



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kata "*leader*" berasal dari bahasa Inggris yang berarti pemimpin, sedangkan kata "*leadership*" merujuk pada kemampuan atau tindakan memimpin atau kepemimpinan. Seseorang yang mempunyai kendali untuk memimpin dinamakan pemimpin sedang tugas atau kegiatan sebagai pemimpin dinamakan kepemimpinan.³⁵ Istilah-istilah ini sering digunakan dalam konteks organisasi untuk merujuk pada kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengelola tim atau organisasi dengan efektif.

Istilah lain yang digunakan untuk "pemimpin" adalah kata "amir" yang memiliki dua makna yang berbeda. Sebagai subjek, "amir" mengacu pada seseorang yang memiliki wewenang memerintah dan menjadi pemilik kekuasaan. Sebagai objek, "amir" merujuk kepada pemimpin yang diperintah oleh orang-orang yang dipimpinya. Dalam konteks ini, penting bagi seorang pemimpin untuk tidak bertindak sewenang-wenang, melainkan memperhatikan aspirasi dan kebutuhan bawahannya.

Pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan kekuasaan dan otoritas yang dimilikinya untuk memerintah, tetapi juga harus memperhatikan dan menghormati kepentingan, aspirasi, dan kebutuhan dari mereka yang dipimpinya. Seorang pemimpin yang baik harus mampu mendengarkan dan memahami

³⁵Arif Effendi2) Muhammad Wibi Alamsyah1), "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH GONDANG KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN PELAJARAN 2021/2022," *Journal inovasi penelitian* 3, no. 5 (2022): 6011–6022.

masukan, ide, dan harapan dari bawahannya. Dengan demikian, pemimpin akan dapat membangun hubungan yang harmonis dan saling menghormati antara dirinya dan anggota timnya.

Tindakan pemimpin yang berlandaskan pada asas saling menghormati dan memperhatikan aspirasi bawahannya akan memperkuat ikatan kepercayaan dan keterlibatan dalam tim. Dalam konteks ini, seorang pemimpin yang baik harus memiliki sikap terbuka, menghargai keragaman pendapat, dan memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk berkontribusi. Pemimpin yang responsif terhadap aspirasi bawahannya akan membangun kepercayaan, motivasi dan semangat kerja dalam timnya.

Menurut House mengatakan bahwa: Kepemimpinan merupakan kemampuan suatu individu untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, serta membuat orang lain dapat memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.³⁶

Sedarmayanti mengungkapkan beberapa pendapat ahli tentang kepemimpinan: 1). *Leadership is activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives*. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk berjuang dengan sukarela untuk tujuan bersama (George R.Terry). 2). *Leader is the exercises of authority and making of decisions*. Pemimpin adalah pelaksanaan otoritas dan pengambilan keputusan. (Robert Dubin). 3). Kepemimpinan merupakan pokok manajemen kerana kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya (Prof.Dr.S.P.Siagian). 4). *Leadership is the process of influencing group activities*

³⁶Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, and Pawestri Winahyu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4, no. 2 (2018): 144.



toward goal setting and goal achievement. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok menuju penetapan tujuan dan pencapaian tujuan. (Ralp.M.Stogdill).³⁷

Menurut Sobri Sutino, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

- a. Keahlian dan pengetahuan: Faktor ini mencakup latar belakang atau ijazah yang dimiliki oleh seorang pemimpin, sejauh mana latar belakang tersebut sesuai dengan tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengalaman kerja sebagai pemimpin juga berperan dalam mengembangkan kecakapan dan keterampilan kepemimpinan.
- b. Jenis pekerjaan atau lembaga: Setiap organisasi atau lembaga memiliki tujuan yang berbeda dan memerlukan cara pencapaian tujuan yang berbeda pula. Oleh karena itu, perilaku dan sikap pemimpin yang dibutuhkan juga akan berbeda sesuai dengan jenis lembaga tersebut.
- c. Sifat-sifat dan kepribadian pemimpin: Setiap individu memiliki perbedaan dalam sifat, watak, dan kepribadian. Beberapa pemimpin mungkin memiliki sikap yang keras, sementara yang lain lebih lemah atau kurang berani. Perbedaan dalam sifat dan kepribadian ini akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin.
- d. Sifat-sifat dan kepribadian pengikut: Faktor ini mencakup kemauan seorang individu untuk menerima dan melaksanakan perintah atau tugas yang diberikan

³⁷Rizky Fauzana Dwi Suzannaa, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Sintang," *Proceeding Seminar Nasional Bisnis 4*, no. 2 (2022): 257–268.



oleh pemimpin. Kemauan dan kesiapan pengikut untuk bekerja sama dengan pemimpin akan berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan.

Dalam keseluruhan, faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain dalam konteks kepemimpinan. Pemimpin yang efektif harus mampu memahami dan mengelola faktor-faktor ini untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.³⁸

2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dimadrasah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 yang membahas tentang Standart Kepala Madrasah mengatakan bahwa: "standart kompetensi Kepala Madrasah setidaknya memiliki lima kompetensi, yaitu Kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial".³⁹

Kepala madrasah diambil dari dua suku kata yaitu "kepala" dan "madrasah". Kata kepala dimaknai sebagai ketua atau pimpinan pada sebuah organisasi atau lembaga Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat mentransfer dan menerima pelajaran (Jajat Munajat. 2021/17-18).⁴⁰ Seorang kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi dalam sebuah lembaga pendidikan yang

³⁸Sobri Sutikno, *Pemimpin & Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014),h. 62

³⁹H.M jufri Dolong, "Standart Kualifikasi dan Kompetensi Kepemimpinan Kepala sekolah." *Jurnal uin alauddin*" Vol VIII, no, 2 (2019): 316 – 326.

⁴⁰IMuhammad Wibi Alamsyah, "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH GONDANG KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN PELAJARAN 2021/2022."



bertanggung jawab atas semua aspek yang terkait dengan kelancaran operasional madrasah guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.⁴¹

Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 pasal 1 ayat 1 mengungkapkan bahwa "Kepala Sekolah adalah guru yang mendapat tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi Taman anak-kanak (TK), Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TKKLB), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri." Lebih lanjut pada Pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa "Beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya guna melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, serta supervisi terhadap Guru dan tenaga kependidikan." Dan tertuang pada ayat (2) "Beban kerja Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan."⁴²

Fungsi kepemimpinan pendidikan mencakup berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya memotivasi guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk bekerja sama dalam melaksanakan program-program pendidikan di sekolah.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh komunitas sekolah agar mau berkontribusi dan bekerja

⁴¹Ibid.

⁴²Permendikbud No.6 Tahun2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah



secara efektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Fungsi kepemimpinan pendidikan mencakup aktivitas seperti menginspirasi dan memotivasi guru-guru agar memberikan pengajaran yang berkualitas, mengoordinasikan kegiatan pembelajaran dan pengembangan kurikulum, melibatkan siswa dalam proses pembelajaran dan pengambilan keputusan, serta berinteraksi dengan anggota masyarakat untuk memperkuat keterhubungan antara sekolah dan lingkungan sekitarnya.

Melalui fungsi kepemimpinan pendidikan ini, seorang kepala sekolah berperan dalam merancang dan melaksanakan program-program pendidikan yang relevan dan efektif. Mereka juga mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi sekolah, membangun budaya sekolah yang positif, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan siswa. Fungsi kepemimpinan pendidikan juga melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja guru, siswa, dan staf sekolah serta memastikan kualitas pendidikan yang diberikan.

Dalam menilai kesuksesan atau kegagalan seorang kepala sekolah, kualitas dan mutu perilaku kepemimpinannya menjadi faktor penting. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Mampu memberdayakan guru-guru: Kepala sekolah yang efektif mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Mereka memberikan dukungan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan agar guru-guru dapat berkembang dan memberikan pengajaran yang berkualitas.
2. Menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu: Kepala sekolah yang efektif dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah



ditetapkan. Mereka memiliki keteraturan, kemampuan manajerial yang baik, dan mampu mengatur waktu dengan efisien.

3. Membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat: Kepala sekolah yang efektif mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat. Mereka aktif berkomunikasi, melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, dan bekerja sama dengan stakeholder eksternal untuk mencapai tujuan sekolah.
4. Menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai Kepala sekolah yang efektif mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah. Mereka memahami kebutuhan dan karakteristik individu, dan mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi dan menginspirasi tim kerja.
5. Bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen Kepala sekolah yang efektif mampu bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen di sekolah. Mereka membangun kerjasama tim yang baik, mendengarkan pendapat anggota tim, dan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan.⁴³

Untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan fungsinya, seorang kepala sekolah diharapkan mampu berperan dalam berbagai peran yang penting. Beberapa peran kunci yang harus dimainkan oleh seorang kepala sekolah meliputi:

1. Educator (pendidik): Seorang kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang luas tentang proses pembelajaran dan pendidikan. Mereka dapat memberikan pedoman dan dukungan kepada guru dalam

⁴³E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013) h. 19



menyusun kurikulum, metode pembelajaran yang efektif, dan mengembangkan kebijakan pendidikan yang berkualitas.

2. **Manager (manajer):** Sebagai manajer, seorang kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya sekolah, termasuk anggaran, fasilitas, dan personel. Mereka harus memiliki kemampuan manajerial yang baik untuk merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, dan mengendalikan operasional sekolah secara efisien.
3. **Administrator (administrator):** Seorang kepala sekolah berperan sebagai administrator dalam melaksanakan tugas-tugas administratif, seperti administrasi keuangan, administrasi kepegawaian, dan administrasi umum lainnya. Mereka juga bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku.
4. **Supervisor (pengawas):** Sebagai pengawas, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan membimbing guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka memberikan umpan balik, melakukan evaluasi, dan memberikan dukungan pengembangan profesional kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
5. **Leader (pemimpin):** Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus dapat menginspirasi dan memotivasi anggota sekolah dalam mencapai tujuan bersama. Mereka memimpin dengan memberikan contoh, menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan berorientasi pada pembelajaran, serta membangun hubungan yang harmonis antara anggota sekolah.
6. **Innovator (inovator):** Seorang kepala sekolah diharapkan menjadi agen perubahan dan inovasi dalam sekolah. Mereka mendorong adopsi teknologi



pendidikan, metode pembelajaran inovatif, dan pengembangan program-program baru yang relevan dengan perkembangan zaman.

7. Motivator (motivator): Sebagai motivator, kepala sekolah harus dapat memotivasi dan mendorong guru, siswa, dan staf sekolah dalam mencapai prestasi yang tinggi. Mereka memberikan dorongan, penghargaan, dan membangun lingkungan yang mendukung semangat kerja dan motivasi dalam belajar.

Dengan berperan dalam berbagai peran ini, seorang kepala sekolah memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai keberhasilan dalam memimpin dan mengelola sekolah dengan efektif.

3. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah individu yang bertanggung jawab dalam mengelola proses pendidikan di sebuah sekolah dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Supardi, sebagai kepala madrasah, terdapat beberapa indikator kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam mengorganisir dan membina guru. Indikator tersebut meliputi: 1. Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada guru, dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dan memperbaiki mutu pendidikan di madrasah. 2. Memberikan penghargaan kepada guru sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusi mereka dalam proses pendidikan. 3. Memberikan konsultasi dan mendengarkan permasalahan yang dihadapi oleh guru, kemudian memberikan solusi yang baik untuk mengatasi masalah tersebut. 4. Mengembangkan profesi guru melalui program-program seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan, sehingga guru dapat terus meningkatkan kompetensinya



dalam mengajar. 5. Memberikan contoh yang baik kepada guru melalui supervisi manajerial. Sebagai kepala madrasah, mereka harus memiliki keterampilan mengajar yang baik dan menguasai teknik supervisi, seperti melakukan kunjungan kelas dan mengadakan rapat untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada guru.⁴⁴

Menurut Greenfield, terdapat tiga hal pokok yang menjadi indikator kepala madrasah yang efektif secara umum, yaitu:

1. Dapat berkomitmen terhadap visi misi sekolah: Kepala madrasah harus memiliki komitmen yang kuat terhadap visi dan misi sekolah sebagai panduan dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinannya. Mereka harus dapat mengartikulasikan visi sekolah dengan jelas kepada semua anggota komunitas sekolah.
2. Visi sekolah sebagai pedoman kepemimpinan: Kepala madrasah harus menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah. Visi tersebut harus diimplementasikan dalam kegiatan sehari-hari, kebijakan, dan pengambilan keputusan, sehingga seluruh aktivitas sekolah sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Fokus pada pelajaran dan kinerja guru di kelas: Kepala madrasah harus selalu memfokuskan kegiatan dan perhatiannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas. Mereka harus memberikan dukungan, pengawasan, dan bimbingan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan

⁴⁴ Supardi, Kinerja Guru (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).h.100



pembelajaran. Dengan memastikan kinerja guru yang baik, kepala madrasah dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.⁴⁵

Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif melibatkan beberapa aspek penting. Berikut adalah indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berdasarkan pandangan tersebut:

1. Menerapkan kepemimpinan partisipatif: Kepala sekolah efektif menggunakan pendekatan partisipatif dalam pengembangan keputusan. Mereka melibatkan semua anggota sekolah dalam proses pengambilan keputusan.
2. Memiliki gaya kepemimpinan demokratis, lugas, dan terbuka: Kepala sekolah efektif memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, dapat berkomunikasi dengan jelas, dan terbuka terhadap masukan dan pendapat dari guru, siswa, dan anggota sekolah lainnya.
3. Mengalokasikan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka: Kepala sekolah efektif menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, siswa, dan anggota sekolah lainnya. Mereka mendengarkan dan merespons dengan baik masalah- masalah yang ada.
4. Mendorong disiplin tinggi dalam norma-norma pembelajaran: Kepala sekolah efektif menekankan pada guru dan seluruh anggota sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
5. Memantau kemajuan belajar siswa: Kepala sekolah efektif secara rutin memantau kemajuan belajar siswa melalui guru berdasarkan data prestasi belajar.

⁴⁵ Mulyasa.E, Manajemen Berbasis Sekolah (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).h.22



6. Menyelenggarakan pertemuan berkala dengan komite sekolah, guru, dan anggota sekolah lainnya: Kepala sekolah efektif aktif menyelenggarakan pertemuan berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan anggota sekolah lainnya untuk membahas topik-topik yang memerlukan perhatian.
7. Memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru: Kepala sekolah efektif membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerja mereka. Mereka memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
8. Mengalokasikan dana untuk program pembelajaran: Kepala sekolah efektif mengalokasikan dana yang diperlukan untuk memastikan pelaksanaan program pembelajaran.
9. Melakukan kunjungan kelas secara langsung: Kepala sekolah efektif melakukan kunjungan kelas secara langsung untuk mengamati kegiatan pembelajaran.
10. Mendukung penegakan disiplin siswa: Kepala sekolah efektif memberikan dukungan kepada para guru dalam menegakkan disiplin siswa.
11. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah: Kepala sekolah efektif memperhatikan kebutuhan semua pihak yang terkait dengan sekolah.
12. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan: Kepala sekolah efektif menunjukkan sikap dan perilaku yang menjadi teladan atau model bagi guru, siswa, dan seluruh anggota sekolah.
13. Memberikan kesempatan untuk berkonsultasi dan berdiskusi: Kepala sekolah efektif memberikan kesempatan yang luas bagi seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang terkait dengan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.



14. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi: Kepala sekolah efektif mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi sekolah.⁴⁶

Menurut Syamsul (2017: 277), berikut adalah indikator indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif:

- a) Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi: Kepala sekolah harus menekankan pentingnya disiplin dalam proses pembelajaran. Mereka memastikan bahwa guru dan seluruh anggota sekolah mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan untuk mencapai standar pembelajaran yang tinggi.
- b) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan professional: Kepala sekolah harus menjadi sumber bimbingan dan dukungan bagi guru dalam menghadapi tantangan dan memecahkan masalah dalam pekerjaan mereka. Mereka harus siap memberikan bantuan dengan cara yang proporsional dan profesional.
- c) Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik: Kepala sekolah harus memberikan dukungan kepada para guru dalam menegakkan disiplin dan mengelola perilaku peserta didik. Mereka membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menjaga kedisiplinan siswa.
- d) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah: Kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik dalam sikap dan perilaku mereka. Mereka

⁴⁶ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013) h.20-21



menjadi panutan bagi guru, siswa, dan seluruh anggota sekolah dalam hal etika, integritas, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi.

- e) Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif: Kepala sekolah harus mendorong pembentukan kelompok kerja yang aktif, kreatif, dan produktif di sekolah. Mereka memfasilitasi kolaborasi, pertukaran ide, dan inovasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi sekolah.
- f) Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah: Kepala sekolah harus memberikan kesempatan dan ruang bagi seluruh anggota sekolah untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan sekolah. Mereka mendorong pemberdayaan dan melibatkan warga sekolah dalam proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi program-program sekolah.

Dengan memperhatikan indikator-indikator kepemimpinan tersebut, seorang kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan memotivasi bagi guru, siswa, dan seluruh anggota sekolah untuk mencapai prestasi yang optimal.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut kamus bahasa Indonesia pengertian motivasi adalah dorongan yang muncul pada diri seseorang baik secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan, dengan tujuan tertentu.⁴⁷ Motivasi terbagi menjadi dua bagian yaitu 1). Motivasi Asli yaitu motivasi untuk melakukan sesuatu atau dorongan untuk melaksanakan sesuatu yang timbul secara kodrati dalam diri

⁴⁷Manzilatusifa, "Pemberian Motivasi Guru Dalam Pembelajaran."



manusia. 2). Motivasi Buatan yaitu motivasi yang masuk pada diri seseorang baik usaha secara kebetulan ataupun memang disengaja.⁴⁸

Menurut (Gistituati, 2017) Motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dan motivasi dinamis, mengalami naik turun. Pendapat Mc. Donald dalam (Sardiman, 2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi pada diri seseorang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁴⁹ Abraham Maslow berpendapat tentang teori motivasi, bahwa disetiap manusia pasti mempunyai kebutuhan (*need*) yang muncul dan sangat bergantung pada kepentingan individunya teori ini terkenal dengan nama *Hierarki* kebutuhan. Maslow membagi kubutuhan menjadi lima tingkatan, dan dikenal dengan sebutan "*the fife hierarchy need*". Lima tingkatan kebutuhan secara terperinci adalah, 1.) kebutuhan fisiologis (*psysiological need*), 2). kebutuhan rasa aman (*safety need*), 3). kebutuhan sosial (*social need*), 4). kebutuhan harga diri (*esteem need*), dan ke 5). kebutuhan untuk aktualisasi diri (*need for self actualization*).⁵⁰

2. Pengertian motivasi kerja guru

Motivasi kerja guru adalah perasaan suka rela yang dialami oleh seseorang untuk berusaha sekuat mungkin dalam rangka mencapai tujuan

⁴⁸Ibid.

⁴⁹Dwapatesty, Gistituati, and Rusdinal, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Motivasi Kerja Guru."

⁵⁰Anis Syamsu Rizal, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp," *Jurnal Ulul Albab* 23, no. 1 (2019): 15.



organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memberikan kepuasan atas beberapa kebutuhan individu.⁵¹

Motivasi kerja guru adalah faktor penting dalam menjaga kinerja dan kualitas pengajaran seorang guru. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu guru untuk tetap fokus dan bersemangat dalam mengajar serta memotivasi siswa untuk belajar dengan lebih baik. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, termasuk kondisi kerja yang baik, penghargaan dan pengakuan atas kerja yang baik, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta rasa kepuasan pribadi yang didapat dari pekerjaannya. Sebagai institusi pendidikan, penting bagi organisasi sekolah untuk mengakomodasi kebutuhan guru dan memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan agar dapat mempertahankan motivasi kerja guru dalam jangka panjang.

Jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua kategori: 1). Motivasi positif yaitu seorang bawahan akan mendapatkan penghargaan berupa hadiah jika mereka mampu untuk melakukan prestasi, motivasi seperti ini akan memunculkan semangat kerja bawahan akan meningkat. 2). Motivasi negatif yaitu pimpinan memberikan panes ment pada bawahannya jika pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal apalagi gagal. motivasi ini akan menimbulkan semangat kerja yang kuat karena bawahan merasa takut dengan adanya hukuman dari pimpinan.⁵²

3. Indikator Motivasi kerja

⁵¹Komar, Zainul, and Genggong, "Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru."

⁵²Ibid.



Menurut Hamzah B. Uno, indikator motivasi kerja guru dapat terlihat melalui empat hal berikut:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja: Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan merasa bertanggung jawab dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik. Mereka akan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan sekolah.
2. Prestasi yang dicapai: Motivasi kerja guru juga tercermin dari prestasi yang mereka raih dan dalam proses mengajar dan membimbing siswa. Guru yang termotivasi akan berusaha mencapai hasil yang baik dalam pembelajaran dan mencapai target pencapaian tertentu.
3. Pengembangan diri: Guru yang termotivasi akan berupaya untuk terus mengembangkan diri dalam bidang kependidikan dan keilmuan. Mereka akan aktif mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan kompetensinya sebagai pendidik.
4. Kemandirian dalam bertindak: Motivasi kerja guru tercermin dari kemandirian mereka dalam mengambil inisiatif dan tindakan yang dapat meningkatkan proses belajar mengajar di kelas dan sekolah secara keseluruhan.

Lebih lanjut, motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno memiliki dua dimensi:

1. Dimensi motivasi internal: Merujuk pada motivasi yang berasal dari dalam diri guru sendiri. Indikator motivasi internal diantaranya adalah Guru merasa memiliki tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Guru melaksanakan tugas dengan memiliki target yang jelas yang ingin



dicapai, Guru memiliki tujuan yang jelas dan menantang untuk memberikan motivasi dalam bekerja, Guru mendapatkan umpan balik yang memberikan informasi mengenai hasil pekerjaannya, Guru merasa senang dan puas dalam menjalankan pekerjaannya, Guru selalu berusaha untuk melampaui prestasi orang lain dalam bekerja, Guru mengutamakan pencapaian prestasi dari tugas-tugas yang dikerjakan.

2. Dimensi motivasi eksternal: Merujuk pada motivasi yang berasal dari faktor-faktor di luar diri guru. Indikator motivasi eksternal meliputi: Guru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan yang terkait dengan pekerjaannya, Guru merasa senang dan termotivasi ketika mendapatkan pujian atas pekerjaan yang dilakukan, Guru bekerja dengan harapan untuk mendapatkan insentif atau imbalan lainnya, Guru bekerja dengan harapan untuk mendapatkan perhatian atau pengakuan dari teman sejawat dan atasan.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Penggunaan istilah kinerja dipetik dari kata "*job performance*" atau dari kata "*actual performance*" yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya.⁵³

Kinerja guru atau prestasi kerja guru dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan

⁵³Nopri Yadi, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari Di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 3, no. 4 (2022): 2012–2018.



menggunakan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang dimilikinya serta waktu yang tersedia.⁵⁴

Kinerja guru merupakan kecakapan seorang guru dalam melakukan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik yang di bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Dengan kata lain kinerja guru diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kesanggupan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu pekerjaan yang dipraktekkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁵⁵

Kinerja guru mencakup seluruh hasil dari usaha guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, yang meliputi kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru juga mencakup kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong motivasi dan partisipasi siswa, serta memfasilitasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan siswa.⁵⁶ Dalam hal ini, kinerja guru tidak hanya diukur berdasarkan pencapaian tujuan pembelajaran, namun juga efektivitas guru dalam mengembangkan karakter dan kemampuan siswa secara holistik.

Menurut Nurdin, kinerja adalah hasil dari upaya sistematis yang dilakukan oleh individu dalam sebuah profesi di lembaga tertentu. Hal ini melibatkan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu

⁵⁴Nurul Husna, "Efektivitas Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Terhadap Pembelajaran" 5, no. 1 (2023): 3561–3573.

⁵⁵Rizal, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp."

⁵⁶Kartawinata, "Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDN 007 Sei Beduk Kota Batam" 05, no. 02 (2023): 5451–5459.



dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja dapat dinilai oleh orang lain sebagai hasil dari kerja individu tersebut.

Dalam konteks guru, mereka memiliki tanggung jawab untuk membimbing dan mendidik anak didik dalam proses perkembangan fisik, mental, dan spiritual. Guru memiliki peran penting dalam membantu siswa menjadi khalifah Allah di bumi ini, yaitu individu yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupan dengan cara yang sesuai dengan ajaran agama dan nilai-nilai moral.

Dalam menjalankan tugasnya, kinerja seorang guru mencakup aspek pengajaran, pembimbingan, evaluasi, dan pengembangan diri. Guru perlu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang relevan, serta menerapkan metode pengajaran yang efektif untuk membantu siswa mencapai prestasi akademik yang baik dan berkembang secara holistik.

Penting bagi seorang guru untuk terus meningkatkan kinerjanya melalui pengembangan profesional, refleksi diri, dan kolaborasi dengan rekan sejawat. Evaluasi kinerja oleh atasan, rekan kerja, dan siswa juga menjadi faktor penting dalam menilai keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya.

Dengan memahami konsep kinerja dan peran guru sebagai pembimbing dan pendidik, seorang guru dapat berupaya untuk meningkatkan kinerjanya demi memberikan pendidikan yang berkualitas dan membantu siswa menjadi individu yang berkembang secara optimal.⁵⁷

Turisia menyampaikan bahwa kinerja guru dapat dianggap baik setelah melalui proses yang panjang, termasuk dedikasi yang tinggi dalam kegiatan

⁵⁷Nurdin, Purwosusanto, and Djuhartono, "Analisis Pengaruh Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Dan Persepsi Siswa Atas Lingkungan Belajar Terhadap Hasil Belajar."



mengajar, penguasaan materi yang baik, penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, serta kemampuan untuk bekerja sama dengan semua elemen yang ada di sekolah.

Dalam konteks ini, dedikasi yang tinggi mengacu pada komitmen dan semangat guru dalam memberikan pengajaran yang terbaik kepada siswa. Guru yang memiliki dedikasi tinggi akan dengan penuh kesungguhan melaksanakan tugas-tugasnya, mengabdikan waktu dan energi untuk mempersiapkan materi pembelajaran, dan memberikan perhatian individu kepada setiap siswa.

Penguasaan materi yang baik menjadi kunci penting dalam kinerja guru. Guru yang memiliki pemahaman yang mendalam terhadap materi yang diajarkan akan lebih mampu menyampaikan pembelajaran dengan jelas dan memberikan pemahaman yang baik kepada siswa. Selain itu, seorang guru juga diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, seperti menyusun rencana pembelajaran, menilai hasil belajar siswa, dan melaporkan kemajuan siswa kepada orang tua atau wali murid.

Kerja sama dengan seluruh elemen yang ada di sekolah juga menjadi faktor penting dalam kinerja guru. Guru perlu mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan kepala sekolah, rekan guru, staf sekolah, dan orang tua siswa. Kerja sama yang baik akan menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan mendukung perkembangan siswa.

Dengan melakukan dedikasi tinggi, menguasai materi dengan baik, menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, dan bekerja sama dengan seluruh elemen



sekolah, seorang guru dapat mencapai kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang positif dalam proses pendidikan di sekolah.⁵⁸

2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru mengacu pada Permendiknas No.41 Tahun 2007 (1) merencanakan proses pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran. (3) mengevaluasi hasil pembelajaran, terdiri dari pemantauan. Kinerja seorang guru dalam posisinya sebagai pengajar dapat diukur dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang telah diemban atau dengan kata lain dapat diukur dengan prestasi kerja.⁵⁹

Supardi (2014: 70) indikator variabel yang perlu dilihat dalam menilai kinerja guru meliputi: (a) kualitas kerja. Indikator kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas (b) kecepatan/ketepatan guru. Indikator kecepatan/ketepatan kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran. (c) inisiatif dalam kerja. Indikator inisiatif dalam kerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa (d) kemampuan kerja. Indikator kemampuan kerja guru meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan. (e) komunikasi. Indikator komunikasi dalam hal ini dapat

⁵⁸Turisia, Suhartono, and Hidayat, "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Minat Belajar Siswa Di Sekolah Dasar."

⁵⁹Else Martadewi, Sudarsono, and Agus Joko Purwanto, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada SDN Di Kota Pekanbaru," *AKSARA Jurnal Ilmu Pendidikan Non Formal* 09, no. 1 (2023): 737–748, <http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>.



memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.⁶⁰

Menurut Endaryono dan Djuhartono, terdapat empat indikator kinerja guru, yaitu:

1. Kualitas: Indikator ini mencakup tingkat kesalahan dan kecermatan dalam pekerjaan guru. Kualitas kinerja guru dapat dinilai berdasarkan tingkat keakuratan dan ketepatan dalam menyampaikan materi, menilai hasil belajar siswa, dan melaksanakan tugas-tugas lainnya. Guru yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi akan mampu memberikan pembelajaran yang efektif dan akurat kepada siswa.
2. Kuantitas: Indikator ini mengacu pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh guru. Kuantitas kinerja guru dapat dinilai berdasarkan produktivitasnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, seperti menyusun materi pembelajaran, menilai tugas siswa, dan melaporkan kemajuan siswa. Guru yang memiliki kuantitas kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan efisien.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja: Indikator ini mencerminkan efisiensi dan efektivitas penggunaan waktu oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan mampu mengatur waktu dengan baik, mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk mengajar, memberikan umpan balik kepada siswa, dan melaksanakan tugas-tugas administratif lainnya.

⁶⁰Rizal, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp."



Penggunaan waktu yang efektif akan membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas pembelajaran.

4. Kerja sama dengan rekan lainnya saat bekerja: Indikator ini menyoroti kemampuan guru dalam bekerja secara kolaboratif dengan rekan sejawatnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan mampu bekerja sama dalam tim, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama yang baik dengan rekan guru akan menciptakan lingkungan belajar yang kooperatif dan saling mendukung.⁶¹

Menurut Krisnawanti, terdapat tiga indikator kinerja guru, yaitu: 1) Pengembangan rancangan pembelajaran (RPP): Indikator ini mengacu pada kemampuan guru dalam merancang pembelajaran yang efektif. Guru diharapkan mampu menyusun RPP yang sesuai dengan kurikulum dan tujuan pembelajaran, memperhatikan kebutuhan dan karakteristik siswa, serta memilih metode dan strategi pembelajaran yang tepat. Kemampuan guru dalam mengembangkan RPP yang baik mencerminkan kinerja profesional dalam perencanaan pembelajaran. 2) Prosedur pembelajaran: Indikator ini menyoroti kemampuan guru dalam melaksanakan prosedur pembelajaran secara efektif. Guru diharapkan mampu mengelola kelas, mengaktifkan siswa dalam pembelajaran, memberikan penjelasan yang jelas, memfasilitasi diskusi, dan menggunakan berbagai teknik pengajaran yang relevan. Guru yang mampu melaksanakan prosedur pembelajaran dengan baik akan menciptakan lingkungan belajar yang interaktif dan mendukung prestasi siswa. 3) Penilaian pembelajaran: Indikator ini mengacu pada kemampuan guru

⁶¹Bakti Toni Endaryono dan Tjipto Djuhartono, "Pengaruh Kinerja Guru Bidang Studi Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas X SMK Bisnis Dan Teknologi Bekasi," *Jurnal Dirosah Islamiyah* 3, no. 1 (2021): 78–87.



dalam melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa. Guru diharapkan mampu merancang instrumen penilaian yang valid dan reliabel, melaksanakan penilaian secara obyektif, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa, dan menggunakan data penilaian untuk menginformasikan proses pembelajaran. Kemampuan guru dalam melaksanakan penilaian pembelajaran yang baik mencerminkan keterampilan evaluasi dan pemahaman terhadap perkembangan siswa.⁶²

⁶²Krisnayanti and Wijaya, "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas 5 SD Mata Pelajaran Science Sekolah XYZ."

