

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1 Kajian Teori Kepemimpinan

1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kegiatan hidup manusia. Berbagai pengertian kepemimpinan di definisikan oleh beberapa ahli yakni: Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, mengerjakan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.

Kemudian kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu seni kesanggupan atau tehnik untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut dalam organisasi informal untuk mengikuti apa yang dikehendakinya yang membuat mereka bersemangat untuk mengikutinya atau bahkan mungkin berkorban untuknya. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja RosdaKarya, 2021), h.25

kepemimpinan adalah “proses kegiatan seorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan dan mengerjakan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan.” (Wayudi Imam : 2020)

Kepemimpinan menurut Sutikno adalah “kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu. Tujuan tertentu yang dimaksud adalah pencapaian keberhasilan pendidikan.”(Sutikno M Sobri, 2021).

Kepemimpinan (leadership) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (directing) dan mempengaruhi (influencing) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Ismail Solihin, Pengantar Manajemen, (Erlangga, Jakarta, 2020), h.131)

Menurut Fahmi (2020:15), “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Menurut George R. Terry (2021:57) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Menurut Bedu dan Djafri (2020:33) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerja sama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran sentral dalam membentuk budaya dan lingkungan kerja di sekolah (Achmad Drajat Aji, 2020; H et al., 2021). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah yang jelas dan motivasi bagi staf pengajar (H et al., 2021). Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai atau tidak efektif dapat berdampak negatif pada semangat dan kinerja guru (Haziroh et al., 2021). Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPIT Annur Cikarang Timur.

Menurut penulis , dapat memahami bahwa pengertian kepemimpinan itu ada unsur-unsur yang diperhatikan yakni :

1. kemampuan mempengaruhi orang lain, adanya kerjasama untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan,

2. kecakapan memahami individual karena adanya sebagai perbedaan,
3. kemampuan untuk menggugah semangat dan memberikan inspirasi, bersifat mandiri dalam bekerja dan pengambilan keputusan.

2.1.2 Tipe Kepemimpinan

G.R Terry sebagai salah seorang pengembang ilmu manajemen mengemukakan tipe kepemimpinan sebagai berikut.

a) Kepemimpinan Pribadi

Seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi. Instruksi yang disampaikan secara oral ataupun secara pribadi disampaikan oleh manajer yang bersangkutan. Tipe kepemimpinan ini sering dianut oleh perusahaan kecil karena kompleksitas bawahan maupun kegiatannya sangatlah kecil. Akibatnya, pelaksanaannya selain mudah juga sangat efektif dan memang biasa dilakukan tanpa mengalami prosedural yang berbelit.

b) Kepemimpinan Non pribadi

Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media nonpribadi, baik rencana, instruksi, maupun program penyediannya. Pada tipe ini, program pendelegasian kekuasaan sangatlah berperan dan harus di aplikasikan.

c) Kepemimpinan Otoriter

Manajer yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat,. Manajer bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku dengan ketat. Meskipun agak kaku dan segala instruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan, para bawahan tidak berhak mengomentarnya. Karena manajer beranggapan bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala sesuatu kompleksitas organisasi. H.B

Siswanto, Pengantar Manajemen, (Jakarta: Bumi Aksara , 2020), h. 158

Pada kepemimpinan yang demokratis, manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen tersebut bertanggung jawab dalam perusahaan.

e) Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik dirincikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan antara manajer dan perusahaan. Tujuannya adalah untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan, dan perilaku ibarat peran seseorang ayah kepada anaknya.

f) Kepemimpinan Menurut Bakat

Tipe kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapatkan melalui pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya sistem persaingan, dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan. Peran bakat sangat menonjol, sebagai dampak pembawaan sejak lahir dan mungkin disebabkan adanya faktor keturunan. Ibid, h. 159

Menurut Burhanuddin ada tiga tipe kepemimpinan, yaitu :

a. Tipe Otoriter (autocratic)

Pemimpin yang bertipe demikian dipandang sebagai orang yang memberikan perintah dan mengharapkan pelaksanaannya secara dogmatis dan selalu positif.

b. Tipe Demokratis atau Partisipasi

Pemimpin tipe ini selalu mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan dan keputusan yang diusulkan pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif dalam melaksanakan semua keputusan yang telah ditetapkan.

c. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Maksud dari tipe ini, yaitu pemimpin yang selalu memberikan kebebasan yang

tinggi bagi bawahannya. Burhanuddin, Analisis Administasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), h. 99

Adapun tipe kepemimpinan yang kharismatik, dalam tipe ini seorang pemimpin mempunyai karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya yang kadangkadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. Sondang P Siagian, Teori dan Praktek Kepemimpinan, (Jakarta : Rineka Cipta, 2020), h. 37

Berbeda dengan kepemimpinan yang dikemukakan oleh G.R Terry, Robert Blake dan Jane S. Mouton (1964) yang mempopulerkan Managerial Grid dengan membagi lima tipe kepemimpinan (Hersey dan Blanchard, 1980). Pembagian tersebut berdasarkan pada bawahan. Kelima tipe kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut.

a. Tandus (improvished) Yaitu pemakaian usaha semimum mungkin untuk menyelesaikan suatu pekerjaan guna mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

b. Perkumpulan (country club) Yaitu menumpahkan perhatian kepada bawahan untuk memuaskan hubungan yang menggairahkan, suasana organisasi yang bersahabat, dan menggairahkan tempat kerja.

c. Tugas (task) Yaitu efisiensi dalam hasil pekerjaan yang diperoleh dari kondisi kerja yang tersusun dengan mengurangi campur tangan elemen manusia sampai pada tingkat minimum.

d. Jalan Tengah (middle of road) Yaitu kecakapan organisasi yang memadai adalah usaha dan memungkinkan membuat keseimbangan diantara kerja yang dilakukan sambil memperhatikan semangat bawahan pada tingkat memuaskan.

e. Tim (team) Yaitu penampungan kerja yang diperoleh dari persetujuan bawahan, yang saling bergantung pada pegangan umum yang sesuai dengan tujuan organisasi yang

menjurus pada hubungan keyakinan dan penghargaan. H.B. Siswanto, Op. Cit.,h.160

Kepemimpinan berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan : (1) menyusun visi masa depan dan strategis untuk membuat perubahan yang dibutuhkan, (2) mengkomunikasikan dan menjelaskan visi, dan (3) memotifasi dan member inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi itu⁴ . Ada hal-hal lain yang perlu juga diketahui seorang pemimpin sebelum mengadakan kontak dengan orang lain yakni : (1) merencanakan, (2) mengorganisir, (3) mengordinisir, dan (4) mengendalikan pekerjaan. (Yukl, Gary, Kepemimpinan Dalam Organisasi, edisi kelima, (Jakarta: PT. indeks, 2020), H. 7)

2.1.3 Syarat-syarat Kepala Sekolah

Sebagai Pemimpin Peraturan menteri pendidikan nasional (PERMENDIKNAS) no. 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menjelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki dimensi kompetensi kepribadian, manajerial , kewirausahaan, supervisi,dan sosial.

Untuk mendukung standar nasional pendidikan menurut permendiknas tersebut seseorang yang akan diangkat menjadi kepala sekolah wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional. Standar kepala sekolah yang dimaksud adalah sebagaimana yang tercantum pada lampiran peraturan menteri dimaksud, yang meliputi Standar Kualifikasi dan Standar Kompetensi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Soewarno Handyaningrat dalam bukunya “Pengantar study ilmu administrasi dan manajemen “ (2021:70) yaitu sebagai berikut :

1. Sadar akan tanggung jawab
2. Memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang menonjol
3. Melaksanakan kegiatan–kegiatan dan perintah dengan penuh tanggungjawab (corret) serta mampu membingbing anak buahnya dengan baik dan menggembelngnya menjadi suatau kesatauan yang efektif.
4. Membingbing dirinya dengan asas-asas dan prinsip-prinsip kepemimpinan

5. Mengenal anak buahnya memahami sepenuhnya akan sifat tingkah laku masing-masing dalam segala macam keadaan, suasana dan pengaruh.
6. Paham akan cara bagaimana seharusnya mengukur dan menilai kepemimpinan

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin memiliki peran yang dominan dalam sebuah organisasi, peran yang dominan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan dan kualitas kerja, ataupun prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris tersebut *leadership* berarti “The qualities that a leader should have” atau The qualities of leader. Oxford student’s dictionary of English, Oxford university press, 2022, H. 374

Dalam memegang jabatan sebagai kepala sekolah maka sebaiknya memiliki tiga keterampilan diantaranya adalah:

1. Keterampilan teknis (technical skill)

Keterampilan ini meliputi pengetahuan khusus tentang keuangan, penjadwalan, pembelajaran, konstruksi dan pemeliharaan fasilitas.

2. Keterampilan dalam melakukan hubungan kemanusiaan (human skill)

Keterampilan ini diperlukan agar hubungan antara kepala sekolah dengan guru-guru dapat terjalin dengan baik dan suasana manusiawi kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien dengan bawahan dalam hal ini guru-guru serta seluruh staf tata usaha.

3. Keterampilan konseptual (conceptual skill)

Keterampilan konseptual ini berkaitan dengan cara kepala sekolah memandang. Kepala sekolah sebagai proses kerja administrasi yang mengaitkan dengan unsur-unsur perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Dan inti kegiatan-kegiatan

adalah pengambilan keputusan karena di tangan kepala sekolah kebijakan-kebijakan dapat diambil melalui kesepakatan musyawarah dengan para dewan guru dan staf tata usaha.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam praktik sehari-hari harus selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekan delapan fungsi kepemimpinan didalam kehidupan sekolah .

1) Menciptakan kebersamaan diantara guru dan orang-orang yang menjadi bawahannya.

2) Menciptakan rasa aman didalam lingkungan sekolah sehingga para guru dan orang-orang yang menjadi bawahan dalam menjalankan tugasnya mereka merasa aman, bebas dari perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan (providing security).

3) Memberi saran, anjuran dan sugesti untuk memelihara serta meningkatkan semangat para guru, staf dan siswa, rela berkorban demi menumbuhkan rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.

4) Bertanggung jawab memenuhi dan menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru.

5) Sebagai katalistor, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6) Selalu menjaga keterampilan dan integritas sebagai kepala sekolah, selalu dipercaya, dihormati baik sikap, prilaku maupun perbuatannya.

7) Membangkitka semangat, percaya diri terhadap para guru sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab kearah tercapainya tujuan sekolah (inspiring).

8) Selalu dapat memperhatikan, menghargai apapun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya. (Wahjosumidjo, Kepemimpinan kepala sekolah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2020), H. 106)

Koontz memberikan definisi fungsi kepemimpinan sebagai berikut: The function of leadership, therefore, is to induce or persuade all subordinates or followers to contribute willingly to organizational goals in accordance with their maximum capability. Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2020), H. 105

Dalam tulisannya Wahyudi mengutarakan secara umum terdapat tiga pendekatan atau gaya kepemimpinan yaitu: (1) pendekatan kepemimpinan menurut sifat (Traits model), (2) pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori prilaku (Behavioral model), (3) pendekatan kepemimpinan menurut teori kontigensi (Contingency). Pendekatan berdasarkan sifat mengkaji tentang perangai dan kemampuan yang menandai karakteristik pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil. Pendekatan berdasarkan prilaku memusatkan perhatian pada tindakan yang dilakukan pemimpin didalam melaksanakan pekerjaan manajerial. Selanjutnya pada pendekatan kontingensi mengkaji kesesuaian antara prilaku pemimpin dengan karakteristik situasional terutama tingkat kematangan bawahan. Pendekatan situasional mengasumsikan bahwa kondisi (situation) yang menentukan efektivitas pemimpin bervariasi menurut situasi, kematangan atau kedewasaan bawahan.

2.3 Iklim Sekolah (*school Climate*)

2.3.1 Pengertian Iklim Sekolah

Iklim sekolah adalah hati dan jiwa dari sekolah yang terdiri dari siswa, guru, kepala sekolah dan staf yang mencintai sekolah dan mereka selalu merindukan waktu-waktu di sekolah. Iklim sekolah adalah kualitas sekolah yang membantu setiap individu merasa dirinya dihargai saat berada di sekolah tersebut dan merasa adanya rasa kebersamaan (Jerome, 2020).

Iklm sekolah merupakan salah satu indikator sekolah efektif yang menekankan pada keadaan rasa menyenangkan dari suasana yang terjadi di dalam sekolah, baik itu menyenangkan secara fisik maupun mencakup keseluruhan aspek internal sekolah (Mutmainah, 2017). Bloom mendefinisikan "iklim" dengan kondisi, pengaruh, dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial, dan intelektual yang mempengaruhi peserta didik (Hadiyanto, 2018). Tubs, dkk (2018) menjelaskan dalam pendapatnya bahwa iklim sekolah sebagai sesuatu yang intangible tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu.

Iklm sekolah dapat didefinisikan sebagai kualitas sekolah dalam menciptakan tempat belajar yang sehat, tempat aspirasi, dan cita-cita siswa dan wali murid, merangsang antusias dan kreatifitas guru, mengangkat derajat seluruh anggota sekolah. Iklim sekolah adalah keadaan kehidupan yang berlangsung di sekolah dengan unsur-unsur yang berada di dalamnya yaitu interaksi adalah kehidupan proses belajar mengajar dan lingkungan (Sutisno, 2016).

Menurut Hoy dan Miskell (Hadiyanto, 2021) bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrators) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.

Menurut Daryanto dalam Mardiana dan Sholeh (2021 : 81) bahwa “Iklim sekolah dapat dilihat dari bagaimana sekolah menerapkan kurikulum, ketersediaan sarana, kepemimpinan sekolah, dan mampu menggambarkan karakter, semangat, etos, dan suasana batin sekolah”. Iklim yang kondusif, nyaman dan tentram merupakan prasyarat bagi sekolah yang dapat mempengaruhi proses belajar mengajar.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekolah yang dirasakan dan berpengaruh terhadap perilaku individu yang terlibat di dalam sekolah.

2.3.2 Aspek – aspek iklim sekolah

Menurut Sutisno (2020) sekolah bisa berfungsi dengan baik juga sempurna, diperlukan beberapa aspek iklim sekolah. Aspek iklim sekolah perlu diperhatikan meliputi :

- a. Interaksi dengan indikator, interaksi peserta didik dengan guru, interaksi peserta didik dengan peserta didik lain
- b. Proses belajar dengan indikator suasana kepedulian, keterbukaan dan kebersamaan
- c. Kondisi sekolah, maksudnya kondisi sarana dan prasarana sekolah, meliputi sarana yang menunjang. Aspek kondisi sekolah memiliki indikator keamanan, ketertiban, kebersihan, dan kelengkapan sumber.
- d. Pendapat yang lain dari Utami (2020) mengutarakan bahwa Iklim sekolah yang baik mencakup ciri-ciri sebagai berikut :
 - a. Lingkungan yang aman, nyaman, dan tertib
 - b. Ditunjang dengan optimisme dan harapan warga sekolah
 - c. Kesehatan sekolah
 - d. Kegiatan-kegiatan yang berpusat pada perkembangan peserta didik

Berdasarkan uraian tentang aspek iklim sekolah di atas, maka indikator iklim sekolah dalam penelitian ini adalah aspek interaksi, aspek proses belajar mengajar, dan aspek kondisi sekolah.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2020:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2021:67)

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2020:188)

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Torang (2020:74)

Menurut Abdul Ghofar (2022) Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, karena pimpinan, atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah dalam melakukan suatu hal. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

“Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja. Menurut Levinson dalam Marwansyah (2020:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2021:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Edison (2021:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut pendapat lain, Simamora (2020:339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2020:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efesiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Displin
4. Inisiatif

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:13) factor faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (Ability)

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

2.5 Kinerja Guru

2.5.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Wahyudi (2020) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Menurut Supardi (2021) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2020:570) kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

Menurut Rusman (2020) kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (Wibowo:2020). Sedangkan menurut Supardi (2021) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan

atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Abbas (2020) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kualitas dalam pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, karena pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai pendidik. Setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan tentu ada yang mempengaruhi baik dalam diri sendiri maupun dari luar diri individu. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Mangkunegara (2021:67), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja

yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan. Prawirosentono (2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut : (1) Efektivitas dan efesien, efektivitas suatu ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efesien berkaitan dengan jumlah yang di keluarkan dalam upaya mencapai tujuan; (2) Otoritas dan tanggung jawab (Authority and Responbility), Authority (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan. Authorit juga dapat diartikan sebagai wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masingmasing orang tersebut. Dalam hal ini misalnya guru memberikan tugas/kegiatan kepada anak didiknya. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemimpinan wewenang tersebut; (3) Disiplin (Discipline), secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin guru adalah ketaatan guru menghormati perjanjian kerja di mana dia bekerja. Dalam hal ini meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja; (4) Inisiatif (Initiative), inisiatif dalam hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Supardi (2020 : 50) kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi,

kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2021: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.5.3 Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan “indikator” sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam suatu penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Piet A. Suhertian (dalam Ambarita 2020:105) menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti; (1) Bekerja dengan siswa secara individual; (2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) Pendayagunaan media pembelajaran, dan (4) Kepemimpinan yang aktif dari guru. Selanjutnya Supardi (2020:73) kinerja guru adalah kemampuan dan

keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

2.6 Penelitian relevan

Penelitian relevan adalah penelitian yang sudah pernah diteliti oleh orang lain yang sama topiknya dengan penelitian penulis. Penelitian relevan yang sama dengan penelitian penulis adalah:

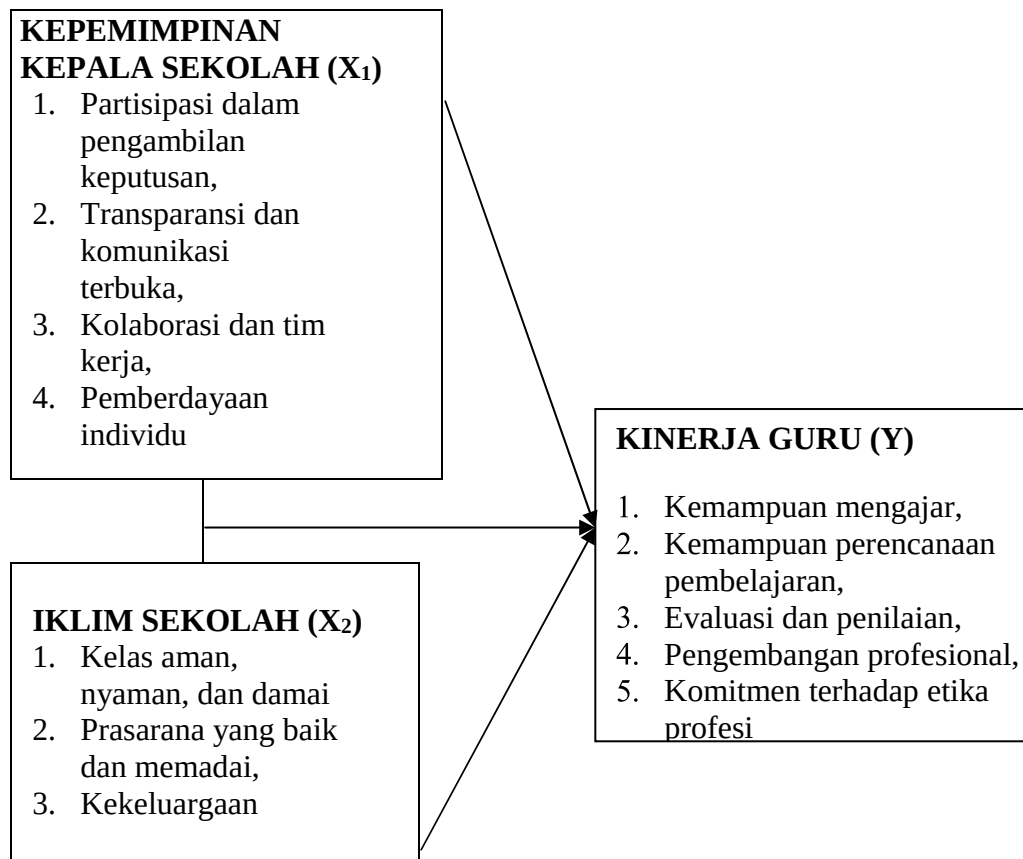
1. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yusuf Hakim (2017) dengan Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kota Tegal” menyimpulkan bahwa kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,69 pada skala likert. Kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,56 pada skala likert. Penelitian ini telah menemukan adanya 20% pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal. Hal ini memberi makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI. Artinya untuk meningkatkan kinerja guru PAI salah satunya adalah dengan jalan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolahnya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2016) dengan Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan/korelasi yang sangat kuat antara

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X), dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tanjungpinang sebesar 0,826 atau mempunyai pengaruh langsung sebesar 68,2 %. Hal ini berarti jika kepemimpinan Kepala Sekolah sudah baik maka kinerja guru pun terlihat baik.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Iis Melinda (2018) Judul Skripsi “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Batusangkar” Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Nilai rata-rata data iklim kerja adalah 139,86 dengan skor tertinggi 164 dan terendah 100, dengan persentase skor tertinggi 37,1% dan terendah 11,4% dari 35 orang guru sebagai responden. Artinya iklim kerja berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata data kinerja guru 108,66 adalah dengan skor tertinggi 123 dan terendah 81, dengan persentase skor tertinggi 34,3% dan terendah 8,5% dari 35 orang guru sebagai responden. Artinya kinerja guru berada pada kategori sangat baik.

2.7 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir berikut ini menggambarkan Pengaruh antara Variabel-variabel yang terpapar berikut, yaitu Variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah sebagai variable independen mempengaruhi Kinerja guru di SMPIT ANNUR Cikarang Timur sebagai variable dependen. Maka penelitian ini jika kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dilaksanakan dengan baik maka hasilnya kinerja guru pun akan baik. Jika digambarkan dalam bentuk kerangka teori, maka variable tersebut dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 1 **Kerangka Berfikir**

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang relevan, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPIT ANNUR Cikarang Timur .
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPIT ANNUR Cikarang Timur .
3. Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala sekolah dan Iklim Sekolah secara
4. bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMPIT ANNUR Cikarang Timur .