

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA  
SD NEGERI 005 MUBUR KECIL KABUPATEN  
KEPULAUAN ANAMBAS**

**SKRIPSI**

**PUTRY JULIANDAYANI  
NIM : 16612108**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA  
SD NEGERI 005 MUBUR KECIL KABUPATEN  
KEPULAUAN ANAMBAS**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**NAMA : PUTRY JULIANDAYANI  
NIM : 16612108**

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA  
SD NEGERI 005 MUBUR KECIL KABUPATEN  
KEPULAUAN ANAMBAS**

Diajukan Kepada :

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

Oleh :

NAMA : PUTRY JULIANDAYANI  
NIM : 16612108

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



**Armansyah, S.E., M.M.**  
NIDN. 1010088302/Lektor

Pembimbing Kedua,



**Alfi Hendri, S.E., M.M.**  
NIDK. 8813900016/Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



**Eka Kurnia Saputra, S.T., MM.**  
NIDN. 1011088902 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA  
SD NEGERI 005 MUBUR KECIL KABUPATEN  
KEPULAUAN ANAMBAS**

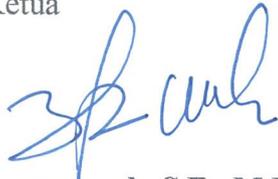
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : PUTRY JULIANDAYANI  
NIM : 16612108

Telah di Pertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Sebelas Bulan Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



**Armansyah, S.E., M.M.**  
NIDN. 1010088302/Lektor

Sekretaris



**Maryati, S.P., M.M.**  
NIDN. 1007077101/Lektor

Anggota



**Imran Ilyas., M.M.**  
NIDN. 1007036603/Lektor

Tanjungpinang, 11 Juli 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



**Charly Marlinda, SE., M. Ak. Ak. CA**  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putry Juliandayani  
NIM : 16612108  
Tahun Angkatan : 2016  
Indeks Prestasi Komulatif : 3.15  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – I (Satu)  
Judul Usulan Penelitian : Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah  
Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD  
Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan  
Anambas

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

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

Tanjungpinang, 10 Juni 2023  
Penyusun



**Putry Juliandayani**  
**NIM : 16612108**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Segala puji dan syukur kuucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangan. Skripsi ini adalah bagian ibadahku kepada Allah Subhanahu Wata'ala, karna kepada Nyalah kami menyembah dan Kepada Nyalah kami mohon perlindungan. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat aku kasihi dan sayangi*

### **Bapak dan Mamak Tercinta**

*Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada kedua orangtua yang hebat dalam hidup saya. Orang tua saya Bapak (alm) Muhammad zai dan Ibu Asiah. Keduanya yang selalu memberikan motivasi dalam hidupku dan selalu memberiku inspirasi dalam hidupku. Terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku.  
Aku bangga memiliki kedua orang tua seperti kalian ♥*

*Saya ucapkan terimakasih banyak kepada abang, kakak dan adik saya, serta teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, selalu memberikan saya semangat agar menyelesaikan skripsi ini.*

## MOTTO

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan,  
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”*

*(Q.S Al - Insyirah : 5-6)*

*“Tugas kita bukanlah untuk berhasil, tugas kita adalah  
untuk mencoba. Karena didalam mencoba, kita  
menemukan kesempatan untuk berhasil.”*

*Buya Hamka*

*“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu  
baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu,  
padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang  
kamu tidak mengetahui.”*

*(Q.S Al-Baqarah : 216)*

*“Dunia memang tidak selamanya memberikan kebahagiaan,  
namun jangan jadikan alasan untuk berhenti berjuang.”*

*M.Y*

*“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang  
menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak  
antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh”*

*Putry*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas”**. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, arahan, dukungan, dorongan, dan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.,CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra. S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan tempat, dan tidak pernah lelah memberikan

motivasi dan serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Bapak Alfi Hendri, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tempat, dan tidak pernah lelah memberikan motivasi dan serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Untuk Alm. Bapak Muhammad Zai, mamak, abang Johan, kak mita, Adek tercinta terimakasih kasih sayang serta mendoakan dan memberikan dukungan dan nasehat, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk Bapak Syaharuddin selaku kepala sekolah di SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas, yang telah memberi izin saya meneliti sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Untuk sahabat Nindy, Dwi, teman-teman halaqoh, serta teman sebangku kuliah dan teman seperjuangan selama kuliah yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu menjadi penyemangat dalam mengarungi kehidupan ini, dan selalu menjadi pendorong agar dapat menyelesaikan studi ini.

Serta teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang selalu memberi motivasi kepada penulis untuk segera dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi ini.

Demikianlah Skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Tanjungpinang, 10 Juni 2023  
Penulis

**Putry Juliandayani**  
**NIM 16612108**

## DAFTAR ISI

|  |       |
|--|-------|
| HALAMAN JUDUL  |       |
| HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN                           |       |
| HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN                        |       |
| HALAMAN PERNYATAAN                                     |       |
| HALAMAN PERSEMBAHAN                                    |       |
| HALAMAN MOTTO  |       |
| KATA PENGANTAR.....                                    | viii  |
| DAFTAR ISI.....  | xii   |
| DAFTAR TABEL.....                                      | xiv   |
| DAFTAR GAMBAR.....                                     | xv    |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                                   | xvii  |
| A B S T R A K .....                                    | xviii |
| A B S T R A C T.....                                   | xviii |
| <br>   |       |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                               |       |
| 1.1 Latar Belakang .....                               | 1     |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                               | 4     |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                            | 4     |
| 1.4 Kegunaan Penelitian .....                          | 4     |
| 1.5 Sistematika Penulisan .....                        | 5     |
| <br>   |       |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                         |       |
| 2.1 Tinjauan Teori.....                                | 7     |
| 2.1.1 Manajemen .....                                  | 7     |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....                      | 7     |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....               | 9     |
| 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 9     |
| 2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....     | 10    |
| 2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....      | 12    |

|  |    |
|--|----|
| 2.1.3 Pemimpin.....  | 13 |
| 2.1.4.2 Pengertian Pemimpin .....                                  | 13 |
| 2.1.4 Kepemimpinan .....   | 14 |
| 2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan .....                              | 14 |
| 2.1.4.2 Fungsi Kepemimpinan .....                                  | 16 |
| 2.1.4.3 Jenis-Jenis Kepemimpinan.....                              | 19 |
| 2.1.5 Gaya Kepemimpinan .....                                      | 24 |
| 2.1.5.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....                         | 24 |
| 2.1.5.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan.....                              | 27 |
| 2.1.5.3 Tipe Gaya Kepemimpinan .....                               | 27 |
| 2.1.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya<br>Kepemimpinan ..... | 35 |
| 2.1.5.5 Indikator Gaya Kepemimpinan.....                           | 37 |
| 2.1.6 Kinerja .....  | 38 |
| 2.1.6.1 Pengertian Kinerja.....                                    | 38 |
| 2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....               | 40 |
| 2.1.6.3 Indikator Kinerja .....                                    | 41 |
| 2.2 Kerangka Pemikiran .....                                       | 43 |
| 2.3 Penelitian Tedahulu .....                                      | 44 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| 3.1 Jenis Penelitian .....              | 50 |
| 3.2 Jenis Data.....                     | 50 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data.....        | 51 |
| 3.4 Populasi Dan Sampel .....           | 52 |
| 3.4.1 Populasi .....                    | 52 |
| 3.4.2 Sampel .....                      | 52 |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel ..... | 53 |
| 3.6 Teknik Pengolahan Data.....         | 54 |
| 3.7 Teknik Analisa Data .....           | 55 |
| 3.7.1 Uji Kredibilitas .....            | 56 |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 3.8 Jadwal Penelitian ..... | 57 |
|-----------------------------|----|

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Hasil Penelitian .....                                 | 56 |
| 4.1.1 Sejarah Sdn 005 Mubur Kecil .....                    | 56 |
| 4.1.2. Identitas Sd Negeri 005 Mubur Kecil.....            | 59 |
| 4.1.3 Visi Dan Misi Sd Negeri 005 Mubur Kecil.....         | 60 |
| 4.1.3.1 Visi Sd Negeri 005 Mubur Kecil.....                | 60 |
| 4.1.3.2 Misi Sd Negeri 006 Mubur Kecil.....                | 60 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi Sd Negeri 005 Mubur Kecil .....  | 63 |
| 4.1.5 Sarana Dan Prasarana Sd Negeri 005 Mubur Kecil ..... | 61 |
| 4.2 Hasil Pengolahan Data .....                            | 62 |
| 4.2.1 Karakteristik Informan .....                         | 62 |
| 4.2.2 Hasil Wawancara.....                                 | 63 |
| 4.2.3 Hasil Reduksi Data .....                             | 82 |
| 4.2.4 Penyajian Data.....                                  | 94 |
| 4.3 Pembahasan.....  | 98 |

## **BAB V PENUTUP**

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 5.1 Kesimpulan..... | 103 |
| 5.2 Saran .....     | 103 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

| No  | Judul Tabel  | Halaman |
|-----|--|---------|
| 1.  | Tabel Informan.....  | 53      |
| 2.  | Definisi operasional variabel .....  | 54      |
| 3.  | Tabel Daftar Guru dan Staff di SD Negeri 005 Mubur Kecil.....                    | 56      |
| 4.  | Data Ruang Sekolah.....  | 62      |
| 5.  | Karakteristik Informan.....  | 62      |
| 6.  | Hasil wawancara dengan informan dari Gaya Kepemimpinan.....                      | 63      |
| 7.  | Hasil wawancara dengan informan dari Kinerja.....                                | 72      |
| 8.  | Reduksi data Kemampuan mengambil keputusan. ....                                 | 83      |
| 9.  | Reduksi data Kemampuan memotivasi.....   | 84      |
| 10. | Reduksi data Kemampuan komunikasi.....   | 84      |
| 11. | Reduksi data Kemampuan mengendalikan rekan kerja .....                           | 85      |
| 12. | Reduksi data Tanggung jawab .....  | 86      |
| 13. | Reduksi data Kemampuan mengendalikan emosional .....                             | 87      |
| 14. | Reduksi data Pengaruh Kinerja Guru.....  | 88      |
| 15. | Reduksi data pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap<br>kinerja guru ..... | 88      |
| 16. | Reduksi data keunggulan dan kekurangan kepemimpinan<br>kepala sekolah.....       | 89      |
| 17. | Reduksi data Gaya Kepemimpinan yang dipakai kepala sekolah.....                  | 90      |
| 18. | Reduksi data Strategi kinerja guru .....   | 91      |
| 19. | Reduksi data memotivasi kinerja yang baik .....                                  | 92      |
| 20. | Reduksi data kendala-kendala kepala sekolah .....                                | 92      |
| 21. | Reduksi data solusi guru agar kinerja optimal .....                              | 93      |
| 22. | Hasil Penyajian Data.....  | 94      |

## DAFTAR GAMBAR

| No | Judul Gambar            | Halaman |
|----|-------------------------|---------|
| 1. | Kerangka Pemikiran..... | 43      |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

| No           | Judul Lampiran                         |
|--------------|--|
| Lampiran 1 : | Pedoman Wawancara                      |
| Lampiran 2 : | Surat Keterangan dari Objek Penelitian |
| Lampiran 3 : | Cek Plagiat                            |
| Lampiran 4 : | Dokumentasi                            |
| Lampiran 5 : | Riwayat Hidup / Curriculum Vitae       |

## **A B S T R A K**

### **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SD NEGERI 005 MUBUR KECIL KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS**

Putry Juliandayani. 16612108

Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.  
Email : putrijulianda.pjy@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas. Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas yang berjumlah 15 orang, kemudian dalam penelitian ini menentukan sampel dengan teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan *purposive sampling* dimana teknik ini merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, hal ini dikarenakan semua jumlah populasi dijadikan sampel sebanyak 6 orang pegawai.

Teknik analisa menggunakan kualitatif dimana analisis data adalah proses mencari dan menyusul secara sistimatis data yang diperoleh dan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas sudah dijalankan secara tepat, hal ini dapat dilihat dari Dalam indikator gaya kepemimpinan, diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 005 Mubur Kecil Kepulauan Anambas menggunakan gaya kepemimpinan demokratik. Gaya kepemimpinan demokratik ini dapat dilihat dari kepala sekolah dan guru bisa saling menukar pemikiran dalam hal menemukan sebuah masalah maupun mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut, komunikasi dua arah ditingkatkan serta tanggungjawab pemecahan masalah sebagian besar berada dipihak guru. Dalam kegiatan sehari-hari disekolah selalu mengadakan rapat serta bermusyawarah dengan para guru. Kepala sekolah mengadakan diskusi dengan para guru dalam membuat sebuah keputusan yang nantinya bermusyawarah terlebih dahulu serta suara terbanyak yang akan di pilih.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, kinerja

Dosen Pembimbing I : Armansyah., S.E., M.M  
Dosen Pembimbing II : Alfi Hendri, S.E., M.M.

## **A B S T R A C T**

### **ANALYSIS OF THE PRINCIPAL'S LEADERSHIP STYLE IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE OF SD NEGERI 005 MUBUR KECIL KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS**

Putry Juliandayani. 16612108

Management. High School of Economic Sciences (STIE) Tanjungpinang Development.

Email : putrijulianda.pjy@gmail.com

*The purpose of this study was to analyze the leadership style of the principal in improving teacher performance of SD Negeri 005 Mubur Kecil Kepulauan Anambas. This type of qualitative research with a descriptive approach. The population in this study was all employees of SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambastotaling 15 people, then in this study determind the sampel with the Nonprobability sampling technique using purposive sampling where this technique is a sampling technique with certain considerations, this is because all population number were sampled as many as 6 employees.*

*The analysis technique uses qualitative where data analysis is the process of systematically searching and following the data obtained and the results of observations, interviews, and documentation, by organizing the data into categories, describing them into units, synthesizing, compiling into patterns, choosing what is important and what is important. what will be studied, and make conclusions so that they are easily understood by themselves.*

*Based on the results of the study, it can be concluded that the Principal's Leadership Style In Improving Teacher Performance Of SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas has been carried out appropriately, this can be seen from in the leadership style of the principal at SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas Islands uses a democratic leadership style. This democratic leadership style can be seen from the principal and teacher can exchange ideas in terms of finding a problem or finding a way out of the problem, two-way communication is improved and the responsibility of solving problems is largely on the teacher's side. In daily activities at school always hold meetings and deliberate with teachers. The headmaster holds discussions with the teachers in making a decision that will be deliberated first and a majority vote will be elected.*

*Keywords: Leadership Style, Performance*

*Lecturer of Mentor I : Armansyah., S.E., M.M*

*Lecturer of Mentor II : Alfi Hendri, S.E., M.M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas pendidikan dapat meningkat jika ditingkatkan sumber daya manusia Indonesia. Pendidikan di Indonesia memegang kiprah yang sangat penting dalam pembangunan bangsa, khususnya pembangunan manusia. Pembangunan manusia seutuhnya tidak terlepas dari kiprah dan masyarakat, serta banyak sekali forum dibidang pendidikan. Selain itu peran penting seorang pemimpin yaitu wajib mampu mengambil sebuah keputusan. Kepemimpinan adalah aktivitas manajerial yang penting pada setiap organisasi khususnya dalam pengambilan kebijakan serta keputusan. Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang anggotanya dapat mencicipi bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, pakaian, pangan, tempat tinggal juga kebutuhan lainnya yang pentas didapatkannya. Pemimpin merupakan seseorang yang berada pada gerombolan, sebagai pemberi tugas atau menjadi pengarah dan mengkondisikan aktivitas gerombolan yang relevan, dan menjadi penanggung jawab utama serta mampu memberikan contoh yang baik dalam kedinasan maupun juga dalam kehidupan sehari-hari sebagai akibatnya organisasi menjadi aman. Sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, pemimpin memiliki peranan penting dalam rangka mengoptimalkan manajemen. Fungsi pemimpin ialah memudahkan pencapaian tujuan secara kooperatif diantara para pengikut dan pada waktu yang sama menyediakan kesempatan bagi pertumbuhan serta perkembangan langsung mereka.

Setiap gaya kepemimpinan memiliki pro dan kontra. Gaya kepemimpinan harus kondusif bagi lingkungan dan sikap pada guru atau karyawan pada suatu perusahaan, sebagai akibatnya kepemimpinan dan struktur dalam organisasi berjalan lancar dan efisien. Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Hardianto, 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu aturan yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain berdasarkan persepsi mereka. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu pola perilaku konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin serta diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi aktivitas orang lain.

Kepala sekolah ialah seorang pemimpin yang merupakan organ yang seharusnya bisa mempengaruhi sikap dan perilaku rekan kerja. Pada hal ini targetnya ialah para pengajar yang diperlukan bisa meningkatkan kerjanya setelah mendapat pengaruh dari atasannya. Agar proses mempengaruhi bisa berjalan lancar, maka pemimpin wajib melakukan individu secara manusiawi. Manusia dalam melakukan aktivitasnya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap nilai-nilai, keinginan dan minat, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kerjanya. Secara garis besar bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pengajar sangat mempengaruhi dalam sistem mengajar. Kinerja dan kompetensi pengajar memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi peserta didik dari ketidaktahuan menjadi memahami, dari ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak terampil menjadi terampil, dengan menggunakan metode-metode pembelajaran bukan lagi mempersiapkan peserta didik yang pasif, melainkan peserta didik berpengetahuan yang senantiasa bisa menyerap dan

beradaptasi dengan informasi baru dengan berpikir, bertanya, menggali, membangun dan menyebarkan cara-cara tertentu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kehidupannya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan kepala sekolah akan sangat mempengaruhi kinerja guru dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Gaya kepemimpinan yang digunakan harus tepat. Kinerja yang baik harus dimiliki oleh sebuah organisasi adalah kinerja.

Sekolah Dasar Negeri (SDN) 005 Mubur Kecil merupakan salah satu satuan pendidikan dengan jenjang sekolah dasar yang terletak di Piasan kecamatan Siantan Utara Kabupaten kepulauan Anambas. Oleh sebab itu, kemampuan seorang guru dituntut untuk saling bersinergi dalam mengelola pembelajaran yang lebih baik kepada peserta didiknya. Keberhasilan guru dalam aktivitas pembelajaran adalah menjadi kunci keberhasilan kepala sekolah.

Berdasarkan pengamatan sementara pada SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas, proses gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru masih tergolong sederhana dan kurang mendukung, serta masih adanya guru yang datang tidak tepat waktu dan masih perlu ditinjau ulang mengenai menjalankan tugasnya sebagai motivator guru. Serta peran guru disekolah dalam menyampaikan materi pembelajaran belum dapat dilakukan secara optimal mengingat persediaan alat peraga belum memadai, sehingga dalam menyampaikan materi pelajaran kurang berdampak positif bagi peningkatan mutu pembelajaran.

Dan masih minimnya pengawasan/penegasan kepala sekolah terhadap tenaga pengajar (guru) disekolah. Dalam hal ini juga sebenarnya menjadi faktor penting bagaimana kepala sekolah bisa menstimulus kinerja guru. Hal yang

demikian adalah tidak baik bagi kelangsungan jalannya suatu organisasi dan tentunya dapat menghambat kemajuan organisasi. Maka dari itu gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan menjadi hal yang sangat menarik untuk dijadikan fokus penelitian secara mendalam, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan yang diteliti yaitu : **“ Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas.”**

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, adapun tujuan peneliti yaitu : Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Ilmiah**

Secara ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan, baik pendidikan formal

maupun pendidikan nonformal khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, dan diharapkan juga peneliti ini berguna untuk memperbanyak bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan.

## 2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru yang baik.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemanahan dalam penelitian ini, maka sistematika di susun sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan dan Kegunaan penelitian dan sistematika penulisan

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup teori-teori terkait masalah riset dan dipakai untk mendukung jalannya riset ini.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variable dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi menyediakan hasil penelitian yang didapatkan selama proses penelitian langsung mulai dari awal sampai selesai yang meliputi latar belakang, obyek penelitian dan penyajian data yang berhubungan dengan variabel penelitian

**BAB V : PENUTUP**

Pada Bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari istilah *to manage*, yang merupakan mengurus, mengatur, melaksanakan serta mengelola. Manajemen bisa didefinisikan sebagai satu kelompok aktivis yang ditunjukkan pemanfaatan sumber daya yang efisien serta efektif dalam rangka upaya menanggapi sebuah atau berupa tujuan tertentu (Hasibuan, 2017). Pada dasarnya manajemen bau bisa diterapkan jika manajemen tersebut sudah memenuhi beberapa persyaratan, beberapa dasar manajemen (Hasibuan, 2017) antara lain :

1. Adanya kerja sama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal.
2. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama akan dicapai.
3. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur.
4. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik..
5. Adanya wewenang dan tanggung jawab dari setiap individu anggota.
6. Adanya koordinasi dan integrasi dari proses manajemen tersebut.
7. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Menurut beberapa ahli dalam memandang ilmu manajemen dengan pengertian beragam salah satunya Follet yang dikutip (Priyono, 2018) manajemen adalah seni dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab melalui perantara. Menurut Griffin yang dikutip (Nugroho, 2019) manajemen adalah proses yang

terdiri dari perencanaan, organisasi, koordinasi, dan kontrol pada sumber daya agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Efektif yang dimaksud ialah bertujuan tercapai sesuai rencana, dan efisien berarti bahwa manajemen dilakukan secara cermat, terorganisir, dan tepat waktu.

Menurut Hikmat dalam (Sudaryono, 2017) menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi supaya bisa mencapai tujuan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengorganisasi dan memimpin usaha manusia, menerapkan pengawasan dan pengendalian tenaga, serta memanfaatkan bahan alam bagi kebutuhan manusia. Sedangkan menurut Nanang fatah dalam (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa manajemen merupakan suatu profesi pekerjaan yang menuntut persyaratan tertentu yang menghendaki berbagai kompetensi sebagai dasar keahlian khusus, diakui dan dihargai oleh masyarakat, pemerintah, serta memiliki kode etik tertentu.

Selain itu menurut Robbins dan Couter dalam (Samsuddin, 2018) mengatakan bahwa manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengintegritas kegiatan-kegiatan agar dapat diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain. Dua kata penting yang saling terkait disini adalah pengkoordinasian orang lain dan efektif efisien. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan untuk mengukur sdm agar melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Yuritano., S.E. et al., 2023) Pengertian manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan,

pengawasan, penilaian 12 dan pengendalian kegiatan dalam rangka mem-berdayakan seluruh sumber daya organisasi/perusahaan, baik sumber daya manusia (human resource capital), modal (financial capital), material (tanah, sumber daya alam atau bahan baku), serta teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berikut diantaranya beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Schuler dalam (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja asal organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat krusial dalam memberi kontribusinya bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut sudah dipergunakan secara efektif dan adil baik bagi kepentingan individu, organisasi, maupun warga.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta bisa digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan bersama dari perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi lebih maksimal. Menurut Gerry Dessler dalam buku (Eko Widodo, 2015) Manajemen sumber daya manusia artinya proses memperoleh, melatih, menilai, dan menyampaikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan

kerja mereka, kesehatan, keamanan dan persoalan keadilan. Menurut Bohlander dan Snell dalam buku (Eko Widodo, 2015) manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan karyawan dalam perusahaan, menghasilkan pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan agar dapat mengembangkan kinerja karyawan serta memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Mathis & Jackson dan Hasibuan dalam buku (Eko Widodo, 2015) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam buku (D. H. . Hasibuan, 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengorganisasian, pemeliharaan kedisiplinan, dan pemberhentian (D. H. Hasibuan, 2014).

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi (*Organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan rekan kerja agar mengerjakan semua tugas dengan baik.
4. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila menyimpang, akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurna rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama seperti sampai pension.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi tersebut dengan cara bertanggung jawab secara etis, strategis dan social. (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

#### **1. Tujuan Sosial**

Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara social terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah social.

#### **2. Tujuan Organisasional**

Tujuan organisasional sasaran formal yang diibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibetuk untuk membantu

mewujudkan tujuan organisasi. Dengan cara meningkatkan efektifitas organisasional seperti menyediakan tenaga kerja yang terlatih, mendayagunakan tenaga kerja yang efisien dan efektif, menyediakan kesempatan kerja bagi tiap orang dan menyosialisasikan kebijakan sumber daya manusia ke semua karyawan.

### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik dan dituntut mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas organisasinya. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan yang terkait dengan pekerjaan, karena karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadi dalam bekerja tercapai.

## **2.1.3 Pemimpin**

### **2.1.4.2 Pengertian Pemimpin**

Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Chaniago, 2018), pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Dapat juga disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang karena

sifat kepribadiannya atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran tertentu. Sedangkan menurut (Martoyo, 2015) pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan memimpin artinya mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Menurut (Baharuddin, 2014) mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk balasan. Dengan demikian, seorang pemimpin, memiliki wibawa, kekuasaan, atau pengaruh kepada bawahhannya. Adapun istilah pemimpin berasal dari kata *leadership* yang berarti bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah di awal, berbuat paling dulu, melopori, mengarahkan pikiran pendapat orang lain, membimbing, memunutkan, dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin mempunyai kelebihan untuk mengatur dan mengarahkan rekan kerja. Superioritas seorang pemimpin akan menentukan terbentuknya sikap taat dari seluruh rekan kerja.

#### **2.1.4 Kepemimpinan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah seseorang yang mampu menciptakan situasi yang menginspirasi para pengikutnya agar mencapai tujuan yang lebih baik dan lebih tinggi dari keadaan sekarang. Seorang pemimpin yang efektif merupakan seseorang yang mampu membaca situasi, mengatasi pemasalahan, bertanggung jawab, bersedia mengebangkan pengikutnya, serta memiliki integritas dan etika yang baik karena seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik sebagai

panutan bagi pengikutnya. Serta seorang pemimpin mempunyai pencapaian tujuan yang lebih riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju dimasa akan datang.

Menurut Fauzi & Rita (2018) kepemimpinan merupakan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan serta menggerakkan orang lain agar mereka mau berusaha atau bekerja agar bisa mencapai tujuan yang kehendaki, dibandingkan dengan seseorang yang bukan pemimpin. Pada umumnya seorang pemimpin lebih percaya diri, terbuka, mudah menyesuaikan diri, antusias, memiliki dorongan untuk berprestasi, mempunyai inisiatif serta mampu bekerja sama dan berhubungan dengan orang lain. Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin mampu membina rekan kerja dalam mengarahkan, mengendalikan, mengatur dan mengelola serta mendidik rekan kerja dalam kinerja yang berkerjasama serta bertanggung jawab atau kewajiban dan tugas yang diberikan atasannya.

Adapun menurut (Busro, 2018), kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai proses pembentukan awal serta memelihara struktur organisasi dalam harapan dan interaksi. Kepemimpinan mengarah pada peningkatan sedikit demi sedikit pada perubahan dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarah-pengarah rutin organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tersebut membawakan makna dari yang dipimpinnya berdasarkan struktur yang telah ditetapkan dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Menurut (Susanto, 2017), kepemimpinan adalah suatu aspek penting dalam sekolah. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya simbol yang ada atau tidaknya, tidak menjadi masalah

tetapi keberadaanya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, kepemimpinan dapat disimpulkan ialah segenap aktivitas dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada dilingkungannya pada situasi tertentu agar orang yang melalui kerjasama mau bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Namun kepemimpinan juga sebagai kemampuan dari seorang pemimpin kepada rekan kerja untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara rekan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, tugas pemimpin adalah menjaga keutuhan kerja sama rekan kerja yang bekerja dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan dan proses tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengendalikan, mengelola, membimbing, mengawasi, motivator dan panutan kepada rekan kerja agar terpengaruh mau melaksanakan tugas sesuai perintah sehingga tercapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

#### **2.1.4.2 Fungsi Kepemimpinan**

Menurut (Siagan, 2019) upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus menjalankan fungsi kepemimpinan yang sesuai. Pada umumnya, fungsi kepemimpinan adalah untuk mengusahakan agar kelompok yang dipimpin dapat mewujudkan dan tercapainya tujuan dengan baik melalui kerjasama yang produktif dalam segala situasi. Menurut (Siagan, 2019) fungsi-sungsi kepemimpinan ialah sebagai berikut :

1. Pimpinan sebagai penentu arah

Pemimpin dalam organisasi akan berperan sebagai perencana dan penentu strategi dan taktik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga segala saran dan prasarana yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal.

2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Kegiatan dan kebijaksanaan yang dijalankan oleh organisasi perlu dijelaskan kepada pihak luar selaku mitra perusahaan, agar pihak tersebut memiliki pengetahuan yang tepat tentang organisasi, dan yang bertanggung jawab sebagai wakil juru bicara resmi organisasi dengan berbagai pihak tersebut adalah pimpinan organisasi.

3. Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Pemeliharaan hubungan baik bisa dilakukan melalui proses komunikasi, baik secara lisan maupun tulisan, sehingga pimpinan perlu menguasai teknik komunikasi agar penyampaian keputusan untuk pengendalian, pengawasan, pengarahan rekan kerja dan penyampaian informasi kepada pihak lain agar bisa lebih efektif dan mudah dipahami.

4. Pimpinan sebagai mediator

Fungsi pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul antar sesama anggota dalam organisasi. Untuk mengatasi masalah secara rasional, objektif, dan tidak memihak, maka dituntut peran kemampuan pemimpin sebagai seorang mediator yang handal untuk organisasi.

5. Peranan selaku integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi gaya, dana serta tenaga, dan spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap,

perilaku serta tindakan yang mementingkan kelompok dan satuan kerja sendiri. Pemimpin yang berada diatas semua orang dan semua satuan kerja memungkinkan menjalankan peranan integratif.

Menurut Sutikno, (2018) secara umum fungsi pemimpin adalah untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi kepemimpinan pada dasarnya adalah sebagai teknik serta strategi pengefektifan organisasi supaya menggerakkan anggotanya dengan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku agar rekan kerja bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Sutikno, 2018) secara operasional fungsi pokok dari kepemimpinan dapat dibedakan kedalam lima fungsi pokok, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif adalah seorang kepemimpinan yang efektif perlu mempunyai pemimpin yang bisa menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah yang sesuai.
2. Fungsi konsultatif. Dalam menentukan keputusan, pemimpin akan berkonsultasi dengan orang lain yang dinilai mempunyai informasi yang diperlukan. Kemudian pemimpin akan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya, hal ini agar keputusan pimpinan memiliki dukungan dan mudah diinstruksikan kepada rekan kerja.
3. Fungsi partisipasi. Dalam menjalankan fungsi partisipasi ini, pemimpin berupaya mengaktifkan orang-orang yang sedang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan keputusan tersebut. Partisipasi ini tetap dilakukan secara terkendali dan terarah, bekerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang

lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap pada fungsi sebagai pemimpin, bukan sebagai pelaksana.

4. Fungsi delegasi adalah suatu kepercayaan. Fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang dalam membuat dan menetapkan keputusan, baik dengan persetujuan, maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Orang-orang yang menerima delegasi itu di yakini sebagai pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip dan juga persepsi.
5. Fungsi pengendalian ialah kepemimpinan yang sukses mampu mengatur kegiatan anggota secara terarah dan selalu berada dalam koordinasi. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui bimbingan, pengarahan, koordinasi, serta pengawasan.

#### **2.1.4.3 Jenis-jenis Kepemimpinan**

Terdapat banyak jenis kepemimpinan diantaranya adalah kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan visioner, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan autoraksi, kepemimpinan bebas, kepemimpinan peternalistik, serta kepemimpinan karismatik.

Menurut (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang mengemban pada tugas diemban rekan kerja. Pemimpin merupakan seorang *me-design* pekerjaan serta dengan mekanismenya, dan staff merupakan seorang melakukan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional lebih fokus pada perannya sebagai manajer karena ia sangat terlibat aspek-aspek prosedural, manajerial metodeologis dan juga fisik. Oleh karena itu,

kepemimpinan transaksional dihadapkan dengan orang-orang yang ingin memenuhi keperluan hidupnya dari segi sandang, pangan, dan papan.

Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya didasarkan dengan kebutuhan akan apresiasi diri, tetapi memberikan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang baik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan pemimpin yang memandang manusia, kinerja, serta pertumbuhan organisasi merupakan sisi yang paling berpengaruh. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih menekankan kinerja yang bertanggungjawab atas kegagalan melakukan pekerjaannya yang lebih efisien dan efektif. Namun kepemimpinan visioner (*Visionary Leadership*) menurut (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa pemimpin visioner mempunyai empat peran yaitu: sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Penentu arah yang baik harus bisa menyusun berbagai langkah menuju target agar bisa diterima sebagai suatu kemajuan riil oleh semua orang didalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pemimpin visioner sangat dibutuhkan agar terwujudnya tatanan masyarakat yang lebih baik, tidak terkecuali pada bidang pendidikan memerlukan pemimpin visioner yang mempunyai gagasan-gagasan baru untuk melakukan perubahan.

Adapun kepemimpinan demokratis menurut (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilaksanakan berdasarkan serta mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokrasi selalu berusaha supaya

memanfaatkan kelebihan anggota organisasi melalui kebebasan menyampaikan gagasan atau ide, pendapat, kreativitas, inovasi, kritik, saran-saran yang dilakukan serta bertanggung jawab. Namun kepemimpinan demokrasi ini didasari oleh salah satu kebutuhan manusia yang disebut kebutuhan akan kekuasaan. Sedangkan kepemimpinan autoraksi dalam Sondang P. Siagiandari (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa semua ilmuwan yang berusaha mendalami berbagai segi kepemimpinan mengatakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang autoraksi mempunyai serangkaian karakteristik yang negatif. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autoraksi menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satu penentu, penguasa dan pengendali organisasi serta kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan bebas menurut (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam memberikan keputusan atau mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan, pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Dapat disimpulkan bahwa persepsi seorang pemimpin yang bebas tentang perannya sebagai seorang pemimpin berkisar dengan pandangan bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional. Sedangkan menurut kepemimpinan paternalistik menurut (Sudaryono, 2017)

mengatakan bahwa pemimpin perannya diwarnai oleh sikap kebapak-bapakan dalam arti bersifat melindungi, mengayomi, dan menolong anggota organisasi yang dipimpinnya. Dapat disimpulkan bahwa pemimpin paternalistik tidak mementingkan diri sendiri, namun memberikan kesejahteraan dan mengutamakan kepentingan bersama.

Adapun kepemimpinan kharismatik menurut (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa kepemimpinan kharismatik adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin yang luar biasa atau heroik dalam mengamati perilaku-perilaku tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kharismatik dapat diartikan sebagai kemampuan memengaruhi orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan atau kelebihan dalam sifat atau aspek kepribadian pemimpin, sehingga menimbulkan rasa hormat, rasa segan dan kepatuhan yang tinggi pada para pengikutnya.

Berbagai macam jenis-jenis kepemimpinan menurut (Donni & Suwanto, 2019), yaitu :

#### 1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu:

- a. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi karyawan.
- b. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika rekan kerja gagal mencapai tujuan kinerja.

## 2. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulus intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

## 3. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini ialah memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraksi dengan masa depan bagi suatu atau unit organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan mengikut.

## 4. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin yang efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Menurut D. H. . Hasibuan, (2014) jenis-jenis kepemimpinan :

1. Kepemimpinan Otoriter. Jika kekuasaan dan wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, rekan kerja tidak ikutserta dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan pada proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Partisipasi. Apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan

loyalitas, serta partisipasi rekan kerja. Pemimpin motivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Rekan kerja harus berpartisipasi memberi saran, ide, dan pertimbangan pada proses pengambilan keputusan.

3. **Kepemimpinan Delegasi.** Apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada rekan kerja dengan lengkap. Dengan begitu, rekan kerja bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dan leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara rekan kerja mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada rekan kerja.

### **2.1.5 Gaya Kepemimpinan**

#### **2.1.5.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang memberikan arahan kepada rekan kerjanya agar kinerja dapat terarah dengan baik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat memberikan dampak positif karena kepala sekolah memberikan motivasi dan memberikan semangat kerja kepada rekan kerja agar lebih efektif dan efisien. Maka tidak mudah menjadi seorang pemimpin yang telah dimandatkan atasan dalam mengelola, mengarahkan, mengendalikan, mengawasi, motivator, dan mengatur dari berbagai aspek yang direncanakan untuk di masa akan datang. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan supaya menjadi sosok pemimpin yang tangguh, berwibawa, berkharismatik, tanggung jawab dan sosok yang menjadi panutan kepada rekan kerja. Tekad dan kesanggupan seorang pemimpin harus dibuktikan dengan tindakan dan sikap dalam tingkah laku sehari-

hari seorang pemimpin, sehingga semua unsur yang ada disekolah/madrasah maupun instansi lainnya.

Menurut (Sudaryono, 2017) bahwa gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Namun gaya kepemimpinan juga dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin ditekankan kemampuannya dalam menjalankan suatu amanah yang ditugaskan, sehingga gaya kepemimpinan tersebut bisa memberikan dampak positif bagi rekan kerja agar bisa bekerjasama dalam organisasi untuk kemajuan dimasa akan datang. Seorang pemimpin lebih dikenal sebagai pemimpin yang mengutamakan memberikan kesempatan bagi rekan kerjanya. Karena itu, gaya kepemimpinan ini juga lebih mendorong semua unsur yang ada dalam lembaga pendidikan agar bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga unsur yang berada disekolah dapat bekerja bersedia tanpa paksaan, dan juga ikut serta berpartisipasi aktif secara optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Hardianto, 2022) bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan pada perilaku kepemimpinan seseorang agar mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan. Namun menurut (Edision *et al.*, 2019) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin bertindak dan bagaimana cara ia mengetahui anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin cepat dapat bertindak andil kepada rekan kerja dengan cara bersama-sama dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Dari deskripsi diatas, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, melibatkan rekan kerja dalam setiap aktivitas, dan kharismatik sebagai daya perekat antara rekan kerja dan pemimpin. Namun menurut Gibson (Samsuddin, 2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran rekan kerja sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya agar mencapai organisasi.

Sebagai seorang pemimpin gaya kepemimpinan ini dapat menjadi sebagai agen perubahan dalam sekolah yang dipimpinnya, dimana seorang kepala sekolah harus dapat mengembangkan visi yang telah ditentukan, sehingga sekolah yang dipimpinnya dapat berkembang lagi dari sebelumnya. Perubahan yang dirasakan bukan hanya pada organisasi sekolah saja, akan tetapi seluruh unsur yang ada disekolah itupun harus mendapatkan dan merasakan dampak perubahan yang terjadi. Untuk itu, harus diiringi dengan tekad dan kerjasama dari atasan maupun rekan kerja agar pekerjaan tersebut tidak menjadi sia-sia.

Dari semua uraian terkait pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli diatas, penulis mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi rekan kerja agar mampu bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, pemimpin juga harus bisa menyadarkan rekan kerja untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja atau melalui dukungan bersama rekan kerja maupun staff secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan

yang lebih baik dimasa akan datang yang lebih baik. Maka dari itu, gaya kepemimpinan dapat di artikan sebagai gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang memiliki tugas serta tanggung jawab dala membawa perubahan terhadap rekan kerja untuk kemajuan organisasi yang lebih baik kedepannya.

#### **2.1.5.2 Fungsi Gaya kepemimpinan**

Fungsi gaya kepemimpinan untuk mendorong, membujuk semua rekan kerja atau pengikut agar berkontribusi supaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan maksimal mereka (Wahjosumidjo, 2018). Dalam hal ini jika kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan para guru dan staff :

1. Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap para guru, staff dan para siswa.
2. Sebaliknya kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat percaya diri terhadap guru, staff dan sisa dengan cara:
  - a. Meyakinkan (*Persuade*), berusaha agar para guru, staff serta siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar.
  - b. Membujuk (*Induce*), berusaha meyakinkan para guru, staff dan siswa apa yang dikerjakan adalah benar.

#### **2.1.5.3 Tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Sutikno, 2018) dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin mempunyai tipe (bentuk) kepemimpinan. Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah :

## 1. Gaya Otokratik

Gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasa dipandang sebagai karakteristik negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratik diantaranya, yaitu :

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadinya.
- b. Tanpa musyawarah
- c. Tidak mau menerima saran dari rekan kerja
- d. Kekuasaan mutlak ditangan pemimpin
- e. Setiap keputusan tidak dapat dibantah
- f. Bertindak sewenang-wenang
- g. Kurang rasa memiliki rasa kekeluargaan

## 2. Gaya Kendali Bebas (*Laissez Faire*)

Gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan ini pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan juga seringkali menghindari diri dari tanggungjawab. Persepsi seorang pemimpin yang terkendali bebas melihat perannya sebagai polisi lalu lintas, dengan anggapan bahwa anggota organisasi sudah mengetahui dan cakap dewasa untuk taat pada peraturan yang berlaku. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin

memiliki keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas (*Laissez Faire*) yaitu :

- a. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penuntutan tugas
- b. Kadang-kadang memberikan komentar spontan terhadap aktivitas anggota atau pernyataan
- c. Pemimpin membiarkan rekan kerja untuk mengatur dirinya sendiri
- d. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.

### 3. Gaya Paternalistik

Persepsi seorang yang paternalistik tentang perannya dalam kehidupan organisasi bisa dikatakan diwarnai oleh harapan rekan kerja kepadanya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar perannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan paternalistik yaitu :

- a. Menganggap rekan kerja sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi
- c. Jarang memberikan kesempatan pada rekan kerja untuk mengambil inisiatif
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- e. Sering bersikap serba memahami.

### 4. Gaya Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik mempunyai karakteristik khusus yakni daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut

yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu mampu menjelaskan secara konkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi. Sampai sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian memiliki daya penarik yang amat besar. Oleh sebab itu, pemimpin pada umumnya memiliki pengikut, meskipun para pengikut itu sering juga tidak menyebutkan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin.

#### 5. Gaya Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik merupakan pemimpin dalam menggerakkan rekan kerja lebih sering mempergunakan sistem perintah, seseorang bergantung kepada pengikut serta jahatnya, dan senang pada formalitas yang berlebihan.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan militeristik yakni :

- a. Dalam menggerakkan rekan kerja senang pada formalitas yang berlebihan.
- b. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari rekan kerja.
- c. Sulit menerima kritikan dari rekan kerja.
- d. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

#### 6. Gaya Pseudo-demokratik

Gaya ini disebut juga dengan kepemimpinan manipulatif atau semi demokratif. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia berpura-pura untuk berunding tetapi sebenarnya

tiada lain untuk mengesahkan saran-saranya. Pemimpin yang bertipe psdeodemokratik hanya tampaknya saja bersikap demokrasi padahal sebenarnya dia bersifat otokratik. Pemimpin ini menganut demokrasi semua dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar. Pemimpin seperti ini menurut (Sudarwan, 2010) berikut antara lain :

- a. Banyak meminta pendapat, akan tetapi dia sudah mempunyai pendapat sendiri yang dipaksakan untuk disetujui.
- b. Seolah-olah mengiyakan, tapi akhirnya menyalahkan.
- c. Disaat waktu tertentu banyak memberikan pujian kepada rekan kerja, padahal hanya buat menarik simpati semata-mata.
- d. Mengambil keputusan secara simbolis.

#### 7. Gaya Demokratik

Yang dimaksud dengan tipe demokrattik merupakan tipe memimpin yang demokratis, serta bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratik. Gaya kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia mendapatkan serta menghargai saran-saran, pendapat, serta nasehat dari staf dan rekan kerja, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik artinya kepemimpinan yang aktif, dinamis, serta terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas-tugas yang disertai pelimpahan kewenangan dan bertanggung yang jelas, meningkat setiap anggota berpartisipasi secara efektif. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratik adalah sebagai berikut :

- a. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah.
- b. Memberikan kesempatan pengembangan karir rekan kerja.
- c. Mengetahui kekurangan serta kelebihan rekan kerja.
- d. Komunikatif dengan rekan kerja.
- e. Mendorong rekan kerja untuk mencapai hasil yang baik.
- f. Mau bekerjasama dengan rekan kerja.
- g. Selalu mendahulukan hal-hal yang penting
- h. Menghargai pendapat rekan kerja
- i. Senang rekan kerja yang kreatif

Menurut Danim dalam (M Ali et al., 2015) ada beberapa tipe kepemimpinan yakni:

1. Pemimpin otokratik : tindakan menurut kemauan sendiri, dimana setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa yang bersifat paksaan.

Pemimpin otokratik mempunyai ciri-ciri antara lain :

- a. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin
- b. Rekan kerja, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras dan tidak kenal lelah
- d. Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- e. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap rekan kerja dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
- f. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah

g. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang

2. Kepemimpinan Demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok tujuan yang bermutu tercapai.

Pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain :

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
  - b. Rekan kerja, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara intergal harus diberi tugas dan tanggung jawab.
  - c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama
  - d. Kepercayaan tinggi terhadap rekan kerja dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
  - e. Komunikasi dengan rekan kerja bersifat terbuka dan dua arah.
3. Kepemimpinan permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikap serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada rekan kerja, sehingga rekan kerja tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan.

Pemimpin permisif memiliki ciri-ciri :

- a. Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan yang rendah pada diri sendiri
- b. Mengiyakan semua saran
- c. Lambat dalam membuat keputusan
- d. Banyak “mengambil muka” kepada rekan kerja
- e. Ramah dan tidak menyakiti rekan kerja

Sedangkan menurut (Jurdi, 2018) mengatakan bahwa ada empat tipe gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Mengarahkan, gaya ini sama dengan gaya otokratis, jadi rekan kerja mengetahui secara persis apa yang diperlukan dari mereka.
2. Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap rekan kerja
3. Berpartisipasi, pemimpin bertanya serta menggunakan saran rekan kerja.
4. Berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk rekan kerja.

Selain itu menurut George R Terry dalam (Martoyo, 2015) terbagi 6 tipe gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Tipe pribadi. Pemimpin tipe ini, kepemimpinannya didasarkan pada kontak pribadi menggunakan rekan kerja-rekan kerja. Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan secara relatif sederhana pelaksanaannya.
2. Tipe Nonpribadi. Pemimpin ini menyampaikan cermin kurangnya adanya kontak pribadi pemimpin bersangkutan dengan rekan kerja-rekan kerja. Ini berarti bahwa korelasi pemimpin menggunakan rekan kerja-rekan kerja hanya melalui sarana atau media tertentu seperti: Planning-planning, intruksi-intruksi, sumpah-sumpah, janji-janji dan sebagainya. Sehingga demikian hubungan bersifat tidak langsung atau bersifat “nonpersal” (nonpribadi), dan biasanya hubungan yang demikian itu tidak dinamis.
3. Tipe Otoriter. Pemimpin tipe otoriter ini menganggap kepemimpinannya adalah hal pribadinya dan beropini bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan rekan kerja-rekan kerja yang melaksanakan. Pengawasannya sangat tegang juga, sehingga lebih sempurna

jika kepemimpinan atau pemimpin tipe ini dimanfaatkan untuk keadaan darurat, dimana suatu konsultasi dengan rekan kerja tidak mungkin lagi.

4. Tipe Demokrasi. Pemimpin tipe ini menitikberatkan di partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok. Inisiatif dari kelompok sangat dianjurkan oleh pemimpin tipe ini. Kegagalan kepemimpinan dari pemimpin tipe ini ialah jika anggota kelompok tidak cakap dan kurang motolitas atau bekerjasama.
5. Tipe Paternalistis. Tipe ini cenderung selalu ke “bapak “-an, sehingga sangat memikirkan keinginan serta kesejahteraan anak buah. Terlalu melindungi dan membimbing (overprotective). Sebab itu agak bersifat ”sentimentil”, meskipun tujuannya baik, sehingga kepercayaan diri serta kebebasan kelompok tidak berkembang. Kelemahannya adalah bahwa tipe demikian umumnya tidak langsung dalam melaksanakan kepemimpinannya.
6. Tipe Indigenous. Pemimpin ini muncul pada organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat informil seperti perkumpulan sepak bola, sekolah dan sebagainya, dimana interaksi antar orang seorang pada organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat serta pembawaan pimpinan,(indigenous yang bersifat pembawaan).

Meskipun terdapat berbagai macam tipe pemimpin semacam diatas, tidak berarti bahwa masing-masing bersifat eksklusif, artinya pemimpin menggunakan tipe yang sama tidak memiliki tipe-tipe lainnya, sehingga seorang pemimpin mungkin akan menerapkan kepemimpinan demokratis pada situasi-situasi tertentu serta akan menerapkan kepemimpinan otoriter pada situasi-situasi yang lain.

#### **2.1.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robert Tannenbaun dan Warren Hschmidt dalam (Fauzi & Rita, 2018) menyebutkan bahwa fakor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, antara lain :

1. Diri pemimpin : kepribadian, pengalaman, masa lalu, latar belakang, dan harapan pemimpin sangat memengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping memengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
2. Ciri atasan pemimpin : gaya kepemimpinan dari atasan pemimpin sangat memengaruhi orientasi pemimpin
3. Ciri rekan kerja : respon yang diberikan rekan kerja akan menentukan efektivitas kepemimpinan. Latar belakang pendidikan rekan kerja juga sangat menentukan gaya kepemimpinannya.
4. Persyaratan tugas : tuntutan tanggung jawab pekerjaan rekan kerja akan memengaruhi gaya kepemimpinan
5. Iklim organisasi dan kebijakan suasana serta garis pedoman sebuah perusahaan akan memengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok dan gaya kepemimpinan yang dipilih.
6. Perilaku dan harapan rekan sekerja pemimpin : rekan sekerja yang setingkat pemimpin ialah acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan sangat memengaruhi efektivitas hasil kerja pemimpin.

Kesimpulan dari uraian tersebut merupakan bahwa terdapat tiga unsur dalam situasi kerja yang memengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Hubungan antara pemimpin dan rekan kerja
- b. Struktur tugas
- c. Kedudukan kekuasaan pemimpin

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Luthans dalam (Parashakti & Setiawan, 2019) dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma: menyampaikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek serta kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, memakai simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengeskpresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual dapat: menyampaikan intelegensi, rasional pemecah masalah secara hati-hati.
4. Memperhatikan staf secara individu: mampu memberikan perhatian terhadap pribadi memperlakukan karyawan secara individual, melatih, serta menasehati.

#### **2.1.5.5 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Dapat dijelaskan bahwa indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (M.L Makalew et al., 2021) antara lain :

1. sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

Sedangkan indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (Setiawan & Pratama, 2019) antara lain :

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan rekan kerja
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

## **2.1.6 Kinerja**

### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rivai, 2013). Menurut Sedarmayanti dalam (Syafriana, 2017) Kinerja adalah arti dari *Performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut wajib dapat menunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan). Namun menurut Hasibuan dalam (Syafriana, 2017) Kinerja atau kata lain dari prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan dan juga waktu.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2016) kinerja artinya tentang mengerjakan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Irham Fahmi dalam (Siddiq, 2018) kinerja adalah suatu aktivitas yang sudah dicapai seseorang

tenaga kerja dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja dapat diartikan menjadi sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, serta kemampuan kerja. Kinerja merupakan hasil yang di dapat oleh suatu organisasi, baik organisasi bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Indra Bastian dalam (Siddiq, 2018) kinerja merupakan ilustrasi mengenai tingkat pencapaian aplikasi suatu aktivitas/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang pada perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka menurut Nanang Fattah dalam (Siddiq, 2018) kinerja dapat terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Kinerja yang bersifat konkrit merupakan hasil kerja yang mudah dan juga dapat dilihat langsung, dibuktikan dan dapat diukur.
2. Kinerja yang bersifat abstrak merupakan hasil kerja yang tidak bisa dilihat dan diperlukan proses yang rumit untuk mengukurnya, seperti tanggung jawab, loyalitas dan lain-lain.

Prestasi kerja (*Performance*) merupakan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, perilaku dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan suatu kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun juga kuantitas yang dicapai dalam persatuan periode waktu dalam mengerjakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

### 2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora yang dikemukakan kembali oleh Mangkunegara dalam (Parashakti & Setiawan, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, perilaku, kepribadian, pembelajaran serta motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *Job design*.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Prawirosentono & Suyadi dalam menurut (Siddiq, 2018), yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya mampu dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi dampak akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting hasil dari yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Kebalikannya, bila yang mengakibatkan dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas merupakan suatu komunikasi atau perintah pada suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi pada anggota lain untuk mengerjakan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin merupakan patuh pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan merupakan aktivitas yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif ialah yang berkaitan dengan daya pikir serta kreatifitas dalam membentuk ide agar dapat merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir dalam (Masturi et al., 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari :

1. Kemampuan dan keahlian. Berarti kemampuan atau skill yang dimiliki dari seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin mempunyai kemampuan dan keahlian maka akan mampu bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan. Maksudnya ialah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitupula sebaliknya.

#### **2.1.6.3 Indikator Kinerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam (Syafriana, 2017) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

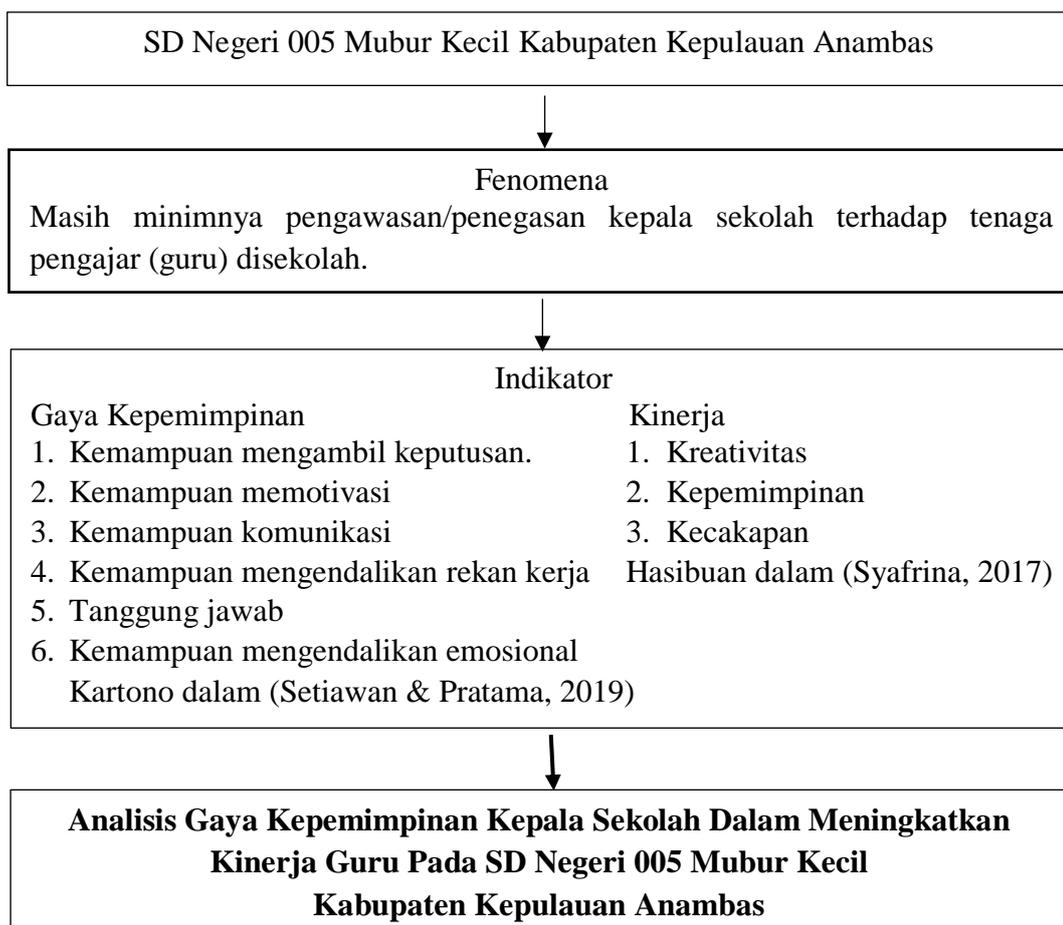
1. Kesetiaan. Kesetiaan guru terhadap pekerjaan, jabatan, dan juga perusahaan. Kesetiaan ini dapat dilihat dari kesediaan guru dalam menjaga serta membela sekolah didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja. Bisa menilai hasil kerja yang baik kuantitas juga kualitas yang bisa didapatkan guru dari pekerjaannya.
3. Kejujuran. Dalam mengerjakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada rekan kerja.

4. Kedisiplinan. Dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada serta mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas. Kemampuan guru dalam mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih bersemangat dan berhasil.
6. Kerjasama. Kesiediaan guru dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan guru lainnya secara vertikal dan juga horizontal. Didalam maupun juga diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
7. Kepemimpinan. Kemampuan karyawan dalam memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan bisa memotivasi untuk orang lain atau rekan kerja agar bekerja lebih efektif.
8. Kepribadian. Kepribadian guru dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, menyampaikan kesan menyenangkan, memperlihatkan perilaku yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa. Kemampuan berfikir seorang guru yang baik dan juga berdasarkan inifiatif, untuk menganalisis, menilai, menciptakan, menyampaikan alasan, menyampaikan simpulan, serta membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan. Kecakapan guru dalam menyatukan dan menyelaraskan yang semuanya terlihat pada penyusunan kebijaksanaan serta didalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab. Kesiediaan seorang guru dalam mempertanggung jawabkan kebijaksaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran serta prasarana yang digunakannya dan perilaku kerjanya.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, peneliti ini akan meneliti mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri 005 Mubur Kecil. Kerangka pemikiran dapat dilihat dalam gambar berikut ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2023)*

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ialah beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik dalam penelitian ini yaitu :

1. Siti Ina Savira. 2016. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Vol. 1. No. 1, 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dengan fokus penelitian yang diambil : (1) mendeskripsikan dan menganalisis tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di SD Negeri Babatan I/456 Surabaya;(2) menelusuri tentang faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Babatan I/456 Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan studi kasus serta dengan teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi terbuka non-partisipan, wawancara semi terstruktur dan studi dokumentasi. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah disimpulkan dari delapan aspek yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu: (a) perilaku keseharian kepala sekolah menunjukkan sikap perhatian, terbuka, periang, tegas, bijaksana, disiplin dan komitmen serta memiliki emosi yang stabil; (b) pendelegasian tugas dilakukan dengan adil dan pemberian pengarahan; (c) pengambilan keputusan dilakukan dengan bersama/mufakat; (d) pengawasan yang dilakukan dengan memantau progress secara langsung; (e) pengembangan sekolah meliputi pengembangan sarana dan prasarana sekolah, ekstrakurikuler, pembelajaran dan guru dan tenaga kependidikan; (f)

komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami; (g) motivasi dengan pemberian dorongan/semangat dan memenuhi kebutuhan seluruh personil sekolah dan (h) penghargaan berupa pujian dan ucapan terimakasih. Dalam memimpin kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan kelompok. Sehingga dapat dipahami dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan kepala sekolah melakukan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan, pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan; (2) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kelompok adalah: (a) diri pemimpin memiliki kepribadian, pengalaman masa lalu, serta harapan yang tinggi kepada seluruh personil sekolah untuk mengembangkan sekolah; (b) ciri atasan yang mengedepankan proses pelaksanaan tugas; (c) ciri rekan kerja yang menunjukkan semangat dan kemauan untuk berubah; (d) persyaratan tugas dengan memberi pengarahan mengenai kejelasan tugas; (e) iklim organisasi dan kebijakan mampu membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

2. Zuryati, Dr. Djailani AR, M. Pd. dan Dr. Nasir Usman, M. Pd. 2015. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sdn 7 Muara Dua Lhoksuemawe. *Junal Administrasi Pendidikan*, Vol. 3, No. 2. 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Disiplin; (2) Komitmen; dan juga (3) Kemampuan serta (4) Tanggung jawab guru. Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan pedoman wawancara, pedoman observasi, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, guru dan pengawas di SD Negeri 7

Muara Dua Lhoksuemawe. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif serta dengan pengambilan data observasi, wawancara, studi dokumentasi. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru, adalah gaya memberitahukan (telling), selain gaya telling, kepala sekolah juga menerapkan gaya situasional; (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah gaya selling (konsultatif) dengan mengarahkan guru untuk menyelesaikan tugasnya; (3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru, yaitu gaya partisipatif yang diterapkannya pada saat rapat internal dewan guru dan rapat lainnya; dan (4) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru, ialah gaya delegatif yaitu melakukan sharing authority kepada anggota untuk melaksanakan tugas organisasi.

3. Siti Nurbaya M. Ali, Prof. Dr. Cut Zahri Harun, M. Pd. dan Dr. Djailani AR, M. Pd. 2015. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, dan (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab serta (4) kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut (1) kepala

sekolah menerapkan gaya kepemimpinan instruktif (telling) dalam meningkatkan kedisiplinan, (2) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif (selling) dalam meningkatkan motivasi kerja guru, (3) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan delegatif (delegating) dalam meningkatkan tanggung jawab guru, dan (4) kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah yaitu menurunnya kedisiplinan guru, kurangnya motivasi kinerja guru, dan rendah rasa tanggung jawab guru dalam pembelajaran.

4. Warman, Soerjo Adi Poernomo, Syafrudin Januar, dan Lorensius Amon. 2022. *Leadership Style and Principal Supervision in Improving Teacher Performance at State High Schools in Kutai Kartanegara Regency, East Kalimantan Province, Indonesia. International Journal of Education and Learning Innovation, Vol.1; Issue: 2; November 2021*. Penelitian bertujuan untuk mengetahui : 1. Bagaimana upaya peningkatan prestasi guru di SMA negeri di Kabupaten Kutai Kartanegara ditinjau dari segi gaya kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah. 2. Bagaimana langkah-langkah pemberian supervisi akademik yang dapat meningkatkan kompetensi guru ditinjau dari segi potensi akademik dan kemampuan berkembang rencana pelaksanaan pembelajaran. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif cross-sectional serta teknik pengambilan data observasi dan wawancara. Hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu : menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan yang demokratis dan otoriter. Gaya otoriter dilakukan melalui ketepatan waktu pengamatan kehadiran guru di

sekolah dan waktu mengajar di kelas. Gaya demokrasi dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan sekolah dan kebutuhan guru. Kepala sekolah program supervisi mengajar berorientasi pada pembinaan tugas guru, seperti menyiapkan program mengajar dan menyiapkan perangkat pembelajaran. Kendala dalam pengawasan kepala sekolah adalah rendahnya kompetensi sebagian besar pengawas, kegiatan di luar jadwal pengawasan, dan kesulitan mengubah kebiasaan lama.

5. Musriadi, Zainal Abidin Suarja dan Jalaluddin. 2017. *The Principal Leadership Style in Improving Teacher Performance Of Junior High School In Banda Aceh*. ertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru yang tercermin pada tanggung jawab, kedisiplinan dan komitmennya sebagai indikator kinerja. Metode Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif serta teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kajian dokumestasi. Hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu : (1) dalam meningkatkan tanggung jawab guru, kepala sekolah SMP di Banda Aceh menjaga kebersamaan dan mensosialisasikan visi dan misi sekolah melalui gaya kepemimpinan Diskresi, daripada mensosialisasikan peraturan melalui gaya kepemimpinan Konsultatif di mana hal ini adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan melalui perencanaan kepala sekolah setelah mendapat saran dari Guru. (2) Kepala Sekolah SMP Banda Aceh dalam meningkatkan kedisiplinan guru seperti ketepatan waktu untuk datang ke sekolah dengan jadwal yang telah ditetapkan dan disepakati dengan

menggunakan gaya kepemimpinan *Discretionary* yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan lebih banyak dilakukan oleh rekan kerja. Sedangkan pembagian tugas bersifat adil sesuai dengan keahliannya masing-masing dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, sehingga memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan bersama yang ditentukan antara pemimpin dan rekan kerja. (3) Kepala Sekolah Menengah Pertama di Banda Aceh dalam meningkatkan komitmen guru bersikap adil dalam mendistribusikan tugas atau kesejahteraan yang diarahkan pada regulasi dan program melalui gaya kepemimpinan *Discretionary* yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh berbagai kegiatan yang jauh lebih diberikan kepada rekan kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono, (2017) penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terperinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Peneliti ini merupakan peneliti kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Menurut Sugiyono, (2017) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan agar mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat pertandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

#### **3.2 Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

1. Sumber data primer didapatkan secara langsung dari lapangan melalui observasi dan wawancara yang mendalam dengan informan secara Alamiah, dalam hal ini adalah kepada kepala sekolah dan guru SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas. Data yang diperoleh melalui wawancara atau memakai kuisioner merupakan contoh data primer (Sugiyono, 2017)
2. Data skunder yaitu data pendukung yang melengkapi data primer, yang diperoleh jurnal-jurnal peneliti, dan buku-buku perpustakaan yang ada

hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif masalah yang dihadapi.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah aktivitas yang menggunakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data peneliti mengambil data tersebut yaitu :

1. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah disebut dengan wawancara lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari informan. Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan seluruh guru SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas. Pedoman wawancara ialah pertanyaan yang disusun sistematis yang bermanfaat sebagai pedoman untuk melaksanakan tanya jawab secara langsung dengan informan. Dan digunakan catatan lapangan serta perlengkapan rekaman dari *hand phone*.
2. Studi Pustaka menurut (Sugiyono, 2017) studi teoritis adalah studi yang memiliki kaitan dengan nilai, budaya dan norma pada lingkungan sosial yang dikaji.
3. Menurut (Sugiyono, 2017) dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa foto, gambar serta data-data yang dilakukan di SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas. Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data

untuk memperoleh bahan data dan bahan yang bersifat konseptual teoritis yang dilaksanakan dengan mempelajari berbagai macam literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Selain itu dapat berupa foto-foto yang berkaitan dengan peneliti serta aktivitas-aktivitas dilokasi penelitian yang diperoleh dari hasil temuan data dilapangan. Dan alat yang digunakan didalam dokumentasi berupa kamera *hand phone* seluler.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Berdasarkan fokus penelitian, maka penulis Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang dijadikan oleh peneliti supaya bisa dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berada di SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas yang berjumlah keseluruhan sebanyak 15 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, atau mungkin sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.

**Tabel 3.1**  
**Tabel Informan**

| No            | Jabatan                     | Orang   |
|---------------|-----------------------------|---------|
| 1             | Guru kelas 1                | 1       |
| 2             | Guru kelas 2                | 1       |
| 3             | Guru kelas 3                | 1       |
| 4             | Guru kelas 4                | 1       |
| 5             | Guru kelas 5                | 1       |
| 6             | Guru pendidikan Agama Islam | 1       |
| <b>Jumlah</b> |                             | 6 orang |

*Sumber : SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas*

Dari tabel diatas, maka jumlah sampel ditetapkan dalam penelitian ini ialah sebanyak 6 orang informan, yang terdiri dari guru SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2017) mendefinisikan bahwa operasional operasional merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasional vaiabel sangat penting di dalam sebuah penelitian. Dimana operasional variabel adalah sebuah petunjuk yang mengajarkan untuk mengukur sebuah variabel sehingga tidak terjadinya kesalahan atau penyimpangan dalam pengumpulan data.

**Tabel 3.2**  
**Definisi operasional variabel**

| <b>Variabel</b>   | <b>Definisi Variabel</b>  | <b>Indikator</b>  | <b>Skala</b> |
|-------------------|---|---|--------------|
| Gaya Kepemimpinan | Menurut Kartono (Wachid Hasyim, 2020) gaya kepemimpinan adalah pola-pola sikap yang diterapkan seorang pemimpin agar bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan.</li> <li>2. Kemampuan memotivasi</li> <li>3. Kemampuan komunikasi</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan rekan kerja</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Kemampuan mengendalikan emosional</li> </ol> Kartono dalam (Setiawan & Pratama, 2019) | Wawancara    |
| Kinerja           | Menurut Sedarayanti (Syafriana, 2017) Kinerja adalah arti dari <i>Performance</i> yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut wajib dapat menunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan). | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kreativitas</li> <li>2. Kepemimpinan</li> <li>3. Kecakapan Melayu S.P Hasibuan dalam (Syafriana, 2017)</li> </ol>   | Wawancara    |

Sumber : Data yang diolah (2023)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Tahap-tahap teknik pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Reduksi data

Yaitu sebagai merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya, dalam penelitian ini yang dilakukan pertama penelitian dalam pengolahan data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah direduksi oleh penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas.

2. Penyajian data

Tahap selanjutnya ialah proses penyajian data, dalam tahap ini penulis melakukan analisis data dengan menjabarkan fakta-fakta yang terjadi dilapangan sesuai dengan apa yang didapatkan.

3. Menarik kesimpulan dan saran

Tahap terakhir adalah dengan melakukan penarikan kesimpulan, dalam tahap ini penulis menjawab masalah yang diajukan dalam penelitian. Selain memberikan kesimpulan penulis juga memberikan saran atau rekomendasi penelitian.

### **3.7 Teknik Analisi Data**

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan analisis data adalah proses pencarian dan penyusunan secara terstruktur pada perolehan data dari hasil obeservasi, wawancara, catatan lapangan, dan juga dokumentasi. Pengumpulan data/informasi adalah langkah yang sangat penting dalam riset/penelitian.oleh karena itu, seseorang periset wajib terampil dalam mengumpulkan informasi

supaya memperoleh informasi yang valid. Terdapat beragam metode yang bisa digunakan untuk mengumpulkan informasi, dan dan menguji informasi serta data tersebut. Cara-cara tersebut yaitu dengan wawancara, penelitian lapangan ataupun mengadakan kajian kepustakaan.

Analisis data merupakan suatu proses yang mengatur urutan data, mengorganisasikan kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Analisis data kualitatif dilakukan apabila data yang diperoleh merupakan data kualitatif berupa kumpulan kata-kata bukan berupa angka dan tidak dapat disusun dalam kategori. Untuk analisis ini menggunakan deskriptif, yaitu dengan memberikan pemecahan masalah dengan mengumpulkan data dilapangan, menyusun, menganalisis, data dan menjelaskan gambaran tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri 005 Mubur Kecil Kabupaten Kepulauan Anambas.

Penelitian kualitatif terdiri dari uji kredibilitas (valid internal), uji transferability (validitas eksternal), uji depedanbility (reabilitas), dan uji konfirmability (obyektivitas). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kredibilitas.

### **3.7.1 Uji Kredibilitas**

Uji kredibilitas merupakan keadaan atau kondisi yang dapat dipercaya dan bisa dipertanggung jawabkan sebagai mestinya. Dalam uji kredibilitas data peneliti menggunakan sumber triangulasi sumber. Triangulasi data ada tiga yaitu, Triangulasi sumber merupakan suatu pengecekan dalam kredibilitas data yang digunakan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, data yang telah dianalisis akan menghasilkan kesimpulan kemudian

meminta kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut. Triangulasi teknik merupakan sebagai pengecek data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagi waktu yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi waktu adalah waktu yang sering mempengaruhi kredibilitas data dan data yang telah dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi harisaat narasumber masih segar dan akan memberikan data yang lebih valid sehingga kredibel.

### 3.8 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan rincian sebagai berikut :

| No. | Kegitan                             | 2022 |   | 2023 |   |   |   |   |   |  |
|-----|-------------------------------------|------|---|------|---|---|---|---|---|--|
|     |                                     | 12   | 1 | 2    | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |
| 1   | Penyusunan Proposal Penelitian      |      |   |      |   |   |   |   |   |  |
| 2   | Seminar Proposal Penelitian         |      |   |      |   |   |   |   |   |  |
| 4   | Perbaikan Hasil Seminar             |      |   |      |   |   |   |   |   |  |
| 5   | Pengumpulan Administrasi Penelitian |      |   |      |   |   |   |   |   |  |
| 6   | Pengumpulan Data                    |      |   |      |   |   |   |   |   |  |
| 7   | Analisis dan Pengolahan Data        |      |   |      |   |   |   |   |   |  |
| 8   | Penyusunan Skripsi                  |      |   |      |   |   |   |   |   |  |
| 9   | Sidang Skripsi                      |      |   |      |   |   |   |   |   |  |

*Sumber data : Peneliti*

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggayani, N. L., Noak, P. A., & Yudharta, I. P. D. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Negeri 2 Pemecutan Kota Denpasar). *Citizen Charter*, 1(1), 1–8.
- Baharuddin, U. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teori dan Praktik*. AR-RUZZ MEDIA.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Gava Media.
- Busro, dr. muhammad. (2018). *Teori- teori MSDM* (pertama). Prenadamedia Group.
- Chaniago, A. (2018). *Pemimpin dana Kepemimpinan* (Pertama). Lentera Ilmu Cendikia.
- Donni, & Suwanto. (2019). *Manajemen SDM* ((Kelima)). Alfabeta, CV.
- Edision, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). ALFABETA CV.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Fauzi, & Rita. (2018). *Pengantar Manajemen* ( putri chritian Andi (ed.)).
- Hardianto, H. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Muhammadiyah Priangan Kota Bandung). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 164–174. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.46376>
- Hasibuan, D. H. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Intrans Publishing.
- M.L Makalew, T., F. Tamengkel, L., & Y. Punuindoong, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432.
- M Ali, S. N., Usman, N., & Harun, C. Z. (2015). Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah. *Administrasi Pendidikan*, 3(2), 116–117.

- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya* (Kelima).
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).  
<https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Priyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke).
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja pegawai : Tinjauan dari Dimensi Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* (Indomedia).
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Siagan, S. (2019). *Teori dan Praktek Kpemimpinan* (Keenam). Rineka Cipta.
- Siddiq, A. (2018). Proceeding of 2 nd International Conference on Empowering Moslem Society in Digital Era Problems of Implementation of Productive Waqf in Pesantren Problems of Implementation of Productive Waqf in Pesantren. *International Journal of Academic Research*, 2(3), 246–253.
- Sudarwan, D. (2010). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen* (bala seda). cetakan pertama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. 86–128.
- Susanto, A. (2017). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*.
- Sutikno, S. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Pertama). Holistica.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 7.
- Wachid Hasyim. (2020). *Wachid Hasyim*. 3(1), 32–40.

Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.

Yurianto., S.E., M. ., Alfi Hendri., S.E., M. ., M.Syafnur., S.E., M. ., Armansyah., S.E., M. ., Catry Jintar., S.E., M. S., Tommy Saputra., S.E., M. ., & Satrio Bimo Syahputro., S.M., M. . (2023). *Pengertian Manajemen Teori dan Aplikasi* (Cetakan1 ed.). CV.AZKA PUSTAKA.

## **CURRICULUM VITAE**



Nama : Putry Juliandayani  
Jenis kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Batam, 12 July 1999  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Email : putrijulianda.pjy@gmail.com  
Alamat : Jl. Gg merak. Perum.Griya Bidara Asri 1, Blok B no 9  
Pekerjaan : Belum Bekerja  
Nama Orang tua  
Ayah : Muhammad Zai  
Ibu : Asiah

### **Pendidikan**

**SD NEGERI 008 DUSUN**

**SMP NEGERI 1 SIANTAN**

**SMK NEGERI 1 ANAMBAS**

**STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**