (*Tolerance*), *tolerance* maksudnya sikap toleransi seorang pimpinan terhadap masyarakat maupun sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Menurut Rivai (2012) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan di bagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
 - c. Kemampuan yang efektivitas.

- d. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
 - e. Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - f. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
2. Kepemimpinan yang partisipatif
- a. Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
3. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
- a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.
- a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio dalam Suwatno dan

Priansa (2016) adalah :

1. *Idealized influence*

Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.

2. *Inspirational motivation*

Pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.

3. *Intellectual stimulation*

Pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide- ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.

4. *Individualized consideration*

Pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khususnya, juga bisa menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi serta seorang yang dapat dihormati oleh seluruh karyawannya.

Berdasarkan pendapat ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, penulis mengambil pendapat dari Istianto (2011) dalam Satriadi (2016) kepemimpinan dibagi kedalam 4 indikator yaitu: a) *Personality*; b) *Ability*; c) *Capability*; d) *Tolerance*.

2.1.3 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Seseorang dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku di tempat kerja atau di sekolah, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik, seperti yang dikemukakan Hughes, Ginnet dan Curphy (2012) bahwa kinerja atau dalam Bahasa Inggris disebut sebagai *performance*, berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Selanjutnya Uno & Lamatenggo (2011) menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance*, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2014) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja

baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Luthans (2014) mengungkapkan hal yang senada yaitu bahwa kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Amstrorng dan Baron dalam Fahmi (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Masih dalam Fahmi (2014), Bastian lebih jauh menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan organisasi, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2015) ada enam indikator kinerja pada karyawan secara individu yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen Kerja, suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Gomes (2013) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut :

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Mitchell dalam Sedarmayanti (2013), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu *prom quality of work* (kualitas kerja), *promptness* (ketepatan waktu), *initiative* (inisiatif), *capability* (kemampuan) dan *communication* (komunikasi). Hampir sama dengan Mitchell, Siagian (2013) menyebutkan kinerja memiliki aspek-aspek sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), dengan indikator :
 - a. Hasil kerja yang diperoleh;
 - b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi;
 - c. Manfaat hasil kerja.
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*), indikatornya:
 - a. Penataan rencana kegiatan/rencana kerja;
 - b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja;
 - c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
3. Inisiatif (*Initiative*), indikatornya:
 - a. Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi;

- b. Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
4. Kemampuan (*Capability*), indikatornya:
 - a. Kemampuan yang dimiliki;
 - b. Keterampilan yang dimiliki;
 - c. Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
 5. Komunikasi (*Communication*), indikatornya:
 - a. Komunikasi intern (ke dalam) organisasi;
 - b. Komunikasi ekstern (ke luar) organisasi;
 - c. Relasi dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas.

Secara spesifik, Uno & Lamatenggo (2011) memberikan indikator kinerja guru tersendiri yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari :

1. Kualitas kerja
 - a. Menguasai bahan;
 - b. Mengelola proses belajar mengajar;
 - c. Mengelola kelas.
2. Ketepatan/kecepatan kerja
 - a. Menggunakan media atau sumber belajar;
 - b. Menguasai landasan pendidikan;
 - c. Merencanakan program pengajaran.
3. Inisiatif dalam bekerja
 - a. Memimpin kelas;
 - b. Mengelola interaksi belajar;

- c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- 4. Kemampuan kerja
 - a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran;
 - b. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
- 5. Komunikasi
 - a. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah;
 - b. Memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

2.1.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014) kinerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2014) merumuskan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE :

1. *Ability* meliputi pengetahuan yang dimiliki seseorang dan keterampilan yang bisa ia lakukan untuk menunjang melakukan pekerjaannya.
2. *Clarity* yaitu berkaitan dengan pemahaman terhadap pekerjaannya dan persepsi peran yang dimilikinya di dalam pekerjaan.
3. *Help* adalah faktor berupa dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya.
4. *Incentive* yaitu motivasi baik yang berasal dari dalam maupun luar individu dan berkaitan dengan kerelaan.
5. *Evaluation* adalah pembinaan dan umpan balik kinerja dari perusahaan bagi karyawannya.
6. *Validity* adalah praktik personel yang valid dan syah.
7. *Environmental* atau *environmental fit* adalah kesesuaian dengan lingkungan.

2.1.4 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014). Kata kinerja berasal dari Kata ”*performance*” memberikan tiga arti, yaitu: (1) prestasi (2) pertunjukan (3) pelaksanaan tugas (Syukur, 2012). Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi,

menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentifikasikan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja.

Dalam aktifitas pada lembaga pendidikan maka pernyataan kinerja yang dimaksud adalah prestasi kerja pada penyelenggaraan lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkat kualitasnya (Supardi, 2014).

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dimadrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya dimadrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran (Supardi, 2014).

Sedangkan kinerja guru dalam kaitannya dengan kemampuan individu yang bersangkutan akan sangat berperan, hal ini seperti yang dikemukakan oleh Rochmen atau Wijaja dalam Saragih (2011) menyatakan ada tiga aspek kemampuan guru, yaitu mencakup: kemampuan pribadi; kemampuan professional; kemampuan kemasyarakatan atau kemampuan sosial.

Kemampuan pribadi meliputi Kesetiaan, adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Ketaatan, adalah ketulusan hati seorang tenaga kinerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan kedinasan yang berlaku. Kejujuran, adalah ketulusan hati

seorang pendidik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Kemampuan profesional yang meliputi: Prakarsa, adalah kemampuan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan tugas pokok tanpa tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa mengganggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. Kepemimpinan, Yang dimaksud adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Kemampuan kemasyarakatan atau kemampuan sosial meliputi: Kerja sama, adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebenarnya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil berkaitan dengan operasi aktivitas, program dan misi organisasi.

Dari uraian diatas bahwasannya kinerja tersebut dapat dianalogikan bahwa kinerja suatu sekolah sebagai organisasi khususnya kinerja dalam bidang akademik (kurikulum dan peserta didik) tidak dilihat dari hasil segi fisik saja,

tetapi menyangkut segi-segi: kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, kepemimpinan atau hal-hal khusus dalam bidang akademik baik yang menyangkut kurikulum maupun kepeserta-didikan. Kinerja tersebut akan banyak ditentukan atau diperhatikan oleh aktifitas para guru dan para peserta didik.

2.1.2 Tugas dan Peran Guru

Dalam proses belajar mengajar, guru berfungsi sebagai pemeran utama pada proses pendidikan secara keseluruhan dilembaga formal. Tugas guru sebagai tugas dan tanggungjawabnya menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalismu diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai profesi. Berikut adalah peranan guru dalam nuansa pendidikan yang ideal, sebagai berikut (Muhaimin, et.al., 2010) :

1. Guru sebagai pendidik. Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin. Peran guru sebagai pendidik (*nurturer*) berkaitan dengan meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak untuk memperoleh pengalaman-pengalaman lebih lanjut seperti penggunaan kesehatan jasmani, bebas dari orang tua, dan orang dewasa yang lain, moralitas tanggungjawab kemasyarakatan, pengetahuan dan keterampilan dasar, persiapan untuk perkawinan dan hidup berkeluarga, pemilihan jabatan, dan hal-hal yang bersifat personal dan spiritual. Oleh karena itu tugas guru dapat disebut pendidik dan

pemeliharaan anak. Guru sebagai penanggung jawab pendisiplinan anak harus mengontrol setiap aktivitas anak-anak agar tingkat laku anak tidak menyimpang dengan norma-norma yang ada.

2. Guru sebagai pengajar. Peranan guru sebagai pengajar dan pembimbing dalam kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai factor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman dan keterampilan guru dalam berkomunikasi.
3. Guru sebagai pembimbing. Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan itu.
4. Guru sebagai pelatih. Guru adalah orang yang mengarahkan proses belajar secara bertahap dari awal hingga akhir (kulminasi). Dengan rancangannya peserta didik akan melewati tahap kulminasi, suatu tahap yang memungkinkan setiap peserta didik bisa mengetahui kemajuan belajarnya.
5. Guru sebagai penasehat. Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik juga bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Peserta didik senantiasa berhadapan dengan kebutuhan untuk membuat keputusan dan dalam prosesnya akan lari kepada gurunya. Agar guru dapat menyadari perannya sebagai orang kepercayaan dan penasihat secara lebih mendalam, ia harus memahami psikologi kepribadian dan ilmu kesehatan mental.

6. Guru sebagai model dan teladan. Guru merupakan model atau teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Sebagai teladan, tentu saja pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang di sekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh guru: Sikap dasar, Bicara dan gaya bicara, Kebiasaan bekerja, Sikap melalui pengalaman dan kesalahan, Pakaian, Hubungan kemanusiaan, Proses berfikir, Perilaku neurotis, Selera, Keputusan, Kesehatan, Gaya hidup secara umum Perilaku guru sangat mempengaruhi peserta didik, tetapi peserta didik harus berani mengembangkan gaya hidup pribadinya sendiri. Guru yang baik adalah yang menyadari kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang ada pada dirinya, kemudian menyadari kesalahan ketika memang bersalah. Kesalahan harus diikuti dengan sikap merasa dan berusaha untuk tidak mengulangnya.
7. Guru sebagai korektor guru menerjemahkan pengalaman yang telah lalu ke dalam kehidupan yang bermakna bagi peserta didik.
8. Guru sebagai organisator, guru memiliki kegiatan pengelolaan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik, dan sebagainya.
9. Guru sebagai motivator, sebagai motivator yang turut menyebarluaskan usaha-usaha pembaharuan kepada masyarakat khususnya kepada subjek

didik yaitu siswa.

10. Guru sebagai fasilitator, guru sebagai fasilitator hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar, baik berupa narasumber, buku teks, majalah, ataupun surat kabar.
11. Guru sebagai pengelola kelas, guru sebagai pengelola kelas bertanggungjawab mengelola lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan untuk belajar, dengan demikian guru tidak hanya memungkinkan siswa belajar tetapi mengembangkan kebiasaan belajar secara efektif.
12. Guru sebagai mediator. Dalam peranan ini guru merupakan seorang perantara di dalam suatu proses pewarisan kebudayaan. Dalam peranannya sebagai mediator, kebudayaan maka seorang guru harus sanggup memberikan, mengajarkan, dan membimbing berbagai ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikap kepada murid-muridnya. Guru tersebut harus menguasai berbagai aspek kebudayaan dengan sebaik baiknya, karena guru merupakan cermin dari kemajuan dan perkembangan kebudayaan.
13. Guru sebagai evaluator. Evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian.

Melihat peran dan tugas guru diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada

diri setiap guru itu terletak tanggung jawab untuk membaawa siswanya suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata menjadi “pengajar” yang hanya *transfer of kenowlaedge* tetapi juga sebagai “pendidiki” yang *transfer of values* sekaligus juga sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menentukan anak didiknya dalam belajar.

2.1.3 Standar Guru yang Harus Dimiliki Guru

Menurut Mulyasa dalam Supardi (2014), disamping memenuhi standar profesi dan standar kompetensi, guru perlu memenuhi standar sebagai berikut :

1. Standar mental, guru harus memiliki mental yang sehat, mencintai, mengabdikan, dan memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya.
2. Standar moral, guru harus memiliki budi pekerti luhur dan sikap moral yang tinggi.
3. Standar sosial, guru harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan masyarakat lingkungannya.
4. Standar spiritual, guru harus beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang diwujudkan dalam ibadah dan kehidupan sehari-hari.
5. Standar intelektual, guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik dan profesional.
6. Standar fisik, guru harus sehat jasmani, dan berbadan sehat tidak mempunyai penyakit menular yang membahayakan diri peserta didik dan lingkungannya.
7. Standar psikis, guru harus sehat rohani artinya tidak memiliki gangguan

jiwa ataupun kelainan yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas profesinya.

2.1.4 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Permendikbud ini diterbitkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 15 ayat (8), Pasal 52 ayat (3), Pasal 53 dan Pasal 54 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Pasal 1, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

1. Kepala Sekolah adalah Guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola Taman Kanak-Kanak/Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TK/TKLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Dasar/Sekolah Dasar Luar Biasa (SD/SDLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa

(SMP/SMPLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMA/SMK/SMALB) atau bentuk lain yang sederajat, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (SILN).

2. Pengawas Sekolah adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.
3. Tatap Muka adalah interaksi langsung antara Guru dan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran atau pembimbingan sesuai dengan beban belajar peserta didik dalam struktur kurikulum.
4. Satuan Administrasi Pangkal yang selanjutnya disebut Satminkal adalah satuan pendidikan utama yang secara administrasi Guru atau Kepala Sekolah terdaftar sebagai Guru atau Kepala Sekolah.
5. Dinas adalah satuan kerja perangkat daerah yang membidangi urusan pendidikan di tingkat daerah provinsi atau daerah kabupaten/kota.
6. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pasal 2, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal.
2. Beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 37,5 (tiga puluh tujuh

koma lima) jam kerja efektif dan 2,5 (dua koma lima) jam istirahat.

3. Dalam hal diperlukan, sekolah dapat menambah jam istirahat yang tidak mengurangi jam kerja efektif sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 3, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Pelaksanaan beban kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 ayat (2) bagi Guru mencakup kegiatan pokok :
 - a. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan;
 - b. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan;
 - c. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan;
 - d. Membimbing dan melatih peserta didik; dan
 - e. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan Beban Kerja Guru.
2. Pemenuhan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dalam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler.

Pasal 4, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a meliputi :
 - a. Pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran atau pembimbingan atau program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan;
 - b. Pengkajian program tahunan dan semester; dan
 - c. Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran/pembimbingan sesuai

standar proses atau rencana pelaksanaan pembimbingan.

2. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b merupakan pelaksanaan dari Rencana
3. Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)/Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL)/Rencana Pelaksanaan Bimbingan (RPB).
4. Pelaksanaan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipenuhi paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam Tatap Muka per minggu dan paling banyak 40 (empat puluh) jam Tatap Muka per minggu.
5. Pelaksanaan pembimbingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipenuhi oleh Guru Bimbingan dan Konseling atau Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan membimbing paling sedikit 5 (lima) rombongan belajar per tahun.
6. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
7. Membimbing dan melatih peserta didik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf d dapat dilakukan melalui kegiatan kokurikuler dan/atau kegiatan ekstrakurikuler.
8. Tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan beban kerja Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf e meliputi :
 - a. Wakil kepala satuan pendidikan;

- b. Ketua program keahlian satuan pendidikan;
 - c. Kepala perpustakaan satuan pendidikan;
 - d. Kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi/*teaching factory* satuan pendidikan;
 - e. Pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif atau pendidikan terpadu; atau
 - f. Tugas tambahan selain sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai dengan huruf e yang terkait dengan pendidikan di satuan pendidikan.
9. Tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf a sampai dengan huruf e dilaksanakan pada satuan administrasi pangkalnya.

Pasal 5, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Tugas tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (7) huruf a sampai dengan huruf d diekuivalensikan dengan 12 (dua belas) jam Tatap Muka per minggu bagi Guru mata pelajaran atau pembimbingan terhadap 3 (tiga) rombongan belajar per tahun bagi Guru Bimbingan dan Konseling atau Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk pemenuhan beban kerja dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4).
2. Tugas tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (7) huruf e diekuivalensikan dengan 6 (enam) jam Tatap Muka per minggu bagi Guru pendidikan khusus untuk pemenuhan beban kerja dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4).

Pasal 6, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Tugas tambahan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (7) huruf f meliputi :
 - a. Wali kelas;
 - b. Pembina Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS);
 - c. Pembina ekstrakurikuler;
 - d. Koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)/Penilaian Kinerja Guru (PKG) atau koordinator Bursa Kerja Khusus (BKK) pada SMK;
 - e. Guru piket;
 - f. Ketua Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Pertama (LSP-P1);
 - g. Penilai kinerja Guru;
 - h. Pengurus organisasi/asosiasi profesi Guru; dan/atau
 - i. Tutor pada pendidikan jarak jauh pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
2. Tugas tambahan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf g dilaksanakan pada satuan administrasi pangkalnya.
3. Tugas tambahan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i dapat dihitung sebagai pemenuhan jam Tatap Muka sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
4. Tugas tambahan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diekuivalensikan secara kumulatif dengan paling banyak 6 (enam) jam Tatap Muka per minggu bagi Guru mata pelajaran.

5. Pelaksanaan 2 (dua) atau lebih tugas tambahan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) oleh Guru Bimbingan dan Konseling atau Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi dapat diekuivalensikan dengan pelaksanaan pembimbingan terhadap 1 (satu) rombongan belajar per tahun.
6. Rincian ekuivalensi tugas tambahan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf h tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
7. Guru yang mendapat tugas tambahan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi pelaksanaan pembelajaran jam tatap muka paling sedikit 18 (delapan belas) jam Tatap Muka per minggu bagi Guru mata pelajaran atau paling sedikit membimbing 4 (empat) rombongan belajar per tahun bagi Guru Bimbingan dan Konseling atau Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi pada satuan administrasi pangkalnya.
8. Dalam hal Guru mata pelajaran tidak dapat memenuhi kewajiban pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (7), Guru yang bersangkutan dapat melaksanakan pembelajaran pada satuan pendidikan lain dalam 1 (satu) zona yang ditetapkan oleh Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Guru mata pelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (8) melaksanakan kewajiban pelaksanaan pembelajaran paling sedikit 12 (dua belas) jam Tatap Muka per minggu pada satuan administrasi pangkalnya dan paling banyak 6 (enam) jam Tatap Muka per minggu pada satuan pendidikan sesuai dengan zona yang ditetapkan oleh Dinas.

Pasal 7, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Guru yang melaksanakan tugas tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (7) huruf a sampai dengan -8- huruf e juga dapat melaksanakan tugas tambahan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1).
2. Pelaksanaan tugas tambahan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diperhitungkan sebagai pengganti pemenuhan pelaksanaan pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4) namun diperhitungkan sebagai pemenuhan beban kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2).

Pasal 8, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

- a. Kepala Sekolah menetapkan Guru yang melaksanakan tugas tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (7).
- b. Penetapan Guru yang melaksanakan tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mempertimbangkan perhitungan kebutuhan guru berdasarkan struktur kurikulum dan jumlah rombongan belajar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Apabila setelah dilakukan perhitungan kebutuhan Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) masih terdapat Guru yang tidak dapat memenuhi pelaksanaan pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4) atau terdapat kekurangan

guru, maka Kepala Sekolah wajib melaporkan kepada Dinas sesuai dengan kewenangannya.

- d. Dinas yang telah menerima laporan dari Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib melakukan penataan dan pemerataan Guru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Beban Kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas:
 - a. Manajerial;
 - b. Pengembangan kewirausahaan; dan
 - c. Supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan.
2. Beban kerja Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ekuivalen dengan pelaksanaan pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4) yang merupakan bagian dari pemenuhan beban kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.
 - a. Rincian ekuivalensi beban kerja kepala sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
 - b. Kepala Sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan apabila terdapat Guru yang tidak melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan karena alasan tertentu yang bersifat sementara atau tetap atau belum tersedia Guru yang mengampu pada mata pelajaran atau kelas tertentu.

Pasal 10, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Beban Kerja Pengawas Sekolah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dalam melaksanakan tugas pengawasan, pembimbingan, dan pelatihan profesional terhadap Guru ekuivalen dengan pelaksanaan pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4).
2. Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengawas Sekolah juga merencanakan, mengevaluasi, dan melaporkan hasil pelaksanaan pembinaan, pemantauan, penilaian, dan pembimbingan terhadap Guru dan Kepala Sekolah di sekolah binaannya dalam pemenuhan beban kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.
3. Rincian ekuivalensi beban kerja pengawas sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 11, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah wajib melaksanakan kegiatan PKB untuk pengembangan kapasitas sebagai Guru, Kepala Sekolah, atau Pengawas Sekolah.
2. Kegiatan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebagai pemenuhan beban kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal.
3. Kegiatan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan di

sekolah atau di luar sekolah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Guru dapat diberi tugas kedinasan/penugasan terkait tugas dan kewenangannya di bidang pendidikan oleh Dinas, Kepala Sekolah, atau yayasan.
2. Tugas kedinasan atau penugasan di bidang pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui sebagai bagian dari pemenuhan beban kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

Pasal 13, dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Pemenuhan paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam Tatap Muka per minggu dalam pelaksanaan pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dapat dikecualikan bagi :
 - a. Guru tidak dapat memenuhi ketentuan minimal 24 (dua puluh empat) jam Tatap Muka per minggu, berdasarkan struktur kurikulum;
 - b. Guru pendidikan khusus;
 - c. Guru pendidikan layanan khusus; dan
 - d. Guru pada Sekolah Indonesia Luar Negeri (SILN).
2. Pemenuhan pelaksanaan pembimbingan paling sedikit terhadap 5 (lima) rombongan belajar per tahun dalam pelaksanaan pembimbingan oleh Guru Bimbingan dan Konseling atau Guru Teknologi Informasi dan Komunikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) dapat dikecualikan dalam

hal jumlah rombongan belajar dalam satuan pendidikan kurang dari 5 (lima) rombongan belajar.

Pasal 14, ketentuan beban kerja bagi Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah mulai dilaksanakan pada tahun ajaran 2018/2019.

Pasal 15, ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah, diatur dalam petunjuk teknis yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal yang bertanggung jawab dalam pembinaan guru dan tenaga kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Kinerja penting untuk membantu tercapainya tujuan yang telah direncanakan karena kinerja merupakan hasil dari proses kerja, sebagaimana diketahui Wahyudi (2010) mengatakan bahwa kinerja suatu organisasi memerlukan dukungan para anggotanya berupa kinerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian pentingnya kinerja dapat dilihat dari bagaimana cara kerja dan proses kerja yang ditampilkan pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi serta membawa organisasi mencapai tujuannya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan itu sendiri Menurut Makawimbang (2012) adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang lain atau kelompok

agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat suatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah penting karena melalui kepemimpinan yang baik bisa mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran agar supaya kegiatan-kegiatan yang ada lebih efisien dan efektif di dalam tujuantujuan pendidikan.

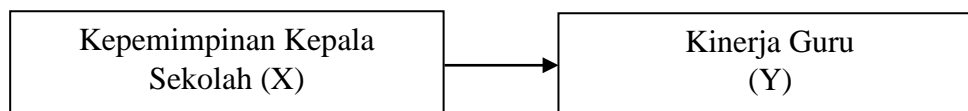
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carudin (2011) dimana hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Zubaidah, 2016) dimana hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2012) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti mengidentifikasi 1 independen variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) yang diperkirakan mempengaruhi Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar (SD) Negeri 011 Tanjungpinang Timur. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh

Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 011 Tanjungpinang Timur dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang Dikembangkan oleh Peneliti (2020)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan perluasan dari analisis regresi linier, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori Ghazali (2013), maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 011 Tanjungpinang Timur.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Carudin (2011), Jurnal Edisi Khusus No. 2, ISSN 1412-565X, berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Analitik pada Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Indramayu)”. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dan pendekatan deskriptif analitik. Sampel diambil secara random sampling sebanyak 85 orang dari populasi sebanyak 182 orang guru se-Kabupaten Indramayu. Teknik

pengumpulan data melalui angket skala lima kategori Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi pearson product moment, determinasi, dan regresi (sederhana dan ganda. Selanjutnya data yang telah terkumpul diolah kemudian ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Hasil penelitian diperoleh gambaran aktual: (1) kepemimpinan kepala sekolah berada pada kecenderungan umum pada kategori sedang, (2) iklim kerja sekolah berada pada kecenderungan umum dengan kategori sedang, (3) kinerja mengajar guru berada pada kecenderungan umum dengan kategori cukup baik. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara; kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru. X_1 , (2) iklim kerja sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. (3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela, Sinambela dan Alfeddi (2017) *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. V, Issue 4, April 2017 ISSN 2348 0386 United Kingdom. Berjudul “*The Influence Of Principal Leadership, Job Motivation And Organizational Culture On Job Satisfaction And Its Implication On Performance Of Certified Teachers*”. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, budaya organisasi sekolah melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru bersertifikat di kota Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru bersertifikat di kota Serang. 336 responden dipilih menggunakan teknik random

sampling. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Validitas instrumen diuji menggunakan teknik korelasi product moment, sedangkan untuk reliabilitas diuji dengan rumus Cronbach Alpha. Data tunduk pada SEM (Structural Equation Modeling) dengan Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan Budaya Organisasi Sekolah secara simultan positif dan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan variabel parsial yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dampak motivasi guru positif dan dampak signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, budaya organisasi sekolah dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan variabel parsial yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Zubaidah (2016), Jurnal Ecoment Global, Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus 2016 ISSN: 2540-816X. Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebesar 2668 guru SMPN Kota Palembang, sedangkan sampel 340 guru sesuai persyaratan SEM. Analisis hasil penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk menyimpulkan adanya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara simultan maupun parsial. Model analisis menggunakan Structure Equation Model (SEM) dengan komposisi sub-struktur :Kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kompetensi guru (X2) sebagai variabel eksogen dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel endogen. Struktur 2 terdiri dari: Kepemimpinan kepala sekolah (X1), Kompetensi guru (X2), dan Motivasi Kerja guru (Y) sebagai variabel eksogen dan Kinerja Guru (Z) sebagai variabel endogen. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (3) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (4) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (5) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (6) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota

Palembang, (7) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Kimathi (2017), *International Journal of Education and Research*, Vol. 5 No. 9 September 2017, ISSN: 2411-5681. Berjudul "*Influence of Principals' Leadership Styles On Teachers' Job Satisfaction In Public Secondary Schools In Meru South Sub-County, Tharaka Nithi County, Kenya*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah negeri di Meru Sub-Kabupaten Selatan dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif. Populasi target terdiri dari semua kepala sekolah dari 53 sekolah menengah negeri di Kabupaten Meru Selatan dan 500 guru dengan total 553. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para peserta. Studi ini menemukan bahwa sejumlah kecil kepala sekolah memilih gaya kepemimpinan otokratis sementara mayoritas kepala sekolah sering menggunakan gaya kepemimpinan Laissez-Faire dengan membiarkan para guru mengerjakan pekerjaan mereka seperti yang mereka inginkan, menugaskan sebuah tugas lalu membiarkan para guru menanganinya sendiri, tidak peduli dengan kesejahteraan guru dan tidak memperhatikan minat individu di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Firmawati, Yusrizal, & Usman (2017), *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 5, No. 3, Agustus 2017, ISSN 2302-0156. Berjudul "Pengaruh

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 35,8%. Ini berarti bahwa kedua variabel saling mempengaruhi, semakin kondusif kepemimpinan sekolah, semakin baik tingkat kinerja guru; 2) terdapat korelasi motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 99,3%. Dimana motivasi kerja guru akan mempengaruhi kegiatan guru di sekolah untuk mencapai kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energinya untuk mencapai prestasi maksimal; dan 3) ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi untuk bekerja bersama pada kinerja guru sekitar 96,8%. Kedua variabel, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi, sesuai dengan variabel kinerja guru, yang berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi, semakin tinggi kinerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012) metodologi penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditentukan dan dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Metode penelitian dalam penelitian adalah kuantitatif. Dimana kuantitatif menurut Sugiyono (2012) menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Sedangkan jenis penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012) mendefinisikan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih independen tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Selanjutnya Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti secara empiris dari pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 011 Tanjungpinang Timur.

3.2 Jenis Data

Jenis-jenis data dapat dibagi berdasarkan sifat data, sumbernya, cara memperolehnya dan waktu pengumpulannya serta sifatnya antara lain :

3.2.1 Data Primer

Data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang dilakukan oleh mahasiswa, dinamakan data primer (Hariwijaya & Triton, 2013). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan telah disajikan oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel ataupun dalam bentuk diagram-diagram (Hariwijaya & Triton, 2013) Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu yang terkait dengan kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja Guru.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sangatlah penting, biasa juga dikatakan sebagai teknik untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis diantaranya:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2012), teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala *likert* dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan

pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala *likert*, seperti pada tabel berikut ini :

SS (Sangat Setuju) = 5

TS (Tidak Setuju) = 2

S (Setuju) = 4

R (Ragu-ragu) = 3

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

3.3.2 Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2012) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Arikunto, 2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi penelitian yang diambil oleh penulis adalah keseluruhan Pendidik (Guru) SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur tahun 2019 yang berjumlah 32 orang.

3.4.2 Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teknik *sampling* jenuh. (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Berdasarkan penjelasan mengenai sampel tersebut maka penulis mengambil keseluruhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan kecuali Kepala Sekolah sehingga dari total populasi 32 dikurangi 1 orang Kepala Sekolah menjadi 31 orang sampel responden yang merupakan Pendidik (Guru) SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur tahun 2019.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) yang diperkirakan mempengaruhi Kinerja Guru (Y) SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan	Skala
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	Menurut Istianto (2011) dalam Satriadi (2016) kepemimpinan memiliki intensitas yang tinggi terhadap hubungan dengan antar manusia baik secara vertical maupun horizontal dan interaksi yang bersifat diagonal atau	<i>Personality</i> <i>Ability</i> <i>Capability</i> <i>Tolerance</i> Istianto (2011) dalam (Satriadi, 2016)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	Likert

	hubungan keluar, semua itu dengan maksud sebagai suatu kesatuan dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan organisasi agar pencapaian tujuan organisasi yang paling optimum.			
Kinerja Guru (Y)	Uno & Lamatenggo (2011) menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.	Kualitas kerja Ketepatan/kecepatan kerja Inisiatif dalam bekerja Kemampuan kerja Komunikasi (Uno & Lamatenggo, 2011)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Likert

Sumber : Data Sekunder, (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Apabila telah ditentukan data apa yang diperlukan, dari mana data tersebut didapatkan, dengan cara apa data didapatkan, maka peneliti telah dapat untuk melakukan pengumpulan data (Rumengan, 2010). Di dalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu:

3.6.1 Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat :

1. Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, hal ini memiliki pengertian bahwa pengeditan data yang sempurna akan membuatnya lebih jelas dan mudah dibaca sehingga membuat data mudah dimengerti.

2. Konsisten, hal ini memiliki pengertian bahwa bagaiman pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru/salah.
3. Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner atau wawancara yang telah dilakukan. Data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

3.6.2 Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data kedalam kode dan secara lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

3.6.3 Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala Likert. Skala likert dalam Sugiyono (2012) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan.

3.6.4 Tabulasi (*Tabulating*)

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan pengelompokkan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan-pertanyaan

sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut (Rumengan, 2010), sebuah alat ukur yang baik harus valid dan benar. Untuk mengetahui akan kebenaran dan validitas alat ukur yang ada maka diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas item pernyataan. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan uji koefisien korelasi masing-masing item pernyataan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas menggunakan analisis regresi linier, keputusan mengetahui valid atau tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. (Rumengan, 2010)

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya, kesahihan alat ukur dapat menggunakan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Menurut (Ghozali, 2013), uji reliabilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan pengukuran kembali. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk hal-hal yang

menyangkut sosial psikologis seperti sikap, perilaku dan kecenderungan. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Ada empat jenis pengujian dalam uji asumsi klasik.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik yaitu berupa grafik histogram dan grafik *P-P Plot*. Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya koelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*

Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $d < d_l$ atau $> (4-d_l)$, maka artinya terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka artinya tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara d_l dan d_u atau di antara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. (Ghozali, 2013).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homoskedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. (Santoso, 2012)

Menurut (Santoso, 2012) untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu “deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di atas di mana sumbu X adalah \hat{Y} yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y - \hat{Y}$ prediksi Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Maka dasar pengambilan keputusan :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mengetahui secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis data dalam penelitian ini digunakan uji statistik regresi. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y) sehingga persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

α = konstanta dari persamaan regresi

β = koefisien regresi dari variabel X

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$ (Ghozali, 2013). t hitung dapat diperoleh dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Carudin. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Analitik Pada Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Indramayu).*Jurnal Edisi Khusus 2*.
- Effendi, U. (2011). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Emmanouil, K, AO MA, and Loukeri P. (2014). -The Impact of Leadership on Teachers' Effectiveness.*International Journal of Humanities and Social Science 4 (7) : 1*.
- Fahmi, I. 2014. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Firmawati, Y, and Nasir U. (2017). -No Title. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan 5(3)*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 7th ed. Semarang : UNDIP.
- Gomes, F.C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hariwijaya, M., and B Triton. (2013). *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal & Skripsi Landasan Teori, Hipotesis Analisis Statistik, Pedoman Teknis, Bahasa Ilmiah, Pendadaran Dan Yudisium*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Hariwijaya, and Triton. (2011). *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: ORYZA.
- Hughes, R. L., R. C. Ginnet, and G. J Curphy. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. 7th ed. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kimathi, M K. (2017). Influence of Principals' Leadership Styles On Teachers' Job Satisfaction In Public Secondary Schools In Meru South Sub-County, Tharaka Nithi County, Kenya. *International Journal of Education and Research 5(9)*.
- Kompri. (2014). *Manajemen Sekolah: Teori Dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Kriyantono, R (2010). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York : Mc. Graw Hill Internasional.

- Makawimbang, J. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, AA. A, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.
- Muslihah. (2013). *Pengembangan Ektrakurikuler Berbasis Islamu Pada M.I.N Ketintang Nogosari Boyolali*. Univesitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Permendikbud. (2013). *Standar Proses, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)*. Republik Indonesia.
- Priatna, Ce. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, I D. (2017). -Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 43(1): 1–9.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V, and Ella S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakrta: Salemba Empat.
- Rumengan, J. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA Press.
- Rusyan, T (2013). *Membangun Guru Berkualitas*. Jakarta: PT. Pustaka Dinamika.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Saragih. (2011). -Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi Kelas XI IPS SMA Lab School UPI. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Satriadi. (2016). -Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Benefita* 1(3): 123–33.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siagian, P S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, LP, Sarton S, and Alfed. 2017. -The Influence Of Principal Leadership, Job Motivation And Organizational Culture On Job Satisfaction And Its Implication On Performance Of Certified Teachers.‖ *International Journal of Economics, Commerce and Management* 5(4).
- Sondang, S P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sutikno, SM. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. 1st ed. Lombok: Holistica.
- Suwatno, and Donni J P. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.
- Uno, Hamzah, and Nina L. (2011). *Teknologi Komunikasi Dan Informasi Pembelajaran*. 2nd ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, B. (2014). *Teori Dan Implementasi*. Revisi. Yogyakarta: ANDI. Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. 7th ed. Jakarta: Indeks.
- Zubaidah, R. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Palembang.‖ *Jurnal Ecoment Global* 1(2).

CURICULUM VITAE



BIODATA

Nama : Muhammad Ray
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 16 Mei 1998
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
No Hp : 081290586498
Email : muhammadray86@gmail.com
Alamat : Jln. Ganet Blok C 6 No. 13 RT 01/ RW 06 Perum.
Bintan
Permai Kel. Pinang Kencana Kec. Tanjungpinang
Timur

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 011 Tanjungpinang Timur
2. SMP Negeri 7 Tanjungpinang
3. SMK Negeri 4 Tanjungpinang
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang