

SKRIPSI

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD INPRES  
TAMARUNANG KABUPATEN BANTAENG**



Oleh:

**AHMAD FADHLAN MAULANA**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118919

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2024**

SKRIPSI

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD INPRES  
TAMARUNANG KABUPATEN BANTAENG**

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar  
Ilmu Administrasi Negara (S.Ap)

Oleh:

**AHMAD FADHLAN MAULANA**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118919

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam  
Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Inpres  
Tamarunang Kabupaten Bantaeng

Nama Mahasiswa : Ahmad Fadhlan Maulana


Nomor Induk Mahasiwa : 105611118919


Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

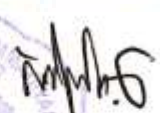
  
Prof. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si

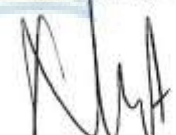
  
Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

Mengetahui:

Dekan Fisipol Unismuh Makassar

Ketua Program Studi  
Ilmu Administrasi Negara





  
Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos., M.Si  
NBM: 730727

  
Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si.  
NBM : 991742

### HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0216/FSP/A.4-II/I/45/2024 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Jum'at, 19 Januari 2024.



1. Prof. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si (  )
2. Dr. Abdi, M.Pd (  )
3. Ahmad Harakan, S.IP., M.H.I (  )
4. Hamrun, S.IP., M.Si (  )

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ahmad Fadhlan Maulana

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118919

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 November 2023

Yang Menyatakan,

**Ahmad Fadhlan Maulana**

## ABSTRAK

**Ahmad Fadhlana Maulana (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng. Dibawah bimbingan Muhlis Madani dan Nurbiah Tahir.**

Fokus penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah dalam membawa anggotanya mencapai tujuan tertentu. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Tamarunang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan model implementasi kebijakan Gaya Hersey dan Blanchard (1982). Dengan baiknya kepemimpinan yang terdapat pada sekolah maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng dengan mengarahkan/*directing*, melatih/*coaching*, mendukung/*supporting* dan mendelegasikan/*delegation* sudah terlaksana dengan baik dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres Tamaraunang kabupaten Bantaeng

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Peningkatan dan Kinerja Guru.

## **ABSTRACT**

***Ahmad Fadhlana Maulana (2023). Principal Leadership Style in Improving Teacher Performance at Inpres Tamarunang Elementary School, Bantaeng Regency. Under the guidance of Muhlis Madani and Nurbiah Tahir.***

*The focus of this research is the leadership style of school principals in improving teacher performance at SD Inpres Tamarunang, Bantaeng Regency. Principal leadership is the principal's way of bringing his members to achieve certain goals. The aim of this research is to find out the principal's leadership style in improving teacher performance at Tamarunang Elementary School. The method used in this research is qualitative with a descriptive approach using the Hersey and Blanchard style policy implementation model (1982). With good leadership in schools, teacher performance can improve.*

*The results of the research show that the application of the leadership style of the principal of SD Inpres Tamarunang, Bantaeng Regency by directing/directing, coaching/coaching, supporting/supporting and delegating/delegating has been implemented well in improving teacher performance at SD Inpres Tamaraunang, Bantaeng Regency.*

***Keywords:*** *Leadership Style, Teacher Improvement and Performance.*



## KATA PENGANTAR

*“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”*

Segala puji syukur, penulis hatur dan panjatkan untuk kehadiran Allah SWT, sang pencipta yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng.”*

Berbagai pihak yang telah memberikan semangat, dukungan dan bantuan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini, maka dari itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya bapak Sarong, S.Pd., M.M dan Ibu Herlina Massuara yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun material.
2. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
3. Prof. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Nur Biah Tahir, S.Sos., M.AP selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.



4. Seluruh Informan yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.
5. Teman seperjuangan angkatan 2019 terkhusus teman-teman ASERA, kelas IAN-E yang telah membantu dan memberikan semangat.
6. Kepada senior dan teman-teman Ilmu Admisnistrasi negara yang sudah memberikan bantuan dan semangat.
7. Serta yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 20 November 2023

Ahmad Fadhlan Maulana

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN TIM</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II</b> .....	<b>7</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	7
B. Konsep dan Teori .....	10
1. Konsep Kepemimpinan .....	11
2. Konsep Kinerja.....	16
3. Konsep Kepala Sekolah Dan Guru.....	19
C. Kerangka Pikir .....	31
D. Fokus Penelitian .....	32
E. Deskriptif Fokus Penelitian.....	32
<b>BAB III</b> .....	<b>34</b>
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	34
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	34
C. Sumber Data.....	34

D. Informan Penelitian.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
G. Keabsahan Data.....	39
<b>BAB IV .....</b>	<b>42</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	42
B. Hasil Penelitian .....	54
C. Pembahasan.....	80
<b>BAB V.....</b>	<b>86</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>90</b>



## DAFTAR TABEL

NO	Halaman
1. Penelitian Terdahulu.....	7
2. Informan Penelitian .....	35
3. Tujuan Sekolah.....	44
4. Sarana dan Prasarana.....	50
5. Jumlah Guru dan Mata Pelajaran .....	53
6. Jabatan dan Tingkat Pendidikan.....	54



## DAFTAR GAMBAR

NO	Halaman
1. Bagan Kerangka Fikir .....	31
2. Letak Geografis .....	42
3. Struktur Organisasi.....	41
4. Kegiatan Rapat .....	66
5. Memberikan Pelatihan.....	71
6. Mendelegasikan.....	80



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan kebutuhan masyarakat yang diharapkan dapat menciptakan manusia yang berkualitas, untuk mewujudkan harapan tersebut secara formal pendidikan diselenggarakan di sekolah. Tujuan pendidikan dapat tercapai apabila dalam penyelenggaraannya dikelola dengan tepat dari mulai proses merencanakan, mengorganisasikan, pelaksanaan, serta evaluasi. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 158 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pasal 1 Ayat 1 menyebutkan bahwa. (Pemerintah, 2021) “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”(Ilmah et al., 2022).

Sejalan dengan era informasi dan globalisasi serta tingginya kompetisi antar negara dalam segala bidang, pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan mendasar karena pendidikan merupakan salah satu penentu mutu Sumber Daya Manusia. Dewasa ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya sumber kekayaan alam, melainkan terletak pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM).

Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) sangat erat kaitannya dengan mutu pendidikan. Mutu pendidikan sering diindikasikan dengan manajemen yang baik dan terpenuhinya syarat serta segala komponen dalam pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga pendidik (guru), sarana dan prasarana serta biaya. Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya memenuhi syarat tertentu. Beberapa komponen pendidikan yang paling banyak berperan adalah guru yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan dengan cepat dan tanggung jawab. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, tetapi bukanlah satu satunya faktor penunjang keberhasilan karena masih ada faktor lain seperti kurikulum, sarana prasarana, dukungan masyarakat, dan komite sekolah.

Pada umumnya pekerjaan guru ada dua. Pertama sebagai pendidik yaitu menanamkan nilai-nilai, menjadi suri tauladan dalam berkata dan bersikap, serta memberi motivasi agar para siswa tumbuh menjadi manusia yang sempurna yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap serta memiliki kepribadian yang luhur dan menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab. Kedua sebagai pengajar yaitu yang berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, menyampaikan pengajaran, menanamkan pengetahuan, dan memberikan keterampilan kepada peserta didik.

Mengingat peran sentral guru seperti yang diuraikan di atas, guru dituntut bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan layanan yang sebaik baiknya kepada pengguna sekolah seperti siswa, orangtua, dan masyarakat. Kinerja guru

merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi kualitas sekolah.

Fenomena yang membuat rendahnya kualitas sekolah khususnya di Sekolah Dasar Tamarunang rendahnya kinerja guru di mana kurangnya inovasi dalam pembelajaran dan rendahnya penguasaan teknologi seperti computer dan lain sebagainya.

Tugas guru di masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru yang senantiasa berupaya melakukan berbagai peningkatan serta dan inovasi penyesuaian dalam penguasaan kompetensinya. Guru adalah orang yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan dan pengajaran yang muaranya menghasilkan tamatan yang diharapkan. Ada beberapa alasan mengapa kinerja guru perlu dikaji lebih lanjut: **Pertama:** Peran guru belum dapat tergantikan oleh alat atau mesin apapun seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tugas guru tidak sekedar memberikan pelajaran, tetapi guru merupakan pusat tauladan dan panutan yang semua itu hanya bisa dilakukan oleh orang yang memiliki karakter khusus sebagai pendidik, tidak bisa dicontohkan oleh gambar atau robot yang dijalankan oleh mesin. **Kedua:** Adanya fenomena penurunan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari tugas guru yang hanya mengajar saja tetapi fungsi mendidiknya berkurang, merasa tugasnya hanya di sekolah saja sedangkan di luar sekolah bukan tanggungjawabnya. Hal ini terlihat seringnya terjadi perkelahian antar pelajar dan tidak ada satu gurupun yang turun ketika terjadi perkelahian tersebut. **Ketiga:** Adanya fenomena kurangnya kemauan untuk meningkatkan kinerja profesionalnya sebagai guru, terlihat dari kurangnya



penguasaan teknologi yang bisa dimanfaatkan dalam pembelajaran seperti ketidakmampuan dalam penggunaan computer, LCD, dan tidak ada keinginan untuk bisa menguasainya. Padahal hal tersebut di era informasi dan teknologi penguasaan alat alat tersebut merupakan suatu kebutuhan dan keharusan (Ayuningtyas, n.d.).

Kualitas fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah sangat menentukan baik buruknya kinerja seorang guru. Namun dalam kenyataannya masih banyak faktor penghambat tercapainya kualitas kepemimpinan kepala sekolah seperti rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya inovasi dalam mengembangkan sekolah, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, dan kurang beraninya dalam mengadakan perubahan, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang professional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mengimplikasikan rendahnya kinerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada rendahnya kinerja guru.

Kinerja dipengaruhi guru tidak oleh kualifikasi hanya dan kompetensinya sebagai guru melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan, diantaranya adalah faktor budaya sekolah. Meningkatkan kinerja guru bukanlah hal yang mudah seperti membalik tangan, tetapi merupakan hal yang berat bagi guru maupun kepala sekolah. Perlu adanya kerjasama, koordinasi dan kesepkatan bersama dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif demi mewujudkan tujuan dan kualitas sekolah yang lebih baik. Dua hal yang paling mendasar dalam sebuah sekolah sekolah

yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah sekolah.

Karakteristik seorang kepala sekolah yang memiliki integritas yang tinggi, memiliki keteladanan, ketegasan, rasionalitas, objektivitas, dan lain sebagainya akan dapat meningkatkan kinerja guru. Di samping itu pula selain fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah budaya sekolah yang kondusif akan sangat menunjang terciptanya kualitas lulusan yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dan didukung oleh observasi awal, maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan peningkatan kinerja guru. Dengan menyusun sebuah penelitian berjudul **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Tamarunang”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian yang di paparkan di atas, maka rumusan masalah masalah dari penelitaian ini adalah: “Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Tamarunang?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Tamarunang

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis maupun teoritis:

##### 1. Manfaat kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Gaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

##### 2. Manfaat atau kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyebar luaskan informasi mengenai Gaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti sebagai sarjana ilmu sosial dan ilmu politik dalam mengembangkan profesionalisme Gaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pembanding dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Terdahulu
1	Muhammad Abrori (2020)	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	keberhasilan sekolah dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kapasitas kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia sebagai pelaku atau pelaksana operasional tugas-tugas yang ada di sekolah. Bahwa kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam	Metode dan jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka (library reseach) dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung tema penelitian.

			<p>mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sekolah agar seluruh tenaga, terutama guru dan tenaga administrasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian cita-cita sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah.</p>	
2	<p>Aissah Qomaria Azis &amp; Suwanto (2019)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung</p>	<p>Berdasarkan hasil pengolahan data dari jawaban angket responden, gambaran persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 11 Bandung berada pada kategori kuat dengan kecenderungan responden menjawab alternatif jawaban setuju sebanyak 46%. Selanjutnya mengenai gambaran persepsi kinerja guru berada</p>	<p>Dalam penelitian ini menggunakan teori yang dirumuskan oleh Martin G. Evans dan Robert J, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pengumpulan angket yang menggunakan model skala</p>

			pada kategori kuat dengan kecenderungan responden menjawab alternatif jawaban setuju sebanyak 47%.	likert
3	Uray Iskandar (2018)	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan adalah variabel yang paling penting dan urgen dalam upaya menciptakan atau mewujudkan sumber daya manusia dan pendidikan yang berkualitas.	Metode dan tipe pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan buku, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung tema penelitian, termasuk literatur tentang kepemimpinan yang

				meliputi peran kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan kualitas, dan sumber daya manusia di sekolah.
--	--	--	--	---

Sumber : Hasil Kajian Penulis

## B. Konsep dan Teori

### 1. Konsep Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan adalah seseorang yang menjadi pemimpin merupakan mereka yang mempunyai kualitas dengan sifat sebagai seorang pemimpin.

Pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Prayudi, 2018) “pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta; bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan”. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Hal tersebut dikarenakan jiwa kepemimpinan merupakan tonggak utama sebuah organisasi (Ma’shumah, 2018) Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin.

Menurut (Wahjosumidjo, 2010) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu. Sampai saat ini kepemimpinan merupakan faktor yang dianggap sangat penting. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keefektifan suatu organisasi, bahkan hampir semua kehidupan manusia dipengaruhi oleh kepemimpinan.

#### **a. Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin yang berada dalam suatu organisasi atau lembaga memiliki gaya dalam kepemimpinannya. Menurut “gaya kepemimpinan yaitu orientasi pada pekerja, yang menggambarkan pentingnya hubungan manusiawi yang merupakan kebutuhan setiap individu dan orientasi pada produksi yang menekankan pada aspek produksi dan aspek teknik dalam pekerjaan dengan menggambarkan pegawai sebagai pekerja semata”, Menurut Karwati & Priansa (Sola, 2017) “gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditujukan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain”.

Seorang pemimpin juga bertindak sebagai pengawas anggotanya dan menyediakan cara penyelesaian masalah yang dihadapi anggota. Dengan demikian, anggota organisasi tidak perlu repot-repot memikirkan apapun dan cukup melakukan tindakan atas keputusan yang diambil oleh pemimpinnya. Kepemimpinan otokrasi sangat



sesuai dengan anggota yang berkompotensi rendah tetapi berkomitmen yang tinggi.(Badu & Djafri, 2013)

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin. Menurut (Prayudi, 2018) “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

#### **b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

##### **1. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Gaya Kepemimpinan Demokratis dikenal dengan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang menerapkan gaya demokratis menghargai pandangan dan masukan dari anggota timnya. Bagi mereka, pengambilan keputusan yang melibatkan beragam perspektif sering kali menghasilkan solusi yang lebih baik.

##### **2. Gaya Kepemimpinan Visioner**

Pemimpin visioner adalah seseorang dengan visi yang kuat untuk masa depan, Mereka mempunyai gambaran yang jelas tentang tujuan jangka panjang dan arah yang harus diambil oleh organisasi. Pemimpin visioner tidak hanya melihat ke masa

depan, tetapi juga mampu menginspirasi karyawan dengan visi mereka.

### 3. Gaya Kepemimpinan Multikultural

Dalam era globalisasi, gaya kepemimpinan multikultural menjadi makin relevan dan wajib untuk diterapkan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini memiliki pemahaman mendalam tentang nilai keberagaman budaya.

### 4. Gaya Kepemimpinan Strategis

Pemimpin strategis adalah mereka yang fokus pada perencanaan jangka panjang dan pengambilan keputusan yang didasarkan pada data dan analisis. Mereka memiliki kemampuan untuk melihat gambaran besar dan merumuskan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

### 5. Gaya Kepemimpinan Suportif

Gaya Kepemimpinan Suportif menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa diterima dan didukung. Pemimpin seperti ini memahami perasaan dan kebutuhan karyawannya dan mereka bersedia mendengarkan permasalahan atau tantangan yang mungkin dihadapi oleh anggotanya

### 6. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya Kepemimpinan Otokratis dikenal dengan pendekatan yang terpusat pada pemimpin. Pemimpin mengambil keputusan tunggal dan memberikan arahan yang jelas pada anggotanya.

#### 7. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin Transaksional adalah pemimpin yang berfokus pada penggunaan rewards and punishment (insentif dan hukuman). Mereka menetapkan aturan dan target yang harus dicapai oleh karyawannya, kemudian memberikan imbalan atau sanksi berdasarkan pencapaian hasil.

#### 8. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya Kepemimpinan Delegatif melibatkan pemberian otonomi yang signifikan kepada karyawan untuk mengambil keputusan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini memiliki kepercayaan tinggi pada kemampuan dan kompetensi tim mereka.

#### 9. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin Transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Mereka memiliki visi yang kuat dan mampu mengkomunikasikan visi ini dengan cara yang memotivasi dan menggerakkan tim.

#### 10. Gaya Kepemimpinan Liberal

Gaya Kepemimpinan Liberal melibatkan kebebasan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin liberal mendorong eksperimen, inovasi, dan kreativitas. Mereka percaya bahwa memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan

ide mereka sendiri dapat menghasilkan solusi yang baru dan efektif.

Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, dan pemimpin yang efektif dapat memilih gaya yang paling sesuai dengan situasi dan tim yang mereka pimpin. Gaya kepemimpinan yang dipilih akan berdampak besar pada kinerja setiap bawahan.

Menurut House terdapat empat jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan pengarah atau directive leadership

Kepemimpinan pengarah memiliki lima indikator, yaitu: pemimpin menjelaskan mengenai yang diharapkan pemimpin dari bawahan, pemimpin tidak menunjukkan sikap simpati terhadap permasalahan yang dialami bawahan, pemimpin menjelaskan jadwal pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja, pemimpin mengarahkan secara spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas, pemimpin menentukan dan melakukan perencanaan, serta koordinasi dan pengawasan kerja bawahan.

2. Kepemimpinan pendukung atau supportive leadership

Kepemimpinan pendukung memiliki lima indikator, yaitu: pemimpin bersikap ramah terhadap bawahan, menunjukkan sikap peduli terhadap kebutuhan bawahan, pemimpin mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan antar anggota kelompok, pemimpin memberikan motivasi saat bawahan

mengalami frustrasi dan kecewa, dan pemimpin membantu bawahan dalam mengembangkan karir.

### 3. Kepemimpinan partisipatif atau participative leadership

Kepemimpinan partisipatif memiliki lima indikator, yaitu: pemimpin berkonsultasi dan mengumpulkan ide-ide dari bawahan, pemimpin mempertimbangkan saran dan ide dari bawahan sebelum mengambil keputusan, pemimpin bersama-sama dengan bawahan dalam pengambilan keputusan, pemimpin menyerahkan tugas kepada bawahan, pemimpin mampu mengatasi konflik.

### 4. Kepemimpinan orientasi prestasi atau achievement-oriented leadership

Kepemimpinan orientasi prestasi memiliki lima indikator, yaitu: pemimpin menetapkan tujuan yang memberikan tantangan terhadap bawahan dalam mencapai prestasi, pemimpin memberikan penghargaan atas pencapaian prestasi, pemimpin memberikan sanksi atau peringatan pada bawahan yang memiliki prestasi kerja yang rendah, pemimpin mempromosikan bawahan yang memiliki kinerja yang memuaskan, dan pemimpin mencari perbaikan dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

## 2. Konsep Kinerja

Kinerja adalah sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi

oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksana hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor – faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi dan perubahan lokasi kerja (Mangkunegara, 2016)

Menurut Sutrisno (2010) dalam Mangkunegara (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Sudarmanto (2009:25), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku

yang relevan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan system manajemen kinerja yang baik.

Menurut Rue dan Byars (1980), Kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*The degree of accomplishment*" atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menilai baik atau buruknya kinerja organisasi.

Konsep kinerja menurut Osborne dalam Quade (1990) berpendapat bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi merupakan langkah- langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (visi).

Meskipun mungkin ada peningkatan kinerja yang terjadi tanpa intervensi langsung dari gaya kepemimpinan, tetapi pengaruh pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan tim sering kali menjadi faktor kunci dalam mencapai peningkatan kinerja yang signifikan. Peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan terorganisir seringkali dipengaruhi oleh peran aktif pemimpin dalam memberikan arah, memberi inspirasi, serta memfasilitasi lingkungan yang mendukung untuk pencapaian tujuan bersama. Jadi, meskipun mungkin ada peningkatan kinerja tanpa intervensi langsung dari kepemimpinan, kehadiran dan peran pemimpin dapat mempercepat dan meningkatkan proses tersebut.

### **3. Konsep Kepala Sekolah dan Guru**

#### **a. Kepala sekolah**

Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Menurut Wahjosumidjo (2010) secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala



sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan.

Mukrimaa et al., (2016) Mendefinisikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan

Wahjosumidjo (2010), mendefinisikan bahwa kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan sangat penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dalam memimpin, yaitu:

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.

- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

**a. Fungsi Kepala Sekolah**

Fungsi kepemimpinan sebagai penentu arah berarti pemimpin harus mampu menentukan program, menggali gagasan, dan mengambil keputusan yang dapat dijadikan pedoman oleh bawahan. Keputusan tersebut merupakan arah yang akan dicapai oleh setiap individu dalam organisasi. Jika keputusan pemimpin tidak ada, maka para bawahan akan kehilangan orientasi yang pada gilirannya dapat menghancurkan eksistensi kepemimpinan tersebut. (Fauzi, 2021)

Dalam Undang-Undang Kemendiknas Nomor 28 tahun 2010 tentang tugas dan fungsi kepala sekolah kepala ada tujuh fungsi yaitu sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Sedangkan dalam dunia Pendidikan kepala sekolah juga mempunyai peran sebagai wirausahawan. Semua fungsi kepala sekolah tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai educator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, antara lain

menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik di sekolah.

Khamdani mengemukakan fungsi utama pemimpin pendidikan sebagai berikut:

1. Mampu menciptakan suasana kerja sama dan persaudaraan yang baik sehingga pekerjaan yang dijalani terasa mudah;
2. Mampu mengorganisir bawahan sehingga tujuan dapat tercapai;
3. Bertanggung jawab dalam menangani kasus bersama kelompok dan adil dalam memimpin kelompok. (Sola, 2020)

Sebagai seorang pendidik kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yaitu:

1. Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
2. Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran yang baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
3. Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah.

4. Artistik, hal-hal yang berkaitan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

**b. Gaya atau Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Selanjutnya dalam pengertian sederhana, menurut Mulyasa gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi yang dipimpinnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin untuk bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. (Djunaini, 2017)

Burhanudin membagi gaya kepemimpinan kepala sekolah kedalam 3 macam yaitu: demokratis/partisipatif, otoriter, dan situasional. Adapun penjelasan dari ketiga macam gaya kepemimpinan kepala sekolah (Wicaksana & Rachman, 2018), tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Demokratis / Partisipasi

Kepala sekolah yang demokratis mengadakan konsultasi kepada bawahannya tentang tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yang diusulkan/dikehendaki oleh kepala sekolah, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua

keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan itu. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah otoriter dan gaya kepemimpinan kepala sekolah situasional tidak mengenal yang demikian itu.

Kelebihan gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini adalah partisipasi bawahan yang besar dalam keputusan dan realisasi pekerjaan, adanya penghargaan kepada bawahan, peluang untuk mengembangkan diri, adanya kepuasan bawahan atas hasil pekerjaan, sedangkan kelemahannya adalah kurang efisien waktu dan kurang kendali manajerial (kontrol).

## 2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Otoriter

Kepala sekolah yang seperti ini dipandang sebagai orang yang memberikan perintah dan mengharapkan pelaksanaannya secara dogmatis dan selalu positif. Dengan segala kemampuannya, ia berusaha menakut-nakuti bawahannya dengan jalan memberikan hukuman tertentu bagi yang berbuat negatif dan hadiah untuk bawahannya yang bekerja dengan baik. Keputusan dan pemecahan permasalahannya yang diambil atas keputusannya sendiri.

Kelebihan gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini adalah efisiensi waktu, hasil pekerjaan lebih cepat, penjelasan pekerjaan yang rinci, adanya kontrol yang ketat, dan adanya hukuman bagi yang berbuat negatif, sedangkan kelemahannya adalah bawahan kurang merasa aman, adanya kesenjangan komunikasi, bawahan

kurang berkembang, terabaikannya harga diri bawahan, moral dan produktifitas rendah, serta bawahan dapat bekerja dengan baik jika ada penjelasan yang rinci dan disertai penghargaan.

### 3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Situasional

Kepala sekolah seperti ini sangat sedikit menggunakan kekuasaannya, bahkan gaya ini memberikan suatu tingkat kebebasan yang tinggi terhadap bawahannya (*laissez faire*) di dalam segala tindakan mereka dan didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (*task behavior*), perilaku hubungan (*relationship behavior*) dan kematangan (*maturity*).

Kelebihan gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini adalah adanya pendelegasian wewenang, efisiensi waktu, kebebasan yang tinggi kepada bawahan, kepala sekolah sebagai sumber informasi dan penghubung dengan lingkungan di luar kelompok, sedangkan kelemahannya adalah kepala sekolah memiliki ketergantungan yang besar terhadap bawahan, kurangnya kontrol, memiliki resiko yang besar, dan pemimpin harus mengenal dengan baik integritas setiap bawahannya jika mau berhasil.

Dalam lembaga pendidikan formal, untuk dapat mempengaruhi orang lain (guru), diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu gaya yang mampu mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai situasi dan kondisi dan bersedia melaksanakan tugas dengan semangat atas

kesadaran sendiri (Yaqin, 2011). Dalam lingkup yang lebih luas, gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan situasional berdasarkan tingkat kematangan bawahan, meliputi gaya telling, selling, participating, dan delegating (Robbins (2010), dengan penjelasan singkat : a) *Telling* (pekerjaan tinggi-relasi rendah), dalam model ini pemimpin menentukan peranan karyawan dan mengatur apa,kapan, bagaimana, dan di mana karyawan melaksanakan tugasnya; b) *Selling* (pekerjaan tinggi-relasi tinggi), pemimpin menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung; c) *Participating* (pekerjaan rendah-relasi tinggi), pemimpin dan pengikutnya bersama-sama membuat keputusan, di mana pemimpin berperan sebagai fasilitator dan komunikator; dan d) *Delegating* (pekerjaan rendah-relasirendah), pemimpin kurang memberikan pengarahan atau dukungan.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard tersebut, Permadi (2003) dalam (Sunarti, 2021) membaginya ke dalam empat jenis kelompok dasar gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya *directing* (mengarahkan)

Pemimpin lebih banyak memberikan petunjuk yang spesifik dan mengawasi secara ketat penyelesaian tugas. Pola kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada

bawahan yang kinerjanya rendah namun punya komitmen cukup baik.

2. Gaya *coaching* (melatih)

Pengarahan dan pengawasan tetap secara ketat oleh pemimpin, namun disertai penjelesan keputusan, permintaan saran dari bawahan, dan dukungan akan kemajuan. Pola kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada bawahan yang punya kinerja cukup dan punya komitmen yang tinggi.

3. Gaya *supporting* (mendukung)

Gaya *supporting* lebih banyak diberikan dari pada *directive*, khususnya untuk bawahan yang komitmennya kurang baik. Pemimpin dengan gaya ini lebih banyak memberi fasilitas dan mendukung usaha bawahan kearah penyelesaian tugas-tugas mereka.

4. Gaya *delegation* (mendelegasikan)

Gaya seperti ini diimplementasikan bagi bawahan yang sudah menjadi orang kepercayaan. *Directive* dan *supportive* tidak banyak diberikan. Oleh karena itu pemimpin lebih banyak menyerahkan pengambilan keputusan dan tanggung jawab kepada bawahan. (Blancard)

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar



melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin.

### c. Sifat Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Menurut Blanchard mengemukakan sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki sifat sebagai berikut:

1. Memiliki kepribadian yang kuat
2. Jujur
3. Percaya diri
4. Bertanggung jawab
5. Berani mengambil resiko
6. Berjiwa besar
7. Memahami kondisi pendidik, karyawan, dan siswa
8. Memiliki visi memahami misi sekolah
9. Mampu mengambil keputusan
10. Mampu berkomunikasi secara lisan dan baik
11. Mampu menuangkan gagasan.

### c. Kinerja Guru

Guru diambil dari pepatah Jawa yang diperpanjang dari kata “gu” digugu yaitu dipercaya, dianut, dipegang kata-katanya, “ru” ditiru artinya dicontoh, diteladani, ditiru, diteladani segala tingkah lakunya. Menurut (Thoha, 1999) Guru adalah orang yang mendidik, guru juga

orang yang sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai pendidikan.

Guru mengacu pada seseorang yang memberikan pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman kepada orang lain. Guru berarti juga orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya, dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.

Kinerja guru merupakan indikator kesuksesan dalam suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari dua elemen yang saling berkaitan yakni

1. Keterampilan
2. kondisi eksternal.

Keterampilan merupakan modal yang penting yang harus dibawa seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan antara pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan (guru) untuk menyelesaikannya.

Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kinerja guru sangat penting

untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya. Artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. (Prayudi, 2018) Menurut (Denim S. 2002) Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu:

- 1) Guru sebagai pengajar,
- 2) Guru sebagai motivator,
- 3) Guru sebagai administrator kelas.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa; “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”

Selanjutnya, Surya (2004) dalam (Dr. Drs. Hafidulloh et al., 2021) menyatakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru yang dilaterbelakangi oleh faktor faktor:

1. Imbalan jasa
2. Rasa aman
3. Hubungan antar pribadi
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

### C. Kerangka Pikir

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah dalam membawa anggotanya mencapai tujuan tertentu. Kepala sekolah berusaha mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan berbagai tugas profesinya. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengetahuan dan keterampilan guru yang didapat pada saat melalui masa pendidikannya, motivasi awal yang dimiliki oleh guru dalam menentukan profesinya, dan faktor motivasi yang didapatkan guru di lingkungan kerjanya dan tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah.

Secara ringkas kerangka berpikir menggunakan indikator menurut teori dari Hersey dan Blanchard (1982) tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.

#### Bagan Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

#### **D. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah dalam membawa anggotanya mencapai tujuan tertentu. Kepala sekolah berusaha mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan seorang kepala sekolah akan sangat diterima oleh guru apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan cocok dan disukai oleh guru-guru. Tepatnya pemilihan gaya pemimpin diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru, dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

#### **E. Deskriptif Fokus Penelitian**

Berdasarkan focus penelitian, maka dikemukakan deskripsi focus penelitian yaitu sebagai berikut:

##### *1. Directing* (Mengarahkan)

Gaya kepemimpinan ini terfokus pada perilaku Kepala Sekolah dan pengarahan yang tinggi atau dukungan rendah, pemimpin mengarahkan kepada apa, bagaimana, kapan dan dimana melakukan berbagai tugas. Seperti dalam proses mengajar dan mendidik siswa di SD Inpres Tamarunang.

##### *2. Coaching* (Melatih)

Gaya Kepemimpinan ini terfokus pada kepemimpinan yang memberikan pengarahan dan pengawasan di sertai dengan dukungan

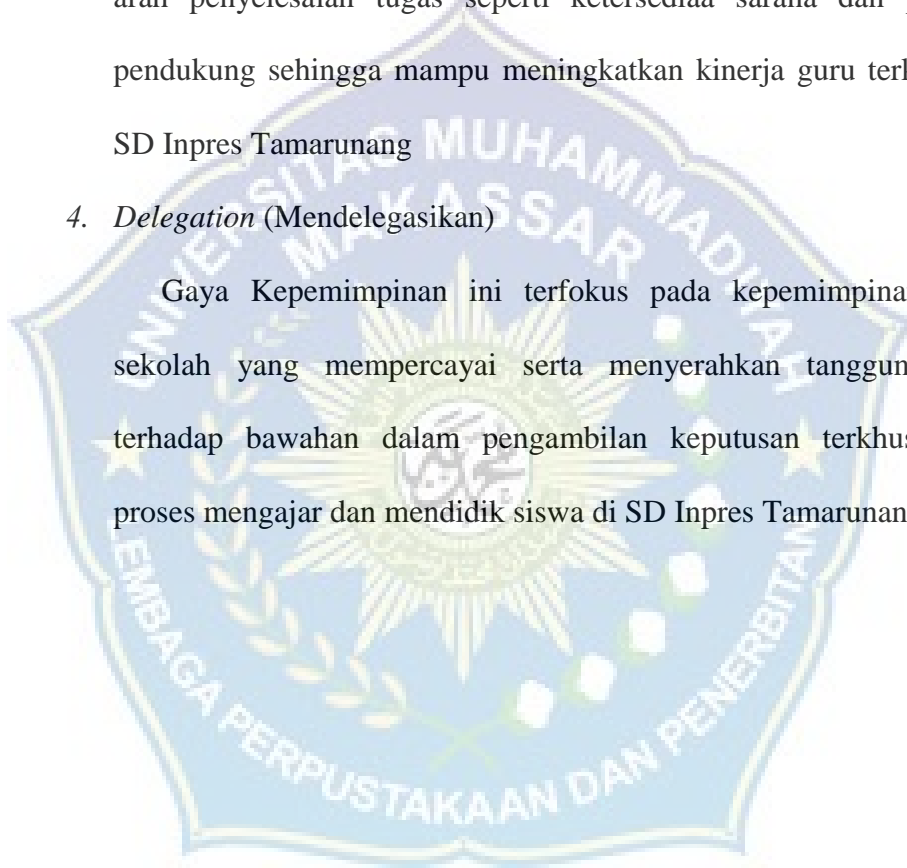
yang mampu membangun semangat dalam mengajar dan mendidik siswa di SD Inpres Tamarunang

3. *Supporting* (Mendukung)

Gaya kepemimpinan ini terfokus pada kepemimpinan kepala sekolah yang memberi fasilitas yang mendukung usaha bawahan ke arah penyelesaian tugas seperti ketersediaan sarana dan prasarana pendukung sehingga mampu meningkatkan kinerja guru terkhusus di SD Inpres Tamarunang

4. *Delegation* (Mendelegasikan)

Gaya Kepemimpinan ini terfokus pada kepemimpinan kepala sekolah yang mempercayai serta menyerahkan tanggung jawab terhadap bawahan dalam pengambilan keputusan terkhusus pada proses mengajar dan mendidik siswa di SD Inpres Tamarunang



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlangsung selama 2 bulan pada bulan September sampai November pada tahun 2023 serta penelitian ini berlangsung di SD Tamarunang.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian Kualitatif, yang dimana jenis penelitian ini menjelaskan mengenai suatu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata, tulisan serta lisan dari pelaku yang dapat diamati.

Adapun tipe penelitian ini adalah deskriptif Kualitatif, yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui pemaparan dan pengalaman yang dialami oleh informan.

#### **C. Sumber Data**

Dalam hal ini sumber data yang digunakan untuk melakukan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Data primer ini didapatkan dengan hasil wawancara langsung terhadap responden atau pihak-pihak yang terkait.
2. Data sekunder ialah data yang diperoleh dari sebuah pihak kedua, ketiga dan seterusnya. Misalnya dari sebuah instansi ataupun dari sebuah organisasi yang bersangkutan, atau perorangan dari pihak yang telah

mengumpulkan dan mengalihnya, seperti data dokumentasi, data wawancara dengan masyarakat, foto-foto, buku dan lain-lain yang relevan dengan penelitian. Hal ini dapat diperoleh dengan mencari dan mengumpulkan data dari informan baik itu secara tertulis maupun melalui gambar-gambar dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan penelitian.

#### D. Informan Penelitian

Dalam penelitian deskriptif kualitatif, Jenis informan/Responden itu ada dua yaitu informan kunci (Key Informan) dan informasi sekunder (*Secondary, Informan*). Informan kunci yaitu mereka yang menguasai objek penelitian. Sedangkan pada informan sekunder hanya untuk melengkapi informasi data-data tentang objek penelitian untuk memperbanyak analisis, tetapi tidak harus ada.

Adapun informan dalam penelitian ini adalah orang yang didasarkan pada kemampuan dan pengalamannya untuk memberikan informasi terkait Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Informan tersebut adalah sebagai berikut:

Informan Penelitian

NO	Jabatan/Tugas	Nama	Inisial
1	Kepala Sekolah	Sarong, S.Pd., M.M	SR
2	Guru Kelas	Kamiluddin, S.Pd	KM
3	Guru Kelas	M. Rusli.M, S.Pd	MR
4	Guru Kelas	Muh Mulyadi, S.Pd	MM
5	Guru Kelas	Fatmawati, S.Pd	FM

Tabel 3.1 Informan



## E. Teknik Pengumpulan Data

Data Salah satu komponen yang penting dalam penelitian adalah proses penelitian dalam pengumpulan data. Kesalahan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data kan membuat proses analisis menjadi lebih sulit. Selain itu hasil dan kesimpulan yang akan didapatkan pun akan menjadi rancu apabila pengumpulan data tidak dilakukan dengan benar.

Masing-masing memiliki proses pengumpulan data yang berbeda tergantung dari jenis penelitian yang akan dibuat oleh peneliti. Pengumpulan data kualitatif pastinya akan berbeda dengan pengumpulan data kuantitatif. Pengumpulan data statistik juga tidak dapat disamakan dengan pengumpulan data analisis.

Pengumpulan data penelitian tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Karena terdapat langkah pengumpulan data yang harus diikuti. Tujuan dari Langkah pengumpulan data dan Teknik pengumpulan data ini yaitu demi mendapatkan data yang valid, sehingga hasil dari kesimpulan penelitian pun tidak akan diragukan lagi kebenarannya.

Pada tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai, yakni berikut dalam bukunya (Sugiyono: 2012):

### 1. Observasi langsung

Tekhnik ini merupakan sebuah pengamatan yang dilakukan secara langsung pada objek yang diteliti guna mendapatkan keterangan berupa informasi data serta fakta akurat yang berkaitan dengan objek penelitian. Pada tehnik ini juga dapat digunakan untuk mengetahui

tingkat keseimbangan antara keterangan informan / responden dan data pada kenyataan yang ada dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek dan tetap mengawasi keabsahannya. Observasi didefinisikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis pada gejala atau masalah yang nampak di objek penelitian.

## 2. Wawancara (*Interview*)

Teknik pengumpulan data ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran-gambaran tentang objek yang menjadi bahan penelitian dengan cara tanya jawab secara lebih rinci dan terbuka secara langsung dengan informan/ responden. Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh kedua pihak, yaitu pewawancara (*Interviwer*) yang akan mengajukan pertanyaan dan yang akan diwawancarai (*interviewee*), kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang dipertanyakan.

## 3. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk memperoleh beberapa dokumentasi untuk menyelesaikan penelitian guna memperkuat data-data penelitian.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengelola data menjadi informasi baru. Proses ini dilakukan dengan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahannya, khususnya yang berkaitan dengan

penelitian. Ada beberapa metode dan teknik untuk melakukan analisis tergantung pada industri dan tujuan analisis.

Teknik analisis data yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis data kualitatif yang merupakan Teknik pengelolaan data yang dimana datanya berbentuk non numerik serta terfokus pada kualitasnya. Semakin lengkap penjelasannya yang ada pada data tersebut, maka akan semakin bagus datanya.

Dalam melakukan analisis juga membutuhkan usaha dan kreativitas untuk menemukan sebuah jalan keluar dalam penyelesaian masalah penelitian, setiap penelitian memiliki karakteristik dan pandangan yang berbeda-beda. Tidak bisa disamaratakan antara penelitian yang satu dengan penelitian yang lainnya.

Sehingga teknik yang digunakan juga pasti akan berbeda pula. Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan penyusunan. Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan, data yang diperoleh kemudian di analisis secara bersamaan dengan proses yang cukup Panjang.

Dalam penelitian kualitatif, kegiatan analisis data dimulai sejak peneliti melakukan kegiatan pra lapangan sampai dengan selesainya penelitian. Dalam penelitian kualitatif, Teknik analisis data yang digunakan diarahkan untuk menjawab apa yang ada di rumusan masalah.

Tekhnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan atas penjelasan oleh miles dan huberman dalam sugiyono (2012: 92-99) yaitu :

1. Reduksi data ( Data Reduction )

Reduksi data adalah tindakan memilih dan memilah data-data yang sesuai dengan objek penelitian melalui perangkuman, memilih data-data pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang dianggap penting, mencari tema dan pola serta membuang hal-hal yang dianggap tidak perlu.

2. Penyajian data

Data yang dikumpulkan oleh penulis akan disajikan dalam bentuk uraian singkat dengan menjelaskan hubungan masing-masing kategori dan malampirkan dalam sebuah bagan.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (Concluding drawing and verification)

Kesimpulan yang ditentukan masih bersifat sementara sampai ditemukannya data dan bukti yang lebih valid untuk digunakan selanjutnya.

## **G. Keabsahan Data**

Salah satu cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengujian kredibilitas data adalah dengan Triangulasi, Sugiyono (2012), membagi triangulasi kedalam 3 macam, yaitu:

### 1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dilakukan yaitu dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data yang sudah diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara, dan dokumen-dokumen yang ada. Kemudian peneliti melakukan perbandingan antara hasil pengamatan dengan wawancara, dan membandingkan lagi antara hasil wawancara dengan dokumentasi yang ada.

### 2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan data dari sumber yang sama tetapi menggunakan teknik yang berbeda. Dalam hal ini data yang didapatkan dari wawancara, kemudian melakukan pengecekan dengan observasi dan dokumen. Jika tiga teknik ini mendapatkan hasil data yang berbeda, maka peneliti harus mendapatkan data yang valid dengan cara melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber daya untuk mengetahui data mana yang benar atau mungkin semuanya benar karena pendapat mereka berbeda-beda.

### 3. Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan melalui teknik wawancara dengan narasumber, teknik wawancara ini dilakukan pagi hari pada saat narasumber masih segar

bugar dan belum ada masalah sehingga akan memberikan data yang valid



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum SD Inpres Tamarunang**

SD Inpres Tamarunang merupakan salah satu Sekolah Dasar yang ada di daerah Desa Kampala yang dipimpin oleh Bapak Sarong, S.Pd., M.M Sekolah ini terletak di Desa Kampala, Kec. Eremerasa, Kab. Bantaeng, No. Kode Pos 92415.

Sekolah ini memiliki 9 ruangan belajar, 20 orang ketenagaan dan memiliki 149 Siswa. Sekolah ini memiliki ruangan dan bangunan sebagai fasilitas sekolah antara lain, perpustakaan, Lapangan upacara, lapangan olahraga dan kantin.

SD Inpres Tamarunang ini mempunyai nomor statistic 10.1.19.10.04.083 Jenjang Akreditasi “B”. SD Inpres Tamarunang dibangun diatas tanah seluas 3.012 M2. Sekolah ini memiliki status tanah Hak pakai.

##### **2. Kondisi Geografis SD Inpres Tamarunang**



Gambar 4.1 letak geografis SD Inpres Tamarunang

SD Inpres Tamarunang secara geografis berada pada wilayah Desa Kampala, Kecamatan Eremerasa, Kabupaten Bantaeng. SD Inpres Tamarunang berjarak 12 Km dari pusat kota Bantaeng dan berada pada ketinggian 400 meter diatas permukaan laut.

### **3. Visi, Misi dan Tujuan SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng**

Adapun Visi, Misi dan Tujuan SD Inpres Tamrunang Kabupaten Bantaeng adalah sebagai berikut :

#### **a. Visi**

Terwujudnya Insan Cerdas Mandiri, dan Berkarakter dalam bingkai Agama dan Budaya Lokal berdasarkan Imtak dan Iptek

#### **b. Misi**

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif yang disesuaikan dengan konteks lingkungan, kemampuan, minat dan bakatnya melalui pendekatan Technological pedagogical content knowledge (TPACK).
2. Menumbuhkan sikap giat, berkompetisi secara sehat dan berdaya juang tinggi dalam belajar.
3. Membina kepedulian sosial, empati, mampu menyesuaikan diri dalam pergaulan dan tindakan siswa dengan dilandasi nilai-nilai ajaran agama yang dianut dan kearifan lokal.
4. Membangun kebiasaan tertib beribadah dan 7S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun, Semangat dan Sepenuh hati) pada siswa.



5. Menumbuhkan dan melestarikan budaya lokal yang berkembang di lingkungan masyarakat dan peningkatan dalam kerjasama dengan orang tua dan masyarakat.
6. Menciptakan lingkungan yang kondusif, tertib, aman dan nyaman dalam mendukung kualitas belajar siswa di sekolah.
7. Mengembangkan program 9K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kerindangan, Kesehatan, Keterbukaan, dan Keteladanan) pada siswa.

### c. Tujuan

Tujuan akhir yang diharapkan oleh SD Inpres Tamarunang dalam pelaksanaan program-program sekolah untuk mewujudkan misi sekolah ditetapkan dalam bentuk 3 bagian, yaitu tujuan jangka panjang, tujuan jangka menengah dan tujuan jangka pendek

Tabel 4.1 Tujuan SD Inpres Tamarunang

Tujuan Jangka Panjang		Tujuan Jangka Menengah		Tujuan Jangka Pendek	
1.	Menghasilkan lulusan pembelajar sepanjang hayat yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, mandiri, bernalar kritis, peduli, berdaya juang tinggi, cinta tanah air, bangga pada budaya bangsanya	1.	Membentuk karakter pembelajar sepanjang hayat berlandaskan profil peserta didik pancasila	1.	Melaksanakan pembiasaan sikap berbasis Profil Peserta didik Pancasila secara terintegrasi pada 100% mata peserta didikan yang diselenggarakan baik dalam bentuk tatap muka atau dalam bentuk kegiatan proyek
				2.	Melaksanakan 100% penilaian sikap berbasis Profil Peserta didik Pancasila.
				3.	Mendorong 100% peserta didik mencapai minimal predikat BAIK pada penilaian sikap

Tujuan Jangka Panjang		Tujuan Jangka Menengah		Tujuan Jangka Pendek	
dan tanggung rasa mengembangkan minat serta bakatnya sesuai dengan profil peserta didik pancasila.		2.	Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan keragaman potensi, minat dan bakat serta kecerdasan intelektual, emosional, spiritual dan kinestetik secara optimal sesuai dengan tingkat perkembangannya		berbasis Profil Peserta didik Pancasila.
				1.	Memfasilitasi Proses belajar mengajar yang berpusat pada peserta didik
				2.	Menangani 100% peserta didik yang mengalami permasalahan pembelajaran agar dapat terselesaikan
				3.	Mengikutsertakan 100% peserta didik pada minimal 1 ekstrakurikuler pilihan sesuai bakat dan minatnya
				4.	Mengikutsertakan 100% peserta didik pada minimal 1 program life skill sesuai bakat dan minatnya.
		5.	Mengikutsertakan 25% peserta didik pada minimal 1 lomba/kompetisi akademik dan non akademik per tahun		
		3.	Memfasilitasi peserta didik untuk dapat meningkatkan budaya disiplin beribadah serta kesadaran hidup sehat	1.	Mendorong 100% peserta didik ikut serta dalam kegiatan-kegiatan ibadah
				2.	Mengikutsertakan 100% peserta didik pada minimal 1 program pengembangan diri kelompok keagamaan
				3.	Mendorong 100% peserta didik ikut serta menerapkan perilaku hidup bersih dan sehat
		2.	Menghasilkan lulusan yang	4.	Membekali peserta didik dengan

Tujuan Jangka Panjang		Tujuan Jangka Menengah		Tujuan Jangka Pendek	
	<p>terampil dalam berpikir kritis, berkeaktifitas, memanfaatkan teknologi digital, dan mengembangkan minat serta bakatnya untuk menghasilkan prestasi.</p>	keahlian berfikir kreatif dan berfikir kritis.		1.	didik.
			2.	Memfasilitasi 100% peserta didik menghasilkan minimal 1 produk kreatif per tahun dari project based learning.	
			3.	Melaksanakan 100% proses penilaian yang mengandung minimal 25% soal bertipe HOTS.	
			4.	Membekali agar 100% peserta didik mampu menjawab minimal 70% soal bertipe HOTS dengan dengan benar.	
		5.	Membekali peserta didik dalam penguasaan digital	1.	Memfasilitasi 75% pembelajaran dengan penggunaan media TIK
			2.	Mendorong 100% peserta didik mampu mengoperasikan minimal 1 peranagkat digital dengan BAIK dan BENAR	
3.	<p>Menghasilkan lulusan yang memiliki wawasan lingkungan dan mampu menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial</p>	6.	<p>. Memfasilitasi peserta didik memiliki kepekaan (sensitivitas), kemampuan mengekspresikan dan mengapresiasi keindahan dan keseimbangan (harmoni), hidup bermasyarakat, berguna untuk orang lain</p>	1.	Mendorong 100% peserta didik memiliki kepedulian sosial dengan mengikuti berbagai kegiatan sosial
			2.	Mendorong 100% peserta didik memiliki sikap pemaaf dan berani meminta maaf	
			3.	Mendorong 100% keikutsertaan peserta didik menjauhi sikap vandalisme	
			4.	Mendorong 100% keikutsertaan peserta didik memelihara	

Tujuan Jangka Panjang		Tujuan Jangka Menengah		Tujuan Jangka Pendek	
					kerukunan

Sumber : SD Inpres Tamarunang, 2023

#### 4. Struktur Organisasi SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng

Salah satu bagian yang penting dari keberadaan sekolah sebagai sistem adalah struktur organisasi sekolah, pembentukan organisasi sekolah adalah merupakan bagian dari pedoman arah kepemimpinan yang menunjukkan adanya pembagian tugas (Job Description), koordinasi, dan kewenangan dalam jabatan.

Berdasarkan data yang diperoleh, maka dapat digambarkan struktur organisasi SD Inpres Tamarunang Kab. Bantaeng sebagai berikut :



Gambar 4.2 struktur organisasi

#### 5. Tugas Pokok dan Fungsi

##### a. Kepala Sekolah

Menurut Permendiknas No 28 Tahun 2010, pada pasal 12 ayat 4 disebutkan penilaian kinerja kepala sekolah meliputi 3 aspek:

1. usaha pengembangan sekolah/madrasah dilakukan selama menjabat sebagai kepala sekolah/madrasah
2. peningkatan kualitas sekolah/madrasah berdasarkan 8 standar nasional pendidikan di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang bersangkutan
3. usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala sekolah/madrasah

Dengan memperhatikan Peraturan Menteri tersebut, maka penjabaran tupoksi kepala sekolah mengacu pada ketiga poin di atas. Selain itu tupoksi kepala sekolah juga harus mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, meliputi :

1. Perencanaan program
2. Pelaksanaan rencana kerja
3. Pengawasan dan evaluasi
4. Kepemimpinan sekolah
5. Sistem informasi sekolah.

#### **b. Dewan Komite**

Menyusun AD dan ART Komite Sekolah. Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Melakukan kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

**c. Unit Perpustakaan**

Memelihara dan perbaiki buku-buku, bahan pustaka, media elektronik. Inventarisasi dan pengadministrasian buku-buku/bahan pustaka/media elektronika. Melakukan layanan bagi siswa, guru, dan tenaga kependidikan lainnya, serta masyarakat.

**d. Tata Usaha**

Melaksanakan sebagian tugas pokok Kantor di bidang ketatausahaan yang meliputi pengelolaan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumah tanggaan dan urusan umum lainnya.

**e. Guru**

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

**f. Penjaga Sekolah**

Melakukan tindakan-tindakan pengamanan sekolah, seperti membuka dan mengunci pintu gerbang, ruangan kelas dan lain-lain. Melakukan kegiatan monitoring di lingkungan sekitar sekolah, di antaranya setelah bel masuk sekolah dibunyikan, setelah jam istirahat berakhir serta setelah bel pulang sekolah dibunyikan.

**g. Siswa**

Mengikuti aturan dan tata tertib sekolah, termasuk tata cara berpakaian, mengikuti jadwal pelajaran, dan menghormati guru dan teman-teman.

#### **h. Masyarakat Sekitar**

Memberikan pengawasan terhadap sekolah serta penciptaan suasana yang kondusif bagi pendidikan dan menghadirkan keteraturan sosial dimasyarakat.

### **6. Sarana dan Prasarana SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng**

Salah satu unsur penting yang menunjang pencapaian tujuan pembelajaran adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang merupakan unsur yang menunjang profesionalisme kerja guru. Dengan sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang baik. Gedung sekolah yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif dalam pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran, peralatan sekolah yang lengkap akan memudahkan bagi guru untuk melakukan terobosan dan variasi dalam menyajikan materi pelajaran kepada peserta didik.

Berdasarkan data yang diperoleh, sarana dan prasarana diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 sarana dan prasarana

No	Jenis Ruang/Alat	Milik				
		Jumlah	Baik	R.Ringan	R.Berat	R.Total
1	Ruang Kelas	6	-	3	3	-
2	Ruang Pimpinan/Kep.Sek	1	-	-	1	-
3	Ruang Guru	1	-	1	-	-
4	Ruang TU	-	-	-	-	-
5	Ruang Perpustakaan	1	-	-	1	-

No	Jenis Ruang/Alat	Milik				
		Jumlah	Baik	R.Ringan	R.Berat	R.Total
6	Ruang UKS	-	-	-	-	-
7	Ruang Komputer	-	-	-	-	-
8	Ruang Lab.IPA	-	-	-	-	-
9	Ruang Sirkulasi/Selasor	-	-	-	-	-
10	Tempat Ibadah	-	-	-	-	-
11	Kamar Mandi/WC Guru	-	-	-	-	-
12	Kamar Mandi/WC Siswa	1	-	-	1	-
13	Gudang	-	-	-	-	-
14	Tempat Bermain/Olahraga	1	-	1	-	-
15	Sanitasi Air Bersih	1	1	-	-	-
16	Rujab Kep.Sek	-	-	-	-	-
17	Rujab Penjaga Sekolah	-	-	-	-	-
18	Rujab Guru	-	-	-	-	-
19	Kursi /Meja Kep.Sek	1	-	1	-	-
20	Kursi/Meja Guru	6	-	6	-	-
21	Kursi/Meja Siswa	141 / 69	8 /-	69 / 39	64 / 30	
22	Kursi/Meja Perpustakaan	7 / 4	2 / -	- / 1	5 / 3	
23	Kursi/Meja TU/Komputer	1	1			
24	Bangku/Meja Siswa	-	-	-	-	-
25	Lemari Kantor,Guru,Kls,Perpustakaan	2	-	2	-	-
26	Rak Buku Perpustakaan	5	-	3	2	
27	Papan Tulis	6	3	3	-	-
28	Papan Data	10	10			
29	Komputer	2	2	-	-	-
30	TV	-	-	-	-	-
31	Radio	-	-	-	-	-
32	VCD/DVC	-	-	-	-	-
33	Daya Listrik	1300/ Wat	1	-	-	-
34	Dokumen KTSP	1	1	-	-	-
35	Buku Teks Pelajaran -Pend.Agama					



No	Jenis Ruang/Alat	Milik				
		Jumlah	Baik	R.Ringan	R.Berat	R.Total
	-PKn					
	-Bahasa Indonesia					
	-Matematika					
	-IPA					
	-IPS					
	-SBK					
	-PJOK					
	-Mulok					
36	Buku Referensi					
	-Kamus Besar Bahasa Indonesia					
	-Ensiklopedi					
37	Buku Pengayaan					
	-Fiksi					
	-Non Fiksi					
38	Sumber Lain					
	-Globe/Peta					
	-CD Pembelajaran					
	-Alat Peraga IPA					
	-Alat Peraga Matematika					
	-Alat Peraga Bahasa Indonesia					
	-Alat Peraga Olahraga					
-Alat Peraga SBK						

Sumber : SD Inpres Tamarunang, 2023

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki SD Inpres Tamarunang belum cukup menunjang kegiatan belajar mengajar, serta adanya kondisi ruangan mengalami rusak berat yang dapat mengurangi rasa nyaman dalam proses belajar mengajar.

Sarana dan prasarana sebagai faktor yang sangat penting dalam lembaga pendidikan disekolah, apakah sudah memadai atau perlu ditambahi dan diperbaiki. Sekolah yang memiliki sarana dan prasarana yang baik dan

lengkap akan menarik perhatian dari masyarakat ataupun orang tua murid untuk menyekolahkan anak– anak mereka ke sekolah tersebut.

## **7. Keadaan Tenaga Pengajar di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng**

Guru adalah orang yang memegang peranan penting didalam proses belajar mengajar disuatu lembaga pendidikan formal, guru juga merupakan orang yang memiliki keahlian tersendiri dalam rangka menyampaikan pelajaran kepada siswa. Sebagai seorang guru, sudah selayaknya bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar. Guru bertugas sebagai tenaga pendidik harus memiliki segala perangkat syarat yang dibutuhkan, karena setiap guru dituntut mempunyai kemampuan maksimal dibidang materi pelajaran, metode dan sejumlah ilmu paedagogik (ilmu pendidikan) sehingga guru tersebut dapat dikatakan guru profesional.

Untuk mengetahui jumlah dan keadaan guru yang mengajar di SD Inpres Tamarunang Kab. Bantaeng dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.3 jumlah guru kelas dan mata pelajaran

No	Guru Kelas dan Mata Pelajaran	Guru yang ada	
		Guru Tetap	Guru T.Tetap (GTT)
1	Guru Kelas.I	1	-
2	Guru Kelas.II	2	-
3	Guru Kelas.III	1	-
4	Guru Kelas.IV	1	1
5	Guru Kelas.V	1	-

6	Guru Kelas.VI	1	-
7	Guru Pend.Agama Islam	1	-
8	Guru Pjok	1	-
<b>Jumlah</b>		9	1

Sumber : SD Inpres Tamarunang, 2023

Tabel 4.4 jabatan dan tingkat pendidikan

Jabatan	Tingkat Pendidikan	Jumlah
Kepala Sekolah	S2	1
Guru Pns	S1	8
CPNS	-	-
Penjaga Sekolah	-	-
Guru Bantu	-	-
Guru Honor	S1	4
Tenaga Administrasi	SLTA	2
Tenaga Perpustakaan	SLTA	2
Tenaga Kebersihan	SLTA	2
Security	SLTA	1
<b>Jumlah</b>		20

Sumber : SD Inpres Tamarunang, 2023

## B. Hasil Penelitian

Pada Bab ini penulis akan membahas pengolahan dan analisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan. Dimana data tersebut penulis dapatkan melalui metode wawancara sebagai metode pokok guna mendapatkan suatu keputusan yang objektif dan dapat berfungsi sebagai fakta. Disamping itu juga penulis menggunakan metode observasi sebagai penunjang guna melengkapi data yang telah penulis dapatkan melalui metode dokumentasi.

Deskripsi yang berkenaan dengan hasil penelitian ini, disusun berdasarkan jawaban atas pertanyaan – pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara, dan pengamatan langsung dilapangan. Dan diantara pertanyaan – pertanyaan dalam penelitian ini ada dua hal yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng.
2. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru dengan teori dari Hersey dan Blanchard (1982), yaitu *Directing* (Mengarahkan), *Coaching* (Melatih), *Supporting* (Mendukung) dan *Delegation* (Mendelegasikan). SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng.

Untuk mengetahui apa saja Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng.

#### **1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng**

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, selain itu kepala sekolah juga harus mampu menentukan arah mana dan apa tujuan harus dicapai, yakni sebuah kesuksesan. Pembelajaran merupakan sebuah kegiatan yang wajib guru lakukan dan guru berikan kepada anak didik. Karena belajar merupakan kunci sukses untuk menggapai masa depan.

Pada saat suatu proses kepemimpinan berlangsung, seorang pemimpin mengaplikasikan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara penulis tanggal 27 November 2023 dengan Kepala Sekolah SD Inpres Tamarunang, mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Inpres Tamarunang secara umum menggunakan gaya kepemimpinan demokratis menyebutkan bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang dapat dengan efektif mempengaruhi seorang guru untuk meningkatkan kinerja guru.

Hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah, mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Inpres Tamarunang, beliau memberikan jawaban sebagai berikut :

**“Kepemimpinan yang saya terapkan adalah kepemimpinan instruksional yaitu fokus pada kegiatan belajar mengajar dan pada perilaku guru dalam melayani siswa. Pengaruh pemimpin ditargetkan pada pembelajaran siswa melalui guru” (SR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh kepala sekolah mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat saya simpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah lebih terfokus pada pengembangan dan perbaikan proses pembelajaran dilingkungan pendidikan.

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan guru di SD Inpres Tamarunang mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Beliau mengutarakan jawaban:

“Model kepemimpinan yang diterapkan dari kepala sekolah lebih memutamakan musyawarah untuk mufakat serta mengajak warga sekolah untuk mengambil suatu keputusan” (**Hasil Wawancara KM, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023**).

Terkait yang disampaikan oleh guru mengenai penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat saya simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mengedepankan kerjasama, dialog dan kesepakatan bersama.

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara dengan guru lain di SD Inpres Tamarunang mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, beliau memberikan jawaban:

“Kepemimpinan yang diterapkan oleh sekolah ialah menggunakan pendekatan personal dalam berinteraksi sesama warga sekolah serta memutamakan hubungan harmonis dibandingkan pencapaian target” (**Hasil Wawancara MR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023**).

Terkait yang disampaikan dengan oleh guru lain mengenai penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat saya simpulkan bahwa kepemimpinan ini melibatkan hubungan yang kuat dan empatik untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah SD Inpres Tamarunang Kab Bantaeng juga menambahkan bahwa selain dengan penerapan yang dilakukan berdasarkan penayapaiannya dan beberapa guru diatas maka dengan adanya gaya kepemimpinan sangat penting dan berpengaruh pada situasi

maupun perkembangan proses belajar mengajar, misalnya cara guru mengajar yang tidak menyenangkan dan dapat menimbulkan penolakan siswa terhadap guru. Oleh karena itu perlu adanya analisis terhadap gaya mengajar dan belajar siswa melalui pelatihan mengajar, berdasarkan hal tersebut diatas maka pihak sekolah terutama kepala sekolah selalu melakukan komunikasi seperti musyawarah untuk mufakat serta mengajak warga sekolah untuk mengambil suatu keputusan, pendekatan personal dalam berinteraksi sesama warga sekolah serta mengutamakan hubungan harmonis dibandingkan pencapaian target dan yang penting lagi pihak sekolah mengharapkan kepada guru-guru untuk saling mengevaluasi dan bertukar pendapat tentang proses pengajaran baik hasil yang baik dari mengajar maupun kelemahan dalam mengendalikan situasi belajar mengajar sehingga dapat mengajar lebih baik lagi.

Berdasarkan pengamatan tanggal 14 Nov 2023 di SD Inpres Tamarunang Kab Bantaeng bahwa dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan kepala sekolah adalah melakukan pendekatan, mengadakan musyawarah, pendekatan dengan berinteraksi personal, mempersiapkan temuan-temuan rapat, mengambil tindakan berupa melihat secara langsung dalam arti berkunjung ke kelas .

Berdasarkan pemaparan data observasi dan wawancara tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Inpres Tamarunang dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik dengan menggunakan gaya pendekatan dan kerjasama yang baik

dengan guru-guru maupun pihak sekolah lainnya. Adapun kepemimpinannya adalah dengan melakukan fokus pada kegiatan belajar mengajar dan pada perilaku guru dalam melayani siswa, mengadakan musyawarah dalam pengambilan keputusan dan pendekatan kelas dengan berinteraksi melihat langsung kegiatan proses belajar mengajar.

**2. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru dengan teori dari Hersey dan Blanchard (1982), yaitu *Directing* (Mengarahkan), *Coaching* (Melatih), *Supporting* (Mendukung) dan *Delegation* (Mendelegasikan). SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng.**

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru maka gaya kepemimpinan dan pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki kepala sekolah merupakan peran penting dalam menunjang peningkatan kinerja guru. Adapun hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala sekolah SD Inpres Tamarunang sebagai berikut,

“Menjabat kepala sekolah merupakan suatu kebanggaan tersendiri. Namun yang perlu dibangun dalam satuan pendidikan yang dipimpin adalah saling pengertian dan kebersamaan serta nilai kekeluargaannya. Keberhasilan suatu pendidikan yang dipimpin tidak lepas dari peranan personil yang dipimpin itu sendiri. Jadi pengalaman saya dalam kurung waktu 12 tahun menjabat sebagai kepala sekolah adalah selalu harmonis dengan seluruh warga sekolah tanpa ada sekat antara senior dengan junior” (**Hasil Wawancara SR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023**).

Terkait yang disampaikan oleh kepala sekolah mengenai pengalaman dalam memimpin dapat saya simpulkan bahwa rasa saling pengertian dan kebersamaan sangat berpengaruh dalam satuan pendidikan untuk membangun rasa harmonis terhadap seluruh warga sekolah.



Kemudian hasil wawawancara dengan salah satu guru mengenai keseharian kepala sekolah dalam memimpin, beliau memberikan jawaban sebagai berikut :

“Keseharian yang dilakukan oleh kepala sekolah ialah melakukan pengawasan terhadap proses belajar mengajar” (**Hasil Wawancara KM, SD Inpres Tamarunang, 27 Nov 2023**).

Terkait yang disampaikan oleh guru maka dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan pengawasan terhadap proses belajar mengajar disekolah

Kemudian pernyataan yang disampaikan oleh guru lain yang terdapat pada SD Inpres Tamarunang yang memberikan keterangan terhadap pengalaman yang terdapat pada kepala sekolah SD Inpres Tamarunang dalam upaya model kepemimpinan mampu memberikan pengaruh positif terhadap pihak internal sekolah, dengan mengatakan bahwa,

“Selalu perlihatkan ekspresi wajah yang teduh dan murah senyum terhadap tenaga pendidikann yang ada disekolah” (**Hasil Wawancara MR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023**).

Terkait yang disampaikan oleh guru dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah merupakan sosok yang ramah dan memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang hangat dan nyaman.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala sekolah dan beberapa guru yang terdapat pada SD Inpres Tamarunang bahwa dengan kemampuan dan pengalaman yang terdapat pada kepala sekolah memberikan pengaruh positif sehingga guru-guru maupun siswa,

yang dimana kepala sekolah senantiasa melakukan pengawasan terhadap proses belajar mengajar sehingga proses belajar mengajar terkontrol dan berjalan dengan baik serta kepala sekolah senantiasa memperlihatkan ekspresi wajah yang teduh dan murah senyum terhadap tenaga pendidikan sehingga memberikan dampak positif bagi pihak internal pada SD Inpres Tamarunang Kab Bnataeng.

Kemudian adapun Keberhasilan kepala sekolah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya terhadap bawahan (guru). Pada saat suatu proses kepemimpinan berlangsung, seorang pemimpin mengaplikasikan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, melatih, mendukung dan mendelegasikan/kerja sama orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi/sekolah.

**a. *Directing*/Mengarahkan**

*Directing* adalah salah satu fungsi manajemen yang artinya pengarahan. T. Hani Handoko, yang mendefinisikan *directing* sebagai kegiatan mengarahkan serta memberi motivasi yang dilakukan pemimpin kepada bawahannya dalam proses manajemen, guna mencapai tujuan akhir dari bisnis yang dijalani. Model serta pola dari *directing* ditentukan oleh kebiasaan serta adat yang berlaku dalam sebuah perusahaan, organisasi, maupun kelompok dalam penelitian ini adalah kepala sekolah terhadap guru-guru.

Kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan gaya kepemimpinannya yaitu memberikan arahan. Segala usaha ditujukan untuk membuat bawahan senantiasa mencapai hasil yang baik dari diri sendiri guna meningkatkan kinerja guru.

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Sekolah SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan guru guna meningkatkan kinerja maupun profesionalisme guru, beliau menyampaikan bahwa,

“Dalam mengarahkan itu saya bagi terbagi dua klasikal dan personal, terkait arahan dalam klasikal saya sampaikan dalam forum rapat atau kegiatan tertentu lainnya kemudian arahan personal diberikan berdasarkan kebutuhan atau masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut **Hasil Wawancara, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh kepala sekolah dalam memberikan arahan dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah memberikan arahan membagi menjadi dua yaitu arahan klasikal dan arahan personal

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu guru mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan arahan guna meningkatkan kinerja guru, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

“Kepala sekolah pada sekolah kita ini dalam memberikan arahan itu pada saat rapat dan saat selesainya evaluasi kerja yang kemudian memberikan beberapa saran guna mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja kami sebagai guru kedepannya.” (**Hasil Wawancara KM, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh guru mengenai pemberian arahan dapat saya simpulkan bahwa dalam mengoptimalkan arahan dan kinerja

maka dilakukan proses evaluasi guna menjadi tolak ukur untuk menjalankan arahan kedepannya

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara dengan guru lain di SD Inpres Tamarunang mengenai penerapan Kepemimpinan dalam memberikan arahan, beliau memberikan jawaban sebagai berikut :

“Dalam pemberian arahan kepala sekolah terlebih dahulu melakukan diskusi dan komunikasi yang efektif untuk memastikan semua pihak memahami tugas mereka.” **(Hasil Wawancara MR, SD Inpres Tamarunang, 14 November 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh guru mengenai pemberian arahan dapat saya simpulkan bahwa dengan melalui diskusi dan komunikasi yang jelas maka akan mudah dipahami arahan yang diberikan

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru lainnya mengenai penerapan arahan dari kepala sekolah, beliau mengatakan

“Biasanya bapak menerapkan arahan sesuai dengan visi atau tujuan sekolah, kemudian bapak juga berusaha untuk selalu berkomunikasi untuk memastikan bahwa setiap arahan yang diberikan sesuai dengan visi sekolah.” **(Hasil Wawancara MM, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024)**

Terkait hasil wawancara terhadap guru maka dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah memberikan arahan sesuai dengan visi dan tujuan sekolah dan berupaya untuk memastikan arahan yang diberikan sesuai dengan visi.

Dilanjut dengan hasil wawancara peneliti dengan guru lainnya, beliau mengatakan

“Bapak kalau memberikan arahan biasanya secara langsung pada saat apel atau ketika pada saat rapat dan setiap arahan dari bapak itu dikondisikan atau disesuaikan pada kemampuan guru disekolah ini.” **(Hasil Wawancara FM, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024)**

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah dalam memberikan arahan melalui rapat atau ketika apel dengan disesuaikan pada kemampuan setiap guru.

Kemudian peneliti melakukan wawancara terhadap kepala sekolah terkait keberhasilan dari arahan yang berikan dengan memberikan jawaban antara lain sebagai berikut,

“Untuk mengukur keberhasilan atau pencapaian dari beberapa arahan yang saya berikan biasanya saya turun langsung melakukan pengamatan terhadap staf kemudian memberikan arahan apabila ada tenaga pendidik yang mengalami masalah.” **(Hasil Wawancara SR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh kepala sekolah dapat saya simpulkan bahwa untuk mengukur keberhasilan terkait arahan yang diberikan ialah dengan melakukan observasi langsung terhadap staf guru.

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru terkait keberhasilan dari arahan yang diberikan dengan memberikan jawaban antara lain sebagai berikut,

“Jadi biasanya kepala sekolah turun langsung mengamati kinerja guru mengenai bagaimana arahan yang diberikan mampu untuk dijalankan sebaik baiknya atau biasanya kepala sekolah melakukan evaluasi pada rapat selanjutnya untuk lebih mengoptimalkan penerapan arahan yang diberikan.” **(Hasil Wawancara KM, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh guru dapat saya simpulkan bahwa penilaian kepala sekolah terhadap keberhasilan dari arahan diberikan

ialah dengan turun langsung mengamati kinerja guru dan melakukan evaluasi guna pengoptimalan arahan diberikan.

Hal ini sejalan yang dikatakan oleh salah satu guru dengan memberikan pernyataan sebagai berikut

“Jadi kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja pada rapat yang diadakan terkait penerapan dari arahan diberikan kemudian memberikan saran ketika salah satu dari kami mengalami kesulitan untuk menerapkan arahan yang diberikan.” **(Hasil Wawancara MR, SD Inpres Tamarunang, 14 November 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh guru dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah mengadakan rapat guna evaluasi kinerja pada penerapan arahan diberikan kemudian memberikan saran untuk meminimalisir kesulitan yang dialami dari setiap guru.

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru lainnya terkait bagaimana mengukur keberhasilan dari arahan yang diberikan oleh kepala sekolah, beliau mengatakan

“Biasanya bapak melakukan rapat kemudian melakukan evaluasi dan berdiskusi dengan melibatkan guru guru terkait hambatan dalam menjalankan arahan yang diberikan.” **(Hasil Wawancara MM, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024)**

Terkait yang disampaikan oleh guru dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah melakukan rapat dan berdiskusi terkait hambatan dalam menjalankan arahan yang diberikan.

Dilanjut peneliti juga melakukan wawancara pada guru lainnya, beliau mengatakan

“Bapak melakukan pengecekan langsung pada kelas terkait arahan yang diberikan yang disesuaikan pada kurikulum.” (**Hasil Wawancara FM, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024**)

Terkait hasil wawancara diatas dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah melakukan observasi langsung pada kelas terkait arahan yang diberikan



Gambar 4.2 foto kegiatan rapat

Pada gambar diatas adalah proses dimana kepala sekolah melakukan rapat terhadap guru dalam memberikan arahan berupa menyusun rencana kerja bersama kepala sekolah

Berdasarkan hasil keseluruhan wawancara yang dilakukan pada kepala sekolah dan guru diatas maka dapat disimpulkan bahwas gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan arahan kepada guru secara keseluruhan sudah sangat baik. Kepala sekolah mengadakan rapat guna mengevaluasi kerja guru sehingga dapat melihat perkembangan tingkat kinerja guru pada SD Inpres Tamarunang melihat metode – metodenya, kemudian pada akhirnya kepala sekolah memberikan saran-saran maupun arahan berikutnya yang dapat meningkatkan kinerja

seorang guru serta dengan komunikasi yang efektif maka akan lebih mudah memahami tugas dan arahan yang diberikan.

**b. *Coaching* (Melatih)**

Melatih atau *coaching* adalah suatu proses di mana seorang individu yang disebut *coach* memberikan bimbingan, dukungan, dan pembinaan kepada individu atau kelompok yang disebut *coachee* dalam mencapai tujuan atau meningkatkan kinerja mereka. Tujuannya adalah untuk membantu *coachee* mengembangkan potensi, keterampilan, dan pengetahuan mereka agar dapat mencapai hasil yang lebih baik (Virginia, A. 2016).

Pelatihan atau *coaching* merupakan suatu proses di mana seorang *coach* memberikan bimbingan dan dukungan kepada individu atau kelompok untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks pendidikan, pelatihan guru atau *coaching* guru digunakan untuk membantu guru dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman mereka tentang praktik terbaik dalam mengajar.

Kepala sekolah SD Inpres Tamarunang dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam mengajar dan memberikan kontribusi kepada sekolah dengan beberapa arahan yang dijelaskan diatas maka kepala sekolah kemudian memberikan pelatihan/*coaching* kepada guru dengan tujuan menjadi lebih profesional, sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran di dalam kelas.



Berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala sekolah mengenai upaya latihan yang diberikan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, beliau mengemukakan :

“Pelatihan yang saya berikan biasanya bermacam macam seperti penyusunan program yang berbasis data dan lain sebagainya atau setiap pada perubahan kurikulum saya akan memberikan pelatihan agar guru mampu beradaptasi pada kurikulum yang baru.” (**Hasil Wawancara SR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023**).

Terkait yang disampaikan oleh kepala sekolah mengenai upaya pelatihan yang diberikan dapat saya simpulkan bahwa pelatihan yang diberikan biasanya ketika terjadi perubahan kurikulum guna kemampuan guru menerapkan pembelajaran pada kurikulum yang baru ditetapkan

Kemudian hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh salah satu guru yang terdapat pada SD Inpres Tamarunang yang mengatakan bahwa,

“Pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah itu biasanya akan dilaksanakan ketika adanya perubahan kurikulum dengan mempelajari materi baru untuk mempersiapkan diri menerapkan perubahan secara efektif.” (**Hasil Wawancara KM, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023**).

Terkait yang disampaikan oleh guru mengenai penerapan kepemimpinan dalam memberikan pelatihan dapat saya simpulkan bahwa Pelatihan yang diberikan akan berjalan ketika adanya perubahan kurikulum untuk mempersiapkan menerapkan perubahan secara efektif.

Adapun wawancara yang dilakukan kepada guru lain terkait dengan pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah SD Inpres Tamarunang yang mengatakan bahwa,

“Pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah bagi saya sudah bagus tetapi untuk lebih mengoptimalkan pelatihan yang diberikan itu diperlukan dengan pelatihan yang berkelanjutan sehingga kami mampu lebih dalam memahami terkait pelatihan yang diberikan.”  
**(Hasil Wawancara MR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh guru lainnya terkait dengan penerapan kepemimpinan dalam memberikan arahan dapat saya simpulkan bahwa untuk lebih mendalami pelatihan yang diberikan perlu adanya pelatihan yang berkelanjutan

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara terkait penerapan dalam memberikan pelatihan dari kepala sekolah, beliau mengatakan

“Terkait pelatihan yang diberikan dari bapak biasanya disesuaikan dengan perubahan kurikulum.”**(Hasil Wawancara MM, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024)**

Terkait hasil wawancara yang disampaikan dapat saya simpulkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah disesuaikan dengan perubahan kurikulum.

Dilanjut peneliti melakukan wawancara pada guru lainnya, beliau mengatakan

“Pelatihan yang diberikan dari bapak itu bisa bervariasi dan setiap guru disini kadang ada yang puas dan tidak puas dari pelatihan yang diberikan.” **(Hasil Wawancara FM, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024)**

Dari hasil wawancara diatas dapat saya simpulkan pelatihan yang diberikan bervariasi.



Gambar 4.3 foto kepala sekolah memberikan pelatihan

Pada gambar diatas adalah proses dimana kepala sekolah memberikan pelatihan terhadap guru berupa penyusunan program berbasis data

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada kepala sekolah dan beberapa guru dapat saya simpulkan bahwa penerapan pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah yang terdapat pada SD Inpres Tamarunang ialah ketika adanya perubahan kurikulum untuk mempersiapkan perubahan perubahan secara efektif tetapi dengan keterbatasan waktu dan sumber daya yang belum mamadai sehingga belum mampu untuk merealisasikan pelatihan dengan metode yang berkelanjutan guna lebih memperdalam jenis pelatihan yang diberikan.

**c. *Supporting/Mendukung***

*Mendukung/Supporting* yaitu jika pemimpin memberikan fasilitas dan mendukung usaha bawahan kearah penyelesaian tugas dan membagi tanggung jawab untuk membuat keputusan dengan mereka. (MYH Nugroho, 2023). *Supporting* atau mendukung dalam meningkatkan kinerja guru adalah memberikan dukungan yang positif, bantuan, dan sumber daya kepada guru agar mereka bisa lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas mereka sebagai pendidik.

Seorang kepala sekolah yang efektif dalam mendukung meningkatkan kinerja guru harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang

fleksibel dan memahami kebutuhan individu. Gaya kepemimpinan pada penelitian ini terfokus pada kepemimpinan kepala sekolah yang memberi fasilitas yang mendukung usaha bawahan ke arah penyelesaian tugas sehingga mampu meningkatkan kinerja guru terkhusus di SD Inpres Tamarunang.

Pada SD Inpres Tamarunang Upaya mendukung kepala sekolah kepada guru adalah dengan melakukan beberapa langkah yang diambil kepala sekolah untuk membantu dan memfasilitasi guru dalam meningkatkan kinerja mereka. Adapun hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah yang menyampaikan bahwa,

“Meskipun dengan keterbatasan sarana dan prasarana pendukung upaya yang saya lakukan adalah memberikan dukungan berupa bentuk pengakuan atas prestasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya demi peningkatan motivasi dalam penerapan pembelajaran di SD Inpres Tamarunang. **(Hasil Wawancara SR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh kepala sekolah dalam memberikan dukungan dapat saya simpulkan bahwa dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah ialah bentuk pengakuan terhadap pencapaian pendidik dan tenaga pendidik.

Selanjutnya adapun hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap guru terkait kepala sekolah dalam memberikan dukungan adalah sebagai berikut :

“kepala sekolah selalu memberikan dukungan dengan cara memotivasi dan memberikan apresiasi terhadap pencapaian guru disekolah ini meskipun kami masih terbatas dngan ketersediaan alat yang membantu pada proses mendidik” **(Hasil Wawancara KM, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh guru mengenai penerapan dalam memberikan dukungan dapat saya simpulkan bahwa dengan keterbatasan sarana kepala sekolah mampu memberikan dukungan dengan cara membimbing guru untuk mencapai tujuan bersama.

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru lain terkait dengan dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa,

“Penerapan dalam hal mendukung yang kepala sekolah berikan dapat saya katakan sangat bagus dan sangat membantu dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah biasanya memberikan izin terhadap guru yang akan mengikuti diklat dengan memberikan bantuan berupa dana.” **(Hasil Wawancara MR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh guru mengenai penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan dukungan dapat saya simpulkan bahwa dukungan yang diberikan kepala sekolah ialah memberikan izin terhadap guru untuk mengikuti diklat serta memberikan bantuan berupa dana.

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru lainnya terkait kepala sekolah dalam memberikan dukungan, beliau mengatakan

“Dukungan yang diterapkan dari bapak itu lebih memotivasi serta mengapresiasi upaya yang dilakukan dari guru guru disekolah.” **(Hasil Wawancara MM, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024)**

Terkait wawancara dengan guru dapat saya simpulkan bahwa dukungan yang diberikan kepala sekolah yaitu memotivasi dan mengapresiasi setiap upaya yang dilakukan guru-guru di sekolah.

Dilanjut peneliti juga melakukan wawancara pada guru lainnya beliau mengatakan

“Penerapan memberikan dukungan dari bapak itu menurut saya dapat membangun semangat kami para guru untuk berkembang karena bapak selain memberi motivasi pada guru bapak juga memberikan pelatihan.” **(Hasil Wawancara FM, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024)**

Terkait wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa penerapan kepala sekolah memberi dukungan dapat membangun semangat guru untuk berkembang, selain memberikan motivasi kepala sekolah juga memberikan pelatihan.

Kemudian peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah mengenai kendala dalam memberikan dukungan, beliau mengatakan

“Dalam memberikan dukungan tentu saja ada kendala yang saya alami dimana sulitnya mendapatkan dukungan dari pihak terkait untuk pembaruan infrastruktur pendidikan dan pernah di sekolah ini kedatangan tamu, tim survey istilahnya yang mencatat semua apa saja kekurangan mengenai media pembantu pembelajaran di sekolah ini tetapi sampai sekarang belum terealisasi apa yang menjadi catatan dari tim itu sendiri” **(Hasil Wawancara SR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang dikatakan oleh kepala sekolah dapat saya simpulkan bahwa kendala yang dialami dalam memberikan dukungan ialah sulitnya mendapatkan dukungan dari pihak terkait untuk pembaruan infrastruktur atau media pembelajaran.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap guru terkait pandangan terhadap upaya kepala sekolah dalam memberikan dukungan yang dimana beliau mengatakan

“Saya sangat menghargai apa yang kepala sekolah lakukan dalam pengupayaan memberikan dukungan kepada kami, meskipun dengan keterbatasan sarana dan prasarana yang ada kepala sekolah kami memiliki tekad yang kuat dalam hal memberikan dukungan” **(Hasil Wawancara KM, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait apa yang dikatakan oleh guru terkait pandangan terhadap kepala sekolah dalam memberikan dukungan dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah memiliki tekad yang kuat dalam hal memberikan dukungan.

Sejalan apa yang dikatakan oleh guru lain terkait pandangan terhadap kepala sekolah sekolah dalam memberikan dukungan dimana beliau mengatakan

“Kepala sekolah kami itu memiliki kemampuan yang sangat luar biasa dengan keterbatasan yang ada pada sekolah ini kepala sekolah kami tetap memberikan motivasi terhadap kami dalam hal peningkatan kinerja kami.” **(Hasil Wawancara MR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait apa yang dikatakan oleh guru mengenai pandangan terhadap kepala sekolah dalam memberikan dukungan dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan yang luar biasa dalam memotivasi terhadap guru untuk peningkatan kinerja.

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru lainnya terkait pandangan guru terhadap kepala sekolah dalam memberikan dukungan, beliau mengatakan

“Upaya kepala sekolah dalam memberikan dukungan dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja para guru.” (**Hasil wawancara MM, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024**)

Dilanjut peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru lainnya, beliau mengatakan

“Menurut saya upaya yang bapak berikan itu dapat membantu kami untuk terus berkembang dimana bapak selalu terbuka terhadap masukan sehingga bapak paham setiap kebutuhan individu guru disekolah ini.” (**Hasil Wawancara FM, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024**)

Terkait hasil wawancara diatas dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah terbuka terhadap semua masukan dan paham setiap kebutuhan individu guru.

Maka berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah pada SD Inpres Tamarunang dalam memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kinerja guru dapat dikatakan efektif meskipun dengan keterbatasan sarana dan prasarana pendukung tetapi kepala sekolah mampu memberikan dukungan dengan memotivasi dan memberikan izin terhadap guru yang akan mengikuti diklat dengan memberikan bantuan berupa dana serta kepala sekolah secara terbuka terhadap masukan dan memahami setiap kebutuhan individu guru.

#### **d. *Delegation* (Mendelegasikan)**

Delegasi adalah proses memberikan tanggung jawab atau wewenang kepada orang lain untuk melaksanakan tugas atau keputusan tertentu. Ini merupakan suatu konsep manajemen di mana seorang



pemimpin atau atasan membagi tugas dan tanggung jawab dengan anggota tim atau bawahan. Delegasi dapat membantu meningkatkan efisiensi, meningkatkan motivasi, dan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan kepemimpinan di antara anggota tim (E Lovenda, 2019).

Mendelegasikan kepala sekolah kepada guru berarti memberikan tanggung jawab kepemimpinan dan manajemen sekolah kepada seorang guru tertentu untuk suatu periode waktu atau dalam konteks tertentu. Delegasi ini dapat mencakup berbagai tugas dan kewenangan yang biasanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala sekolah yang menyampaikan bahwa,

“Jika ada tugas yang harus didelegasikan maka yang harus dipertimbangkan adalah kemampuan dan kesempatan mereka terhadap tugas yang akan didelegasikan itu sendiri, dan selama pelaksanaan harus dipantau atau diawasi demi tercapainya hasil yang diharapkan. **(Hasil Wawancara SR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh kepala sekolah dapat saya simpulkan bahwa dalam mendelegasikan tugas kepada para guru terlebih dahulu menyampaikan kepada guru mengenai kemampuan dan kesempatan guna mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah kepada guru di SD Inpres Tamarunang.

Kemudian hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh salah satu guru yang mengatakan bahwa

“Dalam mendelegasikan, kepala sekolah selalu memberi tugas atau tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang kami miliki.”  
**(Hasil Wawancara KM, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh guru dapat saya simpulkan bahwa tugas yang diberikan oleh kepala sekolah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru SD Inpres Tamarunang

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru lain terkait upaya kepala sekolah dalam mendelegasikan yang mengatakan bahwa

“Jadi kepala sekolah melakukan pendelegasian itu ketika bapak memiliki waktu yang sibuk yang bertepatan dengan rapat pada sekolah inti secara otomatis bapak meminta untuk diwakili hadir pada rapat itu.” **(Hasil Wawancara MR, SD Inpres Tamarunang, 14 Nov 2023).**

Terkait yang disampaikan oleh guru dapat saya simpulkan bahwa pendelegasian dilakukan ketika kepala sekolah memiliki waktu yang sibuk dan meminta untuk guru mewakili kehadiran dari kepala sekolah itu.

Dilanjut peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru lainnya, beliau mengatakan

“Kalau saya pribadi yang sering dapatkan pada saat rapat bapak terlebih dahulu mengukur kemampuan dari setiap guru kemudian menjelaskan apa yang diharapkan dari tugas yang didelegasikan.”  
**(Hasil Wawancara MA, SD Inpres Tamarunang, 08 Januari 2024)**

Terkait hasil wawancara diatas dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah dalam mendelegasikan tugas sesuai dengan kemampuan dari setiap individu guru.



Gambar 4.5 proses delegasi kepala sekolah terhadap guru

Maka dapat disimpulkan bahwa Delegasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru seperti Pengelolaan Tugas Rutin maupun Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan tersebut dapat menjadi strategi manajemen yang efektif untuk mendistribusikan tugas dan tanggung jawab, serta memberdayakan guru serta membantu dalam peningkatan kinerja guru.

### C. Pembahasan

Berdasarkan paparan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan dan elaborasi terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Pembahasan ini dapat diuraikan sesuai temuan penelitian sebagai berikut :

#### 1. **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng**

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan karakteristik dan kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan pada suatu organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan pendidikan (H Nurhidayati, 2018). Gaya kepemimpinan

seorang kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan atmosfer di sekolah dan juga berdampak pada keseluruhan kualitas sekolah dan pencapaian siswa.

Maka Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Inpres Tamarunang dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik dengan menggunakan gaya pendekatan dan kerjasama yang baik dengan guru-guru maupun pihak sekolah lainnya. Adapun kepemimpinannya adalah dengan melakukan fokus pada kegiatan belajar mengajar dan pada perilaku guru dalam melayani siswa, mengadakan musyawarah dalam pengambilan keputusan dan pendekatan kelas dengan berinteraksi melihat langsung kegiatan proses belajar mengajar. Kemudian dari pernyataan itu dapat didefenisikan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SD Inpres Tamarunang adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis yang dimana dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah, dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang diterapkan juga tergolong pada kepemimpinan yang transformasional, yang dimana Kepala Sekolah menginspirasi dan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran melalui contoh, dorongan dan dukungan yang kuat.

- 2. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru dengan teori dari Hersey dan Blanchard (1982), yaitu *Directing* (Mengarahkan), *Coaching* (Melatih), *Supporting* (Mendukung) dan *Delegation* (Mendelegasikan). SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng.**

Keberhasilan kepala sekolah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya terhadap bawahan (guru). Pada saat suatu proses kepemimpinan berlangsung, seorang pemimpin mengaplikasikan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, melatih, mendukung dan mendelegasikan/kerja sama orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi/sekolah.

**a. Mengarahkan/*Directing***

Menurut Hersey dan Blanchard mengarahkan adalah memberikan intruksi yang jelas dan memberikan bimbingan spesifik kepada bawahan yang mungkin memiliki tingkat kesiapan yang rendah dalam melaksanakan tugas. Model serta pola dari *directing* ditentukan oleh kebiasaan serta adat yang berlaku dalam sebuah perusahaan, organisasi, maupun kelompok dalam penelitian ini adalah kepala sekolah terhadap guru-guru.

Kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan gaya kepemimpinannya yaitu memberikan arahan. Segala usaha ditujukan untuk membuat bawahan senantiasa mencapai hasil yang baik dari diri sendiri guna meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan arahan yaitu dengan mengadakan rapat evaluasi guna

memberikan informasi yang menjadi kekurangan pada saat melaksanakan tugas kemudian kepala sekolah memberikan saran kepada guru guna meningkatkan kinerjanya dengan tujuan memperluas pengalaman guru, pembinaan dan mengintergerasikan tujuan sekolah yang didasarkan pada visi dan misi yang ditetapkan.

#### **b. Melatih/*Coaching***

Menurut Hersey dan Blanchard Melatih adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan dukungan intensif kepada bawahan yang sudah memiliki tingkat kesiapan yang cukup tinggi. Gaya ini menggambarkan hubungan yang lebih kolaboratif, memungkinkan bawahan untuk terus mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Dalam konteks pendidikan, pelatihan guru atau *coaching* guru digunakan untuk membantu guru dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman mereka tentang praktik terbaik dalam mengajar.

Kepala sekolah SD Inpres Tamarunang dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam mengajar dan memberikan kontribusi kepada sekolah dengan beberapa arahan yang dijelaskan diatas maka kepala sekolah kemudian memberikan pelatihan/*coaching* kepada guru dengan tujuan menjadi lebih profesional, sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran di dalam kelas.

Berdasarkan hasil penelitian berupa wawancara dan observasi pada SD Inpres Tamarunang Kab Bantaeng maka dapat disimpulkan bahwa

kepala sekolah dalam memberikan pelatihan kepada guru yaitu ketika adanya perubahan kurikulum maka kepala sekolah langsung memberikan pelatihan.

**c. Mendukung/*Supporting***

Menurut Hersey dan Blachard Mendukung adalah memberikan dukungan emosional, memberikan pujian dan memastikan psikologis bagi bawahan guna untuk meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan. *Supporting* atau mendukung dalam meningkatkan kinerja guru adalah memberikan dukungan yang positif, bantuan, dan sumber daya kepada guru agar mereka bisa lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas mereka sebagai pendidik.

Seorang kepala sekolah yang efektif dalam mendukung meningkatkan kinerja guru harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang fleksibel dan memahami kebutuhan individu. Gaya kepemimpinan pada penelitian ini terfokus pada kepemimpinan kepala sekolah yang memberi fasilitas yang mendukung usaha bawahan ke arah penyelesaian tugas sehingga mampu meningkatkan kinerja guru terkhusus di SD Inpres Tamarunang.

Maka berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah pada SD Inpres Tamarunang dalam memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan memberikan pengakuan sebagai bentuk apresiasi terhadap

kinerja guru dan kepala sekolah memberikan izin terhadap guru untuk mengikuti diklat sebagai bentuk dukungan dari kepala sekolah.

**d. Mendelegasikan/*Delegation***

Menurut Hersey dan Blanchard Mendelegasikan adalah memberikan tanggung jawab dan kepercayaan yang tinggi kepada bawahan yang sudah memiliki tingkat kesiapan yang sangat baik. Pemimpin dalam gaya ini memberikan otonomi yang luas kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri dalam melaksanakan tugas tugas mereka. Mendelegasikan memungkinkan bawahan untuk berkembang lebih lanjut, memperluas tanggung jawab mereka dan merasa dihargai dalam pengambilan keputusan. Delegasi dapat membantu meningkatkan efisiensi, meningkatkan motivasi, dan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan kepemimpinan di antara anggota tim (E Lovenda, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan peneliti pada sekolah SD Inpres Tamarunang maka dapat disimpulkan bahwa Delegasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru seperti Pengelolaan Tugas Rutin maupun Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan tersebut dapat menjadi strategi manajemen yang efektif untuk mendistribusikan tugas dan tanggung jawab, serta memberdayakan guru serta membantu dalam peningkatan kinerja guru.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan kepala dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres Tamarunang setelah mengamati dan mencermati dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada aspek mengarahkan yaitu kepemimpinan kepala sekolah SD Inpres Tamarunang dapat dikatakan berperan baik. Ini dapat dilihat dari upaya kepala sekolah dalam memberikan arahan dengan mengadakan rapat guna mengevaluasi kerja guru sehingga dapat melihat perkembangan tingkat kinerja guru pada SD Inpres Tamarunang melihat metode – metodenya, kemudian pada akhirnya kepala sekolah memberikan saran-saran maupun arahan berikutnya yang dapat meningkatkan kinerja seorang guru serta dengan komunikasi yang efektif maka akan lebih mudah memahami tugas dan arahan yang diberikan.
2. Pada aspek melatih yaitu kepemimpinan kepala sekolah SD Inpres Tamarunang dapat dikatakan berperan secara baik. Hal ini dapat dilihat dari upaya kepala sekolah dalam memberikan pelatihan terhadap tenaga pendidik dalam menghadapi perubahan kurikulum
3. Pada aspek mendukung yaitu kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan berperan secara baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan dari

kepala sekolah dalam memotivasi terhadap guru dan memberikan pengakuan atau pujian terhadap pencapaian kinerja guru

4. Pada aspek mendelegasikan yaitu kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan berperan secara baik. Ini dapat dilihat dari upaya kepala sekolah dengan melibatkan bawahan berpartisipasi dalam Pengambilan Keputusan tersebut dapat menjadi strategi manajemen yang efektif untuk mendistribusikan tugas dan tanggung jawab, serta memberdayakan guru serta membantu dalam peningkatan kinerja guru.

#### **B. Saran**

Berdasarkan data yang ditemukan, penulis menyarankan beberapa hal terkait tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng yaitu,

1. Menjaga dan melakukan pemeliharaan rutin terhadap sarana dan prsarana yang ada agar tetap dalam kondisi yang baik.
2. Memberikan penghargaan terhadap setiap pencapaian bawahan untuk membantu membangun rasa percaya diri guru dan meningkatkan motivasi mereka

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, D. (n.d.). *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. 1–29.
- Ahmad, A. W., Muspawi, M., Ariesmansyah, A., Chakim, M. H. R., & Yodiansyah, H. (2021). Identification of Data-Based Public Administration Governance Strategies: Opportunities and Challenges. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal), Humanities and Social Sciences*, 4(4).
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*.
- Basid, P. M. N. S. A., Hariri, F. R., Nugroho, F., Hanani, A., & Pamungkas, F. J. (2023). Virtual route guide chatbot based on random forest classifier. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications (IJACSA)*, 14(8), 235-241.
- Djunaini. (2017). *The Principal's Leadership in Improving Teacher Performance*. *Jurnal Tarbiyatuna*, 2(1), 89–118.
- Dr. Drs. Hafidulloh, S. E. . M. M., Sofiah Nur Iradawaty, S. . M. M., & Dr. Mochamad Mochklas, S. S. . M. . (2021). *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. In *Bintang Pustaka Madani* (Vol. 1, Issue 1).
- Fauzi, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. In *JIEM (Journal of Islamic Education Management)* (Vol. 5, Issue 2). <https://doi.org/10.24235/jiem.v5i2.9107>
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Leadership style: Attitudes and behaviors*.
- Ilmah, S. N., Latifah, N., Magdalena, I., & Tangerang, U. M. (2022). *Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Negeri Rawakidang Kabupaten Tangerang*. 2, 12–25.
- Lavenda, B. H. (2019). *Nonequilibrium statistical thermodynamics*. Courier Dover Publications.
- Ma'shumah, K. (2018). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*.
- Mangkunegara. (2016). *Telaah Pustaka. Kinerja, July*, 1–23.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.

- Manalu, Anindita Virginia. 2016. *Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara Volume 4, Nomor 2, 2016, Hal 114-120.
- Prayudi, M. A. (2018). *Teori Peran Dan Konsep Expectation-Gap Fungsi Pengawasan Dalam Pengelolaan Keuangan Desa*. Ekonomi Dan Keuangan, 2.
- Sola, E. (2017). *Ilmu Manajemen dan Administrasi Pendidikan*. Idarah, 1.
- Sola, E. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan dan Essential Traits*. 2020, IV(2), 270.
- Sunarti, C. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Smk Negeri 1 Palasah Kabupaten Majalengka*. JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi, 2(02), 85–98. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v2i02.2179>
- Thoha, M. (1999). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



**PEDOMAN WAWANCARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD INPRES  
TAMARUNANG KABUPATEN BANTAENG**

**1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru  
Di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng**

**a. Kepala Sekolah**

1. Bagaimanakah latar belakang pengalaman kepala sekolah SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng dalam dunia pendidikan?
2. Bagaimanakah model kepemimpinan yang bapak terapkan di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng ?

**b. Guru**

1. Bagaimanakah implementasi model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng ?
2. Bagaimanakah perilaku keseharian kepala sekolah dalam memimpin para guru dan bawahan ?

**2. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru dengan teori dari Hersey dan Blanchard (1982), yaitu *Directing* (Mengarahkan), *Coaching* (Melatih), *Supporting* (Mendukung) dan *Delegation* (Mendelegasikan). SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng.**

**a. *Directing*/Arahan**

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan arahan ?
2. Bagaimana kepala sekolah mengukur keberhasilan dari arahan yang diberikan ?

**b. *Coaching*/Melatih**

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan pelatihan ?
2. Apakah pelatihan yang kepala sekolah berikan berkelanjutan dari pelatihan sebelumnya?

**c. *Supporting*/Mendukung**

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan dukungan?
2. Apakah ada kendala yang kepala sekolah alami dalam memberikan dukungan terhadap guru?
3. Bagaimana pandangan guru terhadap kepala sekolah dalam upaya memberikan dukungan?

**d. *Delegation*/Mendelegasikan**

1. Bagaimana penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mendelegasikan?

**LAMPIRAN DOKUMENTASI**

(Wawancara Bersama Kepala Sekolah SD Inpres Tamarunang Bapak Sarong, S.Pd., M.M)



(Wawancara Bersama Guru Bapak M. Rusli S.Pd)





(Wawancara Bersama Guru Bapak Kamiluddin S.Pd)



(Wawancara Bersama Guru Bapak Muh Mulyadi S.Pd)



(Wawancara Bersama Guru Ibu Fatmawati S.Pd)



(Kepala Sekolah dan Guru )



(Bagan Struktur Organisasi)



## LAMPIRAN SURAT


**Universitas Muhammadiyah Makassar**  
 Faculty of Social and Political Sciences  
 Faculty of Social and Political Sciences  
 Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 289 Makassar 90221  
 Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588  
 Official Email: [info@unismuh.ac.id](mailto:info@unismuh.ac.id)  
 Official Web: <http://unismuh.ac.id>

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Nomor** : 2421/FSP/A.1-VIII/IX/1445 H/2023 M  
**Lamp.** : 1 (satu) Eksamplar  
**H a l** : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.  
 Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan  
 Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
 Di -  
 Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Ahmad Fadhlan Maulana  
 S t a m b u k : 10561 11189 19  
 J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara  
 Lokasi Penelitian : Di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng  
 Judul Skripsi : "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng"

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu. Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 14 September 2023  
 Ketua Jurusan IAN  
  
**Dr. Nur Wahid, S.Sos, M.Si**  
 NBM : 991 742

(Surat Pengantar ke LP3M Unismuh)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 066972 Fax (0411) 065588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@punismuh.ac.id

Nomor : 2516/05/C.4-VIII/IX/1444/2023

29 Safar 1445 H

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

14 September 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

*Kepada Yth,*

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 2421/FDP/A.1-VIII/IX/1445/2023 tanggal 14 September 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **AHMAD FADHLAN MAULANA**

No. Stambuk : **10561 1118919**

Fakultas : **Fakultas Sosial dan Politik**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD INPRES TAMARUNANG KABUPATEN BANTAENG"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 September 2023 s/d 17 November 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

**Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd**  
**NBM 1127761**

(Permohonan Izin Penelitian ke Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan)



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor	: <b>25962/S.01/PTSP/2023</b>	<b>Kepada Yth.</b>
Lampiran	: -	Bupati Bantaeng
Perihal	: <b><u>Izin penelitian</u></b>	

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2516/05/C.4-VIII/IX/1444/2023 tanggal 14 September 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: <b>AHMAD FADHLAN MAULANA</b>
Nomor Pokok	: 105611118919
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Alt Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD INPRES TAMARUNANG KABUPATEN BANTAENG "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **14 September s.d 14 November 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 14 September 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

(Izin Penelitian Ke Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng)



**PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP**

Alamat : Jl. Kariri No. 2, Kab. Bantaeng, email : dtmptsp.bantaengkab@gmail.com, website : dtmptsp.bantaengkab.go.id

**IZIN PENELITIAN**

NOMOR : 500.16.7/283/IPL/DPM-PTSP/XI/2023

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
3. Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan Berusaha dan Non-Berusaha Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bantaeng.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA :**

Nama	: AHMAD FADHLAN MAULANA
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
N I M	: 105611118919
No. KTP	: 7303030406020001
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan	: Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Pulauweng Desa Ulu Galung Kec. Eremersa Kabupaten Bantaeng

Bermaksud mengadakan Penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :  
" **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja Guru di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng** "

Lokasi Penelitian : SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng

Lama Penelitian : 14 September 2023 s.d. 14 November 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudahnya melaksanakan kegiatan yang bersangkutan harus melapor kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat-istiadat Daerah setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil Penelitian kepada Bupati Bantaeng Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kab. Bantaeng;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kabupaten Bantaeng  
Pada tanggal : 07 November 2023

a.n. **BUPATI BANTAENG**

Dinas Penanaman Modal dan PTSP



1202319328000037



**YOHANIS PHR ROMUTI, S.I.P**  
Pangkat : Pembina TK.I, IV/b

(Izin Penelitian dari Kantor Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Bantaeng)



**PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SEKOLAH DASAR INPRES TAMARUNANG**

Alamat : Desa Kampala Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng

**SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN**  
**NOMOR : 421.2 / 88 / SDI-TR / XII / 2023**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sarong, S.Pd.,MM  
 NIP : 19710401 199405 1 001  
 Jabatan : Kepala SD Inpres Tamarunang

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ahmad Fdhan Maulana  
 NIM : 105611118919  
 Alamat : Pullauweng, Desa Ulugalung, Kec. Eremerasa, Kab. Bantaeng

Telah menyelesaikan kegiatan penelitian di SD Inpres Tamarunang dengan judul "Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru Di SD Inpres Tamarunang Kabupaten Bantaeng"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bantaeng, 14 November 2023

Kepala Sekolah

**SARONG, S. Pd.,MM**

NIP. 19710401 199405 1 001

(Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian)





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Ahmad Fadhlul Maulana

Nim : 105611118918

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	12 %	25 %
3	Bab 3	3 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 13 Januari 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Niswanto, S. Pd., M. Pd., M. L. P.  
NIM. 967591

**BAB I Ahmad Fadhlana Maulana 105611118918**

ORIGINALITY REPORT

**4%** SIMILARITY INDEX

**3%** INTERNET SOURCES

**5%** PUBLICATIONS

**2%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

**1** Amiruddin Amiruddin, Fachruddin Fachruddin, Qomaruddin Lubis, Siti Rahma Ismiatun, Rija Ansyari, Azmar Azmar. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah", *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2022  
Publication **2%**

**2** Submitted to Sriwijaya University  
Student Paper **2%**

Exclude quotes  Off

Exclude bibliography  Off

Exclude matches  < 2%

LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

## BAB II Ahmad Fadhlana Maulana 105611118918

ORIGINALITY

12% 9%

SIMILARITY INDEX

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
3	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
4	library.walisongo.ac.id Internet Source	1%
5	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	Submitted to Syiah Kuala University Student Paper	1%
8	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet Source	1%
9	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%

10	<a href="http://makalahtentang.wordpress.com">makalahtentang.wordpress.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://www.jurnalperempuan.org">www.jurnalperempuan.org</a> Internet Source	1 %
12	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
13	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Cendrawasih Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
16	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1 %
17	<a href="http://ejournal.unuja.ac.id">ejournal.unuja.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://www.jurnal.unsyiah.ac.id">www.jurnal.unsyiah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
20	Nur Mukti. "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah", Jurnal Kependidikan, 2018 Publication	<1 %


Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



BAB III Ahmad Fadhlan Maulana 105611118918

ORIGINALITY REPORT



3%	0%	2%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Tabor College Student Paper	3%
---	---	----

Exclude quotes  Off      Exclude matches  < 2%  
Exclude bibliography  Off



## BAB IV Ahmad Fadhlan Maulana 105611118918

ORIGINALITY

8%

SIMILARITY INDEX

turnitin

7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://www.yoru.my.id">www.yoru.my.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://fliphtml5.com">fliphtml5.com</a> Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
5	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
6	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<1%
7	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1%
8	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1%
9	<a href="http://sman1petang.sch.id">sman1petang.sch.id</a> Internet Source	<1%



10	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	<1 %
11	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
12	moam.info Internet Source	<1 %
13	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
14	id.scribd.com Internet Source	<1 %
15	anzdoc.com Internet Source	<1 %
16	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
17	globaldialogues.org Internet Source	<1 %
18	id.123dok.com Internet Source	<1 %
19	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
20	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
21	repositori.usu.ac.id Internet Source	



&lt;1 %

22

repository.iainpurwokerto.ac.id  
Internet Source

&lt;1 %

23

zombiedoc.com  
Internet Source

&lt;1 %

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  OffExclude matches  Off

BAB V Ahmad Fadhlán Maulana 105611118918

ORIGINALITY

3%



3%

0%

0%

SIMILARITY INDEX

INTERNET SOURCES

PUBLICATIONS

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ia801807.us.archive.org

Internet Source

2%

2

pt.slideshare.net

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography

