

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
NEGERI 39 MERANGIN**

SKRIPSI



**IMA KARTIKA
Tk. 161221**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA
SAIFUDDIN JAMBI
2020**

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI**

NOTA DINAS

Kode Dokumen	Kode Formulir	Berlaku Tanggal	No Revisi	Tanggal Revisi	Halaman
In. 08-PP-05-01	In.08-FM-PP-05-07		R-0	-	1 dari 1

Hal : **Nota Dinas**
Lampiran : -

Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Di -
Jambi

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ima Kartika

NIM : TK.161221

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam dunia ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wasaalamu'alaikumWr.Wb

Jambi, November 2020

Mengetahui,
Pembimbing I

Dr. Hj. Fadlilah, M.Pd

NIP: 19670711 199203 2 004



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI**

NOTA DINAS

Kode Dokumen	Kode Formulir	Berlaku Tanggal	No Revisi	Tanggal Revisi	Halaman
In. 08-PP-05-01	In.08-FM-PP-05-07		R-0	-	1 dari 1

Hal : **Nota Dinas**
Lampiran : -

Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Di -
Jambi

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ima Kartika
NIM : TK.161221
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam dunia Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wasaalamu'alaikumWr.Wb

Jambi, November2020
Mengetahui
Pembimbing II

Dr. Syamsul Huda, M.Pd
NIP: 19581218 197903 1 003





PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kineja Guru Di lalah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin” Yang diajukan oleh Sidang Munaqasah lltas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN STS Jambi pada.

: Senin
 tanggal : 16 November 2020
 : 10.30 WIB
 tempat : (Zoom)
 nama : Ima Kartika
 : Tk 161221
 judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kineja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin.

Telah diperbaiki sebagai mana hasil sidang di atas dan sudah di terima oleh Fakultas iyah dan Keguruan UIN STS Jambi.

Nama	Tanda tangan	Tanggal
Bawaihi, M. Pd. I (Ketua Sidang)		
Drs, Joko Purnomo (Sekretaris)		
Dr. Sumirah, M. Pd (Penguji 1)		
Riftiyati Savitri, M. Pd. I (Penguji II)		
Dr. Hj. Fadlilah. M. Pd (Pembimbing 1)		
Dr. H. Syamsul Huda. M. Pd (Pembimbing II)		

Jambi, November 2020
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
 UIN STS Jambi

Dr. Hj. Fadlilah, M. Pd
 Nip. 1967071119922032004



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian bukan hasil karya saya sendiri atau terindikasi adanya unsur plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, November 2020



Ima Kartika
TK 161221

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Solawat dan salam selalu terlimpahkan untuk Nabi Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kucinta dan kusayangi. Bidadariku, belahan jiwaku, penyemangat hidupku. Ibunda dan Ayahanda sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu (Rosmuna) dan ayah (Hasan Wani) yang memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan ini.

Kepada ibu Dr. Hj. Fadlilah, M.Pd dan bapak Dr. Syamsul Huda, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi saya. Saya mengucapkan terima kasih banyak sudah membimbing selama ini, sudah memberikan ilmu, nasehat, saran dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan kepada tuhanmulah engkau berharap. (Q.S. Al-Insyirah ayat 6-8)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul

“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin”

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu kelancaran penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Su'aidi Asy'Ari, MA. Ph.D. selaku Rektor UIN STS Jambi.
2. Dr. Rofiqoh Ferawati, SE.,M.EI selaku wakil Rektor I UIN STS Jambi.
3. Dr. As'ad Isma, M.Pd selaku wakil Rektor II UIN STS Jambi.
4. Dr Bahrul Ulum, S.AG.,MA selaku wakil Rektor III UIN STS Jambi.
5. Dr. Hj. Fadlilah, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN STS Jambi.
6. Dr. Risnita, M.Pd selaku wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN STS Jambi.
7. Dr. Najmul Hayat, M.Pd.I selaku wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN STS Jambi.
8. Dr. Yusria, S.Ag.M.Ag selaku wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN STS Jambi.
9. Dr. Mahmud MY, M.Pd selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Uyun Nafiah MS, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



10. Ibu Dr. Hj. Fadlilah, M.Pd dan Bapak Dr. Syamsul Huda, M.Pd.I selaku pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu dan mencurahkan pemikirannya demi mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kedua orang tuaku (Hasan Wani) dan (Rosmuna) yang peranya tak mampu kutuliskan satu persatu. Intinya terimakasih ayahanda dan ibunda, serta kakak-kakakku tercinta yang telah memberikan motivasi tiada hentinya hingga menjadi kekuatan pendorong bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Akhir dengan segala kerendahan hati, penulis berharap skripsi ini dapat bermamfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, dan dapat di jadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kelemahan, sehinga penulis tak lupa mengharapkan saran dan kritik atas skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr, Wb

Jambi, November 2020
Penulis

Ima Kartika
TK 161221

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

ABSTRAK

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kendala apa saja yang di hadapi kepemimpinan kepala sekolah dan bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin. Skripsi ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam hal ini peran kepala sekolah di butuhkan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang di lakukan di peroleh hasil kesimpulan sebagai berikut: (1), untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 39 Merangin antara lain: memberikan dorongan, mengatur dan mengerakkan. (2), kendala yang di alami kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 39 Merangin antara lain: fasilitas terbatas, komitmen guru kurang baik. (3), bentuk penyelesaian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 39 Merangin antara lain: meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, memberikan penghargaan, kekeluargaan dan bermusyawarah.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru



ABSTRAK

The thesis aims to know the leadership of the principal in improving teacher performance, what obstacles the headmaster's leadership faces and how to improve teacher performance in country 39 in the first high school. The thesis involves a descriptive approach using qualitative research methods. In this case the principal's role is needed for the teacher to improve his performance. Based on research conducted by the following conclusion: (1), to know how the leadership of the principal in improving teacher performance in public school at 39 states is drifting, among other things: to encourage, organize and move. (2), the challenge posed by the headmaster's leadership in improving teacher performance at country junior high is one thing: the teacher's limited facilities, poor commitment. (3), the principal's leadership settlement in improving teacher performance in junior state school is a mergetory factor: increased discipline, motivation, appreciation, family and conformity.

Keyword: the principal's leadership in improving teacher performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	7
A. Pengertian kepemimpinan	7
B. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	10



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

C. Peran Kepala Sekolah.....	11
D. Teori Kepemimpinan.....	14
E. Pengertian kinerja guru	16
F. Strategi Peningkatan Kinerja Guru	23
G. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	26
B. Study relevan.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan desain Penelitian	29
B. Setting dan Subjek Penelitian.....	29
C. Jenis dan Sumber Data	30
D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Teknik Analisis Data.....	32
F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	33
G. Jadwal Penelitian.....	34

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	36
B. Temuan Khusus dan Pembahasan	46

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jadwal Penelitian	34
Tabel 2	Profil SMP Negeri 39 Merangin	36
Tabel 3	Data Ketenagaan Guru	39
Tabel 4	Data Siswa-Siswi Kelas VII-IX SMP N 39 Merangin.....	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Struktur Organisasi.....	38
----------	--------------------------	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran II Instrumen Pengumpulan Data
- Lampiran III Foto Kegiatan di SMP Negeri 39 Merangin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Setiap organisasi baik dalam skala besar maupun kecil pasti memerlukan figur pemimpin. Suatu organisasi dapat diibaratkan seperti kendaraan yang agar dapat berjalan secara terarah memerlukan adanya pengemudi. Demikian pula jika suatu organisasi tanpa adanya pemimpin maka tidak memiliki kejelasan arah dan akan mengalami banyak kekacauan dalam keberlangsungan organisasi yang bersangkutan. Untuk memimpin suatu organisasi juga tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Tentunya ada kriteria-kriteria tertentu, misalnya kompetensi, sikap, dan perilaku.

Salah satu gambaran mengenai pemimpin sesuai dengan kriteria Islami sebagaimana firman Allah sebagai berikut. (QS. Al-Anbiyaa': 73)

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ (سورة الأنبياء : 73)

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah”. (QS. Al-Anbiyaa': 73)

Berdasarkan ayat di atas, secara implisit menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat mengarahkan semua komponen yang dipimpinannya dalam arah kebaikan menurut pandangan agama maupun negara, tak terkecuali untuk organisasi atau lembaga pendidikan. Faktor penting yang sangat besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal sekolah yang mempunyai tanggung jawab mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja samadalam mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian, dapat dikatakan

bahwasatu kontributor terbesar dalam menjadikan lembaga pendidikan yang bermutu adalah faktor kepemimpinannya.

Pemimpin berasal dari kata “*leader*” dan kepemimpinan berasal dari kata “*leadership*” pemimpin adalah orang yang berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya. Pemimpin adalah pionir, sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak di ketahui.(Mulyasa, 2012, hlm. 181).

Kepemimpinan muncul bersamaan dengan peradaban manusia sejak zaman dahulu dimana orang-orang berkumpul bersama dan bekerja bersama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya. Sejak itulah terjadinya kerjasama antar manusia di dunia dan munculnya unsur kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan interaksi antar pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif.(Mulyasa, 2012, hlm. 181).

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga tepat yang menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga



fungsi guru yang memberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka menentukan irama bagi sekolah mereka. (Mulyasa, 2013, hlm. 54)

Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategi, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategi, kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategi yang ditetapkan organisasinya, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat secara sepintas kinerja dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau karya-karya. (Akdon, 2011, hlm. 166)

Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi sesuatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil dan tujuan. Kinerja guru hanya memberikan respon, tapi biasanya memberi hasil. Kinerja dapat di pandang dari berbagai aspek, baik dari sudut tenaga pengajar maupun siswa, misalnya menyangkut suatu metode dimana siswa diminta menampilkan pengoperasian, keterampilan, atau gerakan yang di ajarkan di bawah suatu kondisi pengawasan melalui proses pembelajaran, sebaiknya dari sudut tenaga pengajar adalah menyangkut bagaimana intruksi tenaga pengajar untuk memberikan arahan berkaitan dengan aspek-aspek tersebut kepada siswa. (Yamin & Maisah, 2010, hlm. 142).

Sekolah menengah pertama (SMP) Negeri 39 merangin dalam observasi awal ditemukan adanya kinerja guru yang belum menerapkan kedisiplinan dengan baik, tidak tepat waktu datang ke sekolah. Kinerja guru juga memiliki keterbatasan dalam menguasai materi dan melakukan proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru harus bisa



meningkatkan penguasaan materi dalam proses pembelajaran, supaya pembelajaran lebih efektif. Dan bisa meningkatkan kedisiplinan waktu saat melaksanakan tugas mengajar, terutama waktu masuk jam pelajaran maupun akhir jam pelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah harus bisa menciptakan suasana yang bisa mendorong siswa agar lebih giat dalam belajar. Dan memberikan mereka penghargaan pada kinerja guru yang berprestasi dalam menjalankan tugas mengajar dengan baik, berupa kata bijak, pujian maupun memberikan pelayanan fasilitas sesuai dengan yang mereka butuhkan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pelaku pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Data yang dapat di SMP Negeri 39 Merangin. Bahwasanya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, harus aktif dalam lingkungan sekolah, memberikan motivasi terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sehingga kepala sekolah memiliki tugas sebagai leader. Jadi Kepala Sekolah harus mampu mengerakkan orang lain dan menjalankan hal yang berhubungan dengan ketertiban para guru dalam menjalankan tugasnya. seperti: mengadakan rapat dinas para guru dapat yang di pimpin langsung oleh Kepala Sekolah untuk membahas mengenai materi pembelajaran, pengembangan kurikulum, strategi pembelajaran, dan masukan dari guru yang berkaitan dengan pengembangan dan kemajuan sekolah. Selain melakukan rapat dinas kepala sekolah juga melakukan pantauan proses belajar mengajar yang di lakukan para guru di kelas guna mengetahui bagaimana seorang guru melakukan pengajaran dan bagaimana respon para siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran yang dilakukan para guru.

Untuk mengungkap jawaban terhadap persoalan di atas maka peneliti dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Di mana dalam penelitian ini difokuskan pada SMP Negeri 39 Merangin. Oleh karena itu indikator yang akan menjadi sasaran dalam pengamatan kepemimpinan dan kinerja guru.



Berdasarkan hasil grand tour diatas penulis akan meneliti lebih jauh untuk mengetahui bagaimana proses peningkatan kinerja guru di sekolah SMPN 39 Merangin, di sini penulis akan meneliti kepemimpinan dan kinerja guru. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin“**

B. Fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas agar peneliti berfokus pada permasalahan yang diteliti dan agar permasalahan ini tidak terlalu meluas maka peneliti memfokuskan penelitian kepada pembahasan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 Merangin. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan cara untuk meningkatkan kinerja guru.

C. Rumusan masalah

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 39 Merangin?
2. Bagaimana kinerja guru yang ada di SMPN 39 Merangin?
3. Bagaimana cara kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 Merangin?

D. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 39 Merangin?
- b. Untuk mengetahui kinerja guru yang ada di SMPN 39 Merangin?
- c. Untuk mengetahui cara kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 Merangin?





2. Kegunaan penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa mampaat terutama dalam hal:

- a. Secara teoritis penelitian ini berguna sebagai sumbangan keilmuan evaluasi kepemimpinan di lembaga pendidikan
- b. Secara praktis penelitian ini berguna sebagai berikut:
 1. Bagi peneliti dapat memberikan ilmu dan wawasan yang baru mengenai kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru
 2. Bagi kepala sekolah dapat dijadikan pedoman dalam melakukan kepemimpinan.
 3. Bagi kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan *leader* dan pemimpin *leadership* merupakan objek dan subjek yang banyak di pelajari, dianalisis, dan direfleksikan orang sejak dahulu sampai sekarang. Kata *lead* (pemimpin) berasal dari kata anglo saxon yang umumnya di pakai dalam bahasa eropa utara yang artinya jalan atau jalur perjalanan kapal laut. Kepemimpinan menyangkut tetang cara atau proses pengarahan orang lain agar mau berbuat sesuai dengan pemimpin inginkan. (Usman, 2013, hlm. 307)

Kepemimpinan adalah tentang memimpin orang. Sekarang untuk menjadi efektif harus setiap pekerjaan harus dapat berjalan bersama dengan orang. *leader* dan *follower* yang efektif menikmati pekerja dengan orang yang membantu mereka sukses. Keterampilan orang lebih berharga dari keterampilan komputer, penelitian, pengalaman dan berdasarkan pikiran sehat menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung antara keberhasilan finansial perusahaan dan komitmennya pada praktik kepemimpinan dan memperlakukan orang sebagai aset. (Wibowo, 2016, hlm. 5)

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang termanifestasikan dalam perilaku-perilaku dan interaksi-interaksi antara pemimpin dan bawahan yang terjalin dalam konteks tertentu. Tidak ada pomula yang tepat tentang pengertian kepemimpinan yang efektif. Tetapi ada teori generik tentang kepemimpinan yang efektif, yang di landasi oleh studi yang komprehensif. Diarah pendidikan, studi tentang karakteristik dan praktik kepemimpinan sekolah sukses telah di laksanakan, temuan-temuan yang signifikan telah di ungkap dan model-model telah di susun. (Raihani, 2010, hlm. 51).

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala

sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa sahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumen merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas para guru, sebagai individu dan kelompok. Perilaku kepemimpinan yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja bersama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan organisasi. (Mulyasa, 2002, hlm. 107)

Kepemimpinan merupakan segi penting dalam proses kerja sama diantara manusia untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga dapat di katakan sebagai energi yang memotori setiap usaha bersama. Supervisor yang memimpin secara efektif adalah supervisor yang memberikan model untuk diteladani. Yang memotivasi sehingga menimbulkan semangat kerja, dan mencapai bawahan untuk mengendalikan diri sendiri. Supervisor seperti menimbulkan keinginan bawahan untuk kerja sama, menggunakan sumber pengaruh yang dimiliki bijaksana, dapat mengarahkan dan berkomunikasi, dapat mempertahankan disiplin, dan dapat memotivasi untuk menimbulkan semangat kerja. (Darma, 2001, hlm. 136)

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pimpinan berada di dalam dan bukan di luar situasi ini. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam suatu kelompok interaksi antar individu di dalam situasi sosial kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

a) Fungsi intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan di mana perintah itu di kerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.



Kepemimpinan efektif memerlukan kemampuan untuk mengerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersipat dua arah. pada tahap pertama dalam usaha untuk menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang di pimpinnya yang di nilai mempunyai berbagai bahan informasi yang di perlukan dalam menetapkan keputusan.

c) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, baik dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah.

d) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pimpinan yang memiliki kesamaan prinsip persepsi dan aspirasi.

e) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa pemimpin yang mengatur sukses/efektif, sehingga kemungkinan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat di ujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Seluruh fungsi tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlansung sebagai berikut:

- a. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja
- b. Pemimpin harus mammpu berusaha memberikan petunjuk yang jelas
- c. Pemimpin harus berusaha untuk mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat



- d. Pemimpin harus mengembangkan kerja sama yang harmonis
- e. Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas dan tanggung jawab masing-masing
- f. Pemimpin harus memerdaya gunakan pengawas sebagai alat pengendali. (Dadang, 2014, hlm. 34-35)

Konsep kepemimpinan kepala sekolah telah berkembang sepanjang waktu karena semakin majunya dunia pendidikan. Menurut Purwanto (2009:24) ada beberapa konsep kepemimpinan ditinjau dari sejarah perkembangannya di antaranya adalah:

- a. Suatu konsep yang menganggap bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang berupa sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang ada pada diri seorang pemimpin
- b. Konsep kedua agak lebih maju lagi. Konsep ini memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (function of the group).
- c. Konsep ketiga merupakan konsep yang lebih maju lagi. Konsep ini tidak hanya didasari atas pandangan yang bersifat psikologis dan sosiologis, tetapi juga atas ekonomi dan politis

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin dan kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena adanya kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh setiap manusia. Hal ini berarti ada bahwa ada manusia yang memiliki kemampuan untuk memimpin, tetapi ada pula manusia yang tidak memiliki kemampuan untuk memimpin

Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, jelas bahwa pemimpin harus memiliki berbagai kelebihan, kecakapan dibandingkan dengan anggota lainnya. menjelaskan: “gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang dilihat. Dalam hal ini usaha untuk menyelaraskan persepsi di antara orang



yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya”.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan harapan yang tinggi bagi peningkatan kualitas pendidikan, karena keberhasilan pendidikan disekolah akan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap hasil belajar siswa.(Masaong, 2011, hlm. 162)

3. Peran Kepala Sekolah

Pada tingkat sekolah, kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya meningkat tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akurabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala sekolah harus pandai dalam memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang.

Bila dikaji secara lebih luas maka peran kepala sekolah memiliki banyak fungsi antara lain sebagai berikut:

- a. Sebagai evaluator maka kepala sekolah harus melakukan langkah awal, yaitu melakukan pengukuran seperti kehadiran. Kerajinan dan pribadi para guru, tenaga kependidikan, administrator sekolah dan siswa. Data hasil pengukuran tersebut kemudian di timbang-timbang dan di banding-bandingkan yang akhirnya dilakukan evaluasi. Evaluasi yang bisa dilakukan, misalnya terhadap program perlakuan guru terhadap siswa, hasil belajar, perlengkapan belajar dan latar belakang guru.
- b. Sebagai manajer maka kepala sekolah harus memerankan fungsi manajerial dengan melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, mengerakkan dan mengoordinasikan (POAC).
- c. Sebagai administrator kepala sekolah memiliki dua tugas utama pertama, sebagai pengendalian struktur organisasi, yaitu bagaimana cara pelaporan dengan siapa tugas tersebut harus di kerjakan dan dengan siapa



berintegrasi dalam mengerjakan tugas tersebut. Kedua melaksanakan administrasi substantif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana, hubungan dengan masyarakat dan administrasi umum.

- d. Sebagai supervisor maka kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga pendidik serta administrator lainnya.
- e. Sebagai leader maka kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan suka rela melaksanakan kewajiban secara baik sesuai dengan yang di harapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan.
- f. Sebagai inivator maka kepala sekolah melaksanakan pembaruan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang di pimpin berdasarkan prediksi yang telah di lakukan sebelumnya.

Sebagai motivator kepala sekolah harus selalu memberikan motipasi kepada guru dan tenaga pendidikan dan administrator sehinga mereka bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.(Nurkolis, 2003, hlm. 119-121).

4. Teori Kepemimpinan

Dengan menguasai teori-teori kepemimpinan manajer dapat menentukan gaya kepemimpinan secara tepat sesuai tuntunan situasi dan kondisinya. Dengan demikian seorang manajer yang ingin meningkatkan kemampuan dan kecakapan dalam memimpin perlu mengetahui ruang lingkup gaya kepemimpinan yang efektif.(Wibowo, 2016, hlm 23)

Teori kepemimpinan ini sangat berkaitan dengan efektifitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menjalankan fungsi-fungsi manajerialnya. Dewasa ini berbagai teori kepemimpinan yang akan dikemukakan beberapa teori sebagai berikut:

- a. Teori sipat



Teori sipat merupakan teori kepemimpinan yang pandangannya bahwa pemimpin adalah seorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan pemimpin. (Wibowo, 2014, hlm. 267)

Teori sipat atau karakteristik kepribadian berasumsi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sipat atau karakteristik kepribadian yang membutuhkan seorang pemimpin. Teori ini bertitik tolak dari pemikiran bahwa keberhasilan di tentukan oleh sipat-sifat karakteristik kepribadian yang dimiliki baik secara fisik maupun psikologis.

Empat karakteristik/ sipat utama yang harus di miliki seorang pemimpin dalam mengefektifkan suatu organisasi melalui para anggota-anggotanya, antara lain:

1. Intelegensi (kecerdasan)
Para pemimpin yang efektif atau pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan, pada umumnya (secara relatif) lebih matang emosinya dari pada pengikut/anggota organisasi.
2. Kematangan dan kekuasaan pada pandangan sosial
Para pemimpin yang efektif atau yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai pada tujuannya pada umumnya (secara relatif) lebih matang emosinya dari pada pengikut/anggota organisasinya, sehingga selalu mampu mengendalikan situasi kritis (sulit dan bermasalah).
3. Memiliki motivasi dan keinginan berprestasi
Para pemimpin yang efektif untuk memimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya, pada umumnya (secara relatif) memiliki dorongan yang besar dalam dirinya untuk dapat menyelesaikan sesuatu secara sukses
4. Memiliki kemampuan manusiawi
Para pemimpin yang efektif atau pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya, pada umumnya (secara relatif)



mengetahui bahwa usahanya untuk mencapai sesuatu sangat bergantung pada orang lain. Khususnya anggota organisasi (pengikut/bawahan). (Wibowo, 2016, hlm. 86)

b. Teori perilaku (*behavior theoris*)

Pendekatan keperilakuan memandang kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan sipat-sipatnya. Studi ini melihat dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya untuk mempengaruhi anggota-anggota kelompok atau pengikutnya.

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa pemimpin untuk mengidentifikasi organisasi tergantung pada perilaku atau gaya bersikap atau gaya bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian berarti juga bahwa teori ini memusatkan perhatian pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Dengan kata lain keberhasilan pemimpin dalam mengefektifkan organisasi, sangat bergantung perilakunya dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan dalam strategi kepemimpinannya. Gaya atau perilaku kepemimpinan tanpak dari cara pengambilan keputusan, cara memerintah (memberi intruksi), cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara mendorong sengan bawahan, cara membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara mengawasi dan mengendalikan anggota organisasi, cara memimpin rapat, cara menegur dan memberikan sanksi/hukuman. (Wibowo, 2016, hlm 88-89)

Dibawah ini akan di kemukakan beberapa teori kepemimpinan yang termasuk dalam pendekatan keperilakuan

1. Studi kepemimpinan OHIO State University

Studi yang di lakukan ohio state university oleh hemphil dan coons, dan kemudian di teruskan oleh halpin dan winer, melihat kepemimpinan itu atas dua demensi perilaku kepemimpinan yaitu merupakan tindakan keadaan di mana seorang pemimpin mendefenisikan dan menstrukturkan perannya dan bawahannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pemimpin



initiating structure tinggi adalah seseorang yang menugaskan anggota kelompok pada tugas tertentu mengharapkan pekerja memelihara standar kinerja yang pasti dan menekankan pencapaian. (Wibowo, 2014, hlm 271-272)

2. Managerial grid

Model geradi manajerial Blake dan Mouton mengidentifikasi variasi gaya dari kombinasi dari antara orientasi dengan orientasi pada orang yang menghasilkan lima macam gaya, meliputi:

- a. Gaya yang kurang efektif di tandai dengan rendahnya hubungan dengan orang dan hasil
- b. Gaya moderat yang ditandai dengan memperhatikan keseimbangan terhadap orientasi hubungan dengan orang dan hasil kerja pada tingkat yang cukup memuaskan
- c. Gaya yang menekankan kepuasan pegawai dengan mengorbankan penyelesaian tugas
- d. Gaya yang menekankan hasil kerja dengan mengorbankan orientasi pada hubungan orang
- e. Gaya yang berorientasi tinggi terhadap pencapaian hasil kerja dan gaya yang tinggi terhadap hubungan sesama orang.

3. Model Getzels dan Guba

Getzels dan Guba mengadakan studi yang menganalisa perilaku kepemimpinan dalam sistem sosial. Mereka mengemukakan dua bentuk perilaku. Yang pertama ialah perilaku kepemimpinan yang bergaya normatif dengan dimensi nomotatis yang meliputi usahanya untuk memenuhi tuntutan organisasi. Dimensi ini mengacu kepada lembaganya yang di tandai dengan peranan-peranan dan harapan tertentu sesuai dengan tujuan organisasi. Yang kedua adalah perilaku kepemimpinan yang bergaya personal yang disebut dimensi idiografis yaitu pemimpin yang



mengutamakan kebutuhan dan ekspektasi pada anggota organisasinya. (Dadang, 2014, hlm. 134)

5. Pengertian kinerja guru

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

Sedangkan Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. (Nurlaila, 2010, hlm.71)

Kinerja pengajar (guru) adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Aktivitas guru dalam penilain kinerja pada dasarnya berkisar pada hal-hal berikut:

- a. Kegiatan sebelum mengajar
- b. Kegiatan selama mengajar.



- c. Kegiatan selama segmen pengajaran reguler.
- d. Kegiatan tentang keterlibatan tenaga pengajar (guru) dalam masyarakat pendidik atau lingkungannya secara lebih luas

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar
 - a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.
 - b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran
 - c. Menyusun program semester
 - d. Menyusun program atau pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar
 - a. Tahap pra intruksional
 - b. Tahap intruksional
 - c. Tahap evaluasi dan tidak lanjut
3. Kemampuan mengevaluasi
 - a. Evaluasi normatif
 - b. Evaluasi formatif
 - c. Laporan hasil evaluasi
 - d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan

↪ Tugas Dan Fungsi Seorang Guru

Tugas Guru Secara Umum adalah mendidik, dalam oprasionalisasinya mendidik adalah rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, membentuk contoh dan membisakan.

Tugas khusus

1. Sebagai pengajar





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

- Sebagai pengajar (intruksional), guru bertugas merencanakan program pengajaran, melaksanakan program yang telah disusun dan melaksanakan penilaian setelah program itu dilaksanakan.
2. Sebagai pendidik
Sebagai pendidik (edukator) guru bertugas mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian sempurna.
3. Sebagai pemimpin
Sebagai pemimpin, guru bertugas memimpin dan mengendalikan diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait, menyangkut upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, partisipasi atas program yang dilakukan.
4. Memberikan motivasi hidup
Kalau kamu perhatikan dengan jeli, guru biasanya akan menyelipkan pesan-pesan moral tentang kehidupan di sela-sela kegiatan mengajar. Guru misalnya akan menyuruh kamu untuk bersemangat dalam belajar, menjadi anak yang berguna bagi nusa dan bangsa, dan lainnya.
5. Menunjukkan pentingnya kesabaran
Salah satu sifat yang mesti dimiliki oleh guru adalah sabar. Kamu tahu kan, ada beragam sifat dan karakter murid-murid di kelas yang mesti dihadapi oleh guru. Guru mesti punya kesabaran yang tinggi untuk sifat dan karakter murid-murid yang beragam. Kamu pasti akan melihat sifat sabar seorang guru di kelas saat mengajar.
6. Belajar dari ketulusan seorang guru
Pernah gak kalian mendengar kalimat "Menjadi guru adalah sebuah panggilan dari hati"? Seorang guru di waktu yang sama wajib mendidik anak murid dan tentunya anaknya sendiri. Mendidik dua anak yaitu anak murid dan anak kandung gak mudah. Dalam hal ini, guru harus memiliki ketulusan yang besar dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada muridnya demi masa depan yang cerah.
7. Guru membuatmu akrab dengan teman-teman di kelas

Tanpa sadar, peran guru untuk mendekatkanmu dengan teman-teman di kelas sudah sejak SD hingga SMA. Beragam cara seperti bertukar tempat duduk, kerja kelompok, dan diskusi pembelajaran biasanya dilakukan oleh guru.

Fungsi guru cukup berat untuk tentu saja membutuhkan sosok seorang guru atau pendidik yang utuh dan tahu dengan kewajiban dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik. Adapun fungsi guru adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Sebagai Pengajar (Instruksional)

Fungsi untuk melaksanakan tugas mengajar (*to teach*), tugas ini secara keguruan merupakan tugas tradisional. System instruksional dibentuk oleh 2 konsep, yaitu system dan instruction, yang diartikan sebagai suatu perangkat dari bagian-bagian yang diikat atau dipersatukan oleh beberapa bentuk hubungan saling mempengaruhi. Istilah tersebut digunakan untuk menunjukkan suatu proses belajar mengajar. Disamping itu juga ada unsure lainnya yang menyempurnakan proses belajar mengajar ini, yaitu unsure komponen dan proses. Antara tujuan, komponen, dan proses memiliki hubungan yang saling menentukan.

Pada sistem instruksional sekurang-kurangnya memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi rencan dan proses (*reality*). Dalam dimensi rencana merujuk pada prosedur atau langkah-langkah yang seharusnya dilampaui dalam mempersiapkan terjadinya proses belajar mengajar. Dalam dimensi realita merujuk pada interaksi kelas atau system ruang kelas.

2. Fungsi Sebagai Pendidik (*Educational*)

Fungsi ini bagi guru sebenarnya merupakan fungsi yang pokok yaitu fungsi untuk mendidik, sebab guru bukan hanya menjalankan tugas mengajar tetapi juga mendidik. Bahkan fungsi mendidik ini harus lebih diutamakan dan harus merupakan fungsi sentral guru. Dengan fungsi educationalnya seorang guru tidak hanya berusaha agar siswanya menjadi pandai tetapi ia akan berusaha agar siswanya menjadi orang dewasa yang



berkepribadian baik. “Dunia pendidikan tidak pernah lepas dari guru yang merupakan komponen utama penggerak roda sekolah sekaligus ujung tombak pengentas kebodohan. Bisa dikatakan, guru adalah mata rantai dan pilar peradaban serta benang merah bagi proses perubahan dan kemajuan suatu masyarakat atau bangsa.

Seorang guru tidak hanya bertugas mengajar saja, tetapi juga mendidik agar siswa menjadi manusia dewasa yang mengamalkan nilai-nilai Pancasila. Fungsi guru sebagai Education merupakan peran yang utama dan terutama, khususnya untuk peserta didik pada jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP). Peran ini lebih tampak sebagai teladan bagi peserta didik, sebagai roll model, memberikan contoh-contoh dalam hal sikap dan perilaku dan membentuk kepribadian peserta didik.

3. Fungsi Sebagai Pemimpin (Managerial)

Pengertian pemimpin disini adalah, pemimpin bagi diri sendiri, siswa maupun orang lain (masyarakat). Memimpin diri sendiri maksudnya adalah dapat mengarahkan, mengawasi, mengorganisasi, dan mengontrol kegiatan sendiri. (Uzer, 2003, hlm 90)

Guru adalah sosok yang dapat membentuk jiwa dan watak peserta didik. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa.

Tenaga Pendidik (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. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. (Usman, 2007, hlm 910)

Jadi kinerja guru merupakan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. menurut pemendiknas No. 41 tahun 2007. Tentang



standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, di jelaskan bahwa yang di maksud dengan kinerja guru adalah pertasi mengajar yang dihasilkan dari aktifitas yang di lakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi kongkrit merupakan konsekwensi logis sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan.(Kartomo, 2016, hlm. 222)

Kinerja guru merupakan paktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapatkan perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja guru di pengaruhi beberapa paktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.(Suprihatinrum, 2013, hlm. 39)

Kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Kemampuan yang diperoleh baik aspek kognitif, afektif, dan psikomotornya yang harus dapat dimanfaatkan hasilnya dalam memecahkan persoalan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari, kemampuan kinerja guru dapat dinilai dari cara berfikir, bertindak, dan memahami sesuatu masalah.

Guru sebagai salah satu komponen penting dalam sebuah lembaga pendidikan, diharuskan memiliki potensi yang mampu sebagai dengan profesinya sebagai guru, lalu ia juga harus mampu menyampaikan dengan baik semua potensi yang dimilikinya dalam bentuk pendidikan dan pembelajaran, sehingga hasil dari keduanya dapat terlihat dan dirasakan oleh peserta didik dengan pengertian kinerja sebagai kemampuan kerja, aplikasi dan hasil kerja di atas, maka kemampuan kepribadian seorang guru.

Kemampuan professional guru dan kemampuan interaksi guru dengan masyarakat dan lingkungan kerja guru, serta pola tingkah laku guru dalam implementasi potensi dirinya, dan hasil yang dicapai dan diperlihatkan oleh guru dalam proses pengajaran dan pembelajaran merupakan bentuk dari kinerja guru



yang harus ditingkatkan dan dievaluasi sejauh mana pencapaian hasilnya.(Usman, 2007, hlm. 144)

Indikator kinerja guru menjadi perihal yang terpenting di dalam penilaian hasil kerja pendidik. Menurut Fattah adalah: indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, oleh karena itu indikator kinerja harus dapat mengidentifikasi bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome dari aktivitas yang dilaksanakan.

Pelaksanaan pengajaran merupakan tindak lanjut tugas guru secara riil memainkan peranperan tugasnya. Apa yang hendak dikomunikasikan, diajarkan atau bahan pengajaran yang harus diserap dan dikembangkan siswa akan ditentukan oleh bagaimana guru mengkomunikasikannya.

Evaluasi merupakan kegiatan akhir yang harus dimiliki guru dalam melihat keberhasilan pengajaran. Artinya, hasil evaluasi merupakan salah satu indikator keberhasilan tugas guru dalam proses pembelajaran.(Usman, 2007, hlm. 108)

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan dan memakai istilah proficiency yang mengandung arti yang lebih luas.



Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. (Robbins, 2003, hlm. 155)

6. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Rendahnya kinerja guru tentu akan membuat kepala sekolah gundah. Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja actual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi. (Irham, 2015, hlm 45)

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Intensitas penggunaan



kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi guru itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan.

a. Pelatihan

Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, efektif, dan psikomotorik. Selain itu hasil pelatihan harus diterapkan dalam kegiatan guru, baik di dalam maupun di luar sekolah.

Program pelatihan harus dapat meningkatkan kinerja guru. Tidak sedikit pelatihan-pelatihan yang hanya membuang uang saja sehingga merugikan anggaran sekolah. Guru memang berangkat untuk mengikuti pelatihan, tetapi begitu ia sampai di sekolah, kembali lagi pada kebiasaan lama pada saat sebelum pelatihan. Hal ini terjadi karena pelatihan yang dirancang kurang baik, tidak berkaitan dengan kinerja, atau karena hasil-hasil pelatihan tidak dievaluasi karena sekolah menganggap bahwa pelatihan sekedar kebutuhan sekolah untuk menyalurkan anggaran dalam program meningkatkan kinerja.

Pelatihan akan berlangsung optimal jika dirancang sesuai dengan kebutuhan, metode dan waktu yang tepat. Pelatihan sangat cocok bagi guru yang memiliki potensi tinggi tetapi masih lemah dalam pengetahuan dan keterampilannya. (Sinambela, 2012, hlm. 213)

b. Motivasi Kerja

Fenomena pegawai berkualitas, tetapi memiliki kinerja rendah sering ditemui di sejumlah organisasi. Tidak sedikit para guru bekerja di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu, melainkan karena tidak



mau. Kondisi seperti itu disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui peningkatan motivasi kinerja.

Motivasi kinerja merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standar atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan. Motivasi kinerja memiliki empat tahap, yaitu (1) penerapan standar kinerja; (2) audit kinerja; (3) pemberian umpan balik secara langsung; (4) motivasi kinerja. (Sinambela, 2012, hlm. 214)

Menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru melalui pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui *Kasah Knowledge, Ability, Skill, Attitude, Habit*, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Peningkatan Pengetahuan (*Knowlwdge*) Pengetahuan merupakan sesuatu yang diperoleh melalui pengalaman yang tidak hanya melalui indra, tetapi juga melalui suatu eksperimen, baik itu pengetahuan ilmiah maupun pengetahuan filsafat. Menambah ilmu pengetahuan merupakan hal yang mutlak. Semakin banyak ilmu pengetahuan yang dipelajari oleh guru, semakin banyak pula wawasan tentang berbagai ilmu pengetahuan yang dibutuhkan oleh peserta didik.
- b. Peningkatan Kemampuan (*Ability*) Kemampuan terdiri dari dua unsur yaitu yang biasa dipelajari dan yang alamiah. Seberapa besar kemampuan bisa menghasilkan prestasi, tergantung pada kemauan untuk terus mengasahnya. Karena prestasi profesionalisme didapat dari unsur kemauan dan kemampuan.
- c. Peningkatan Keterampilan (*Skill*) Keterampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Keterampilan merupakan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan. Keterampilan yang harus dimiliki oleh guru dalam tugas mengajar dan peranannya di dalam kelas adalah: a. Guru sebagai pengajar b. Guru sebagai pemimpin kelas c. Guru sebagai pembimbing kelas d. Guru sebagai pengatur lingkungan k. Guru sebagai pengajar. Tanggung jawab guru mencari cara untuk mencerdaskan





kehidupan peserta didik dalam arti yang sempit dan bangsa dalam arti yang luas. Mengemukakan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah (1) keterampilan merencanakan pengajaran, (2) keterampilan mengimplmentasikan pengajaran, (3) kereampilan menilai pengajaran.

- d. Peningkatan Sikap Diri (Attitude) Sikap diri seseorang terbentuk oleh suasana lingkungan yang mengitarinya. Kepribadian adalah keseluruhan perilaku individu yang merupakan hasil interaksi antara potensi-potensi yang terbawa sejak lahir dengan rangkaian situasi lingkungan, yang terungkap pada tindakan dan perbuatan serta reaksi mental psikologisnya, jika mendapat rangsangan dari lingkungan.
- e. Pengembangan kebiasaan diri (Habit) Kebiasaan adalah suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dari dalam pikiran. 12 Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. (Sinambela, 2012, hlm. 220)

7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan dan paktor motivasi.

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologi kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) yaitu kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakan pendidikan yang tinggi dan sesuai bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh kerena itu guru perlu di tetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan menempatkan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi suatu kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat, guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugas tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan ikhlas sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Ada enam karakter dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu memiliki tanggung jawab pribadi tinggi, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memampatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memampatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. (Mangkunegara, 2000, hlm 67-68)

B. Study relevan

Berhubungan dengan pembahasan penelitian yang penulis kerjakan, terhadap beberapa penelitian yang pernah dilakukan. Hasil penelitian ini penulis jadikan bahwa kajian awal dengan maksud agar tidak ada tumpang tindih ataupun pengulangan berarti dari apa yang telah dibahas sebelumnya, diantara hasil penelitian tersebut adalah:

- a. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Eni Erisa (2019) yang berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS Tarbiyah Islamiah Kota Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan dengan penelitian peneliti yaitu pada penelitian ini. Sama-sama ditekankan pada Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan yang dilakukan peneliti lebih ditekankan bagaimana perilaku



kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 39 merangin.

- b. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rosdina ina (2015) yang berjudul Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri 2 Lambhueka Kabupaten Aceh Besar. hasil penelitian ini menunjukkan tentang persamaan penelitian dengan penulis lakukan yaitu melaksanakan yang berfokus pada perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Digunakan pun sama yakni metode penelitian kualitatif.
- c. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto (2014) yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) AL-Iklas Kel. Mayang Mangurai Kec. Alam Barajo Jambi. Dalam skripsi perbedaan dengan penelitian yaitu pada penelitian ini kepemimpinan yang lebih di tekankan pada pengelolaan kinerja guru. Sedangkan yang di lakukan peneliti lebih di tekankan yaitu bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 39 merangin.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan desain penelitian

Penelitian ini adalah peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 merangin, metode penelitian kualitatif dengan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata yang kaya kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat di amati. (Sugiono, 2016, hal 283).

B. Setting dan subjek penelitian

1. Setting atau lokasi penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat di mana dilaksanakan untuk memperoleh data yang diperlukan yang terkait dengan masalah penelitian. Penelitian ini dilakukan di sekolah menengah pertama negeri 39 Merangin. Sekolah ini terletak di Desa Pulau Tengah, Kecamatan Jangkat, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi.

Pengambilan lokasi ini sebagai tempat penelitian penulis dengan dasar pertimbangan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru disekolah tersebut

2. Subjek penelitian

Subjek penelitian ini yang dominan atau yang menjadi key informatio. Pada penelitian ini adalah kepala sekolah. Namun untuk memperoleh data yang akurat maka di perlukan juga adanya pendiskusian dengan subjek yang lain seperti guru, siswa dan sebagainya.

Dalam pengambilan subjek, penelitian ini menggunakan cara purposive sampling. Purposive sampling merupakan siapa subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang di anggap khusus dari suatu populasi tempat mencari informasi.



C. Jenis dan sumber data

a. Jenis data

1. Data primer

Sumber primer adalah suatu objek atau dokumen original, material mentah dari pelaku yang disebut “*first-hand information*” data yang di kumpul dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi dinamakan data primer. Data atau sumber primer antara lain meliputi dokumen historis atau legal. Hasil dari suatu objek eksperimen, data statistik, lembaran-lembaran kreatif, dan objek-objek seni. (Silalahi Uber, 2009, Hlm. 89)

Oleh karena itu, data primer dalam penelitian ini adalah data yang menyangkut hal-hal tentang:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 Merangin?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 39 Merangin?
3. Bagaimana cara meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 Merangin?

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang tersedia sebelum penelitian dilakukan. Sumber sekunder meliputi komentar, interpretasi, atau pembahasan tentang material original atau di sebut sebagai “*second –hand information*”. (Silalahi Uber, 2009, Hlm. 91)

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu historis dan geografis sekolah menengah pertama negeri 39 merangin, visi misi dan struktur organisasi, dan beberapa sumber dokumen lainnya.

b. Sumber data

Menurut Iofland yang dikutip Meleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen yang lainnya. (Sugiono, 2012, hlm. 97)

Sumber adalah di mana data di peroleh sumber data primer dan data sekunder dalam penelitian ini meliputi hasil wawancara kepala sekolah , guru, dan peserta didik dari sekolah menengah pertama negeri 39 merangin.

D.Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penilaian ini maka penulis menggunakan beberapa instrumen atau pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang konflek, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua antara yang penting adalah proses pengamatan-pengamatan dan ingatan. (Sugiyono, 2012, hlm. 145)

Dalam observasi ini, penelitian menggunakan observasi nonpartisipan, di mana penelitian tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang di amati, tetapi hanya sebagai pengamat independen yang berkaitan dengan gambaran umum mengenai perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 Merangin

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apa bila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus di teliti, tetapi apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.(Sugiyono, 2012, hlm. 317)



Data yang penulis kumpulkan guna menjadi kelengkapan data mengenai hal yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 Merangin.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah lalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode wawancara dalam penelitian kualitatif. (Sugiyono, 2012, hlm. 240)

Data-data dokumentasi yang diteliti adalah: historis dan geografis, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa, serta keadaan sarana dan prasarana SMPN 39 Merangin.

E. Teknik analisis data

Analisis data kualitatif dilakukan apa bila data emperis yang di peroleh adalah data kualitatif berupa kumpulan wujud kata-kata dan bukan rangkayan angka serta tidak dapat disusun dalam katagori-katagori/struktur klasifikasi

Menurut miles dan huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan /verifikasi.(Silalahi Uber, 2009, hlm. 339)

Adapun langkah-langkah dalam analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan tranformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Atau suatu bentuk analisis yang menajamkan, pengelolaan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengordinasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan pinalnya dapat di tarik dan diverifikasi.(Silalahi Uber, 2009, hlm. 340)

2. Penyajian data



Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, flowchart atau dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan pada apa yang telah di pahami. (Sugiyono, 2012, hlm. 249)

3. Penarikan kesimpulan

kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang sehingga setelah diteliti menjadi jelas dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. (Sugiyono, 2012, hlm. 253)

F. Teknik pemeriksaan keabsahan data

Keabsahan data adalah penyajian data yang dapat dalam penelitian untuk mengetahui apakah data tersebut kebenarannya dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Adapun dalam keabsahan data yang digunakan dalam penelitian adalah trigulasi sumber dan trigulasi metode. Trigulasi sumber merupakan cara mengali beberapa sumber data yang berbeda, dengan demikian apa yang diperoleh dari sumber data yang satu dapat di teruji kebenarannya bila dibandingkan dengan data lain. Trigulasi ini dimaksud untuk membandingkan dan mengecek kembali tingkat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Patton dalam buku Moleong tersebut dapat dicapai dengan cara diantaranya 1) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara 2) membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan (Moleong, 2004, hlm. 330) berdasarkan penjelasan teknik trigulasi tersebut di atas, maka teknik ini digunakan untuk mengecek keabsahan data dengan membandingkan antara informasi yang diperoleh dari subjek dan informan dalam mengamati perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 39 Merangin.



G. Jadwal Penelitian

Tabel 1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																																							
		Feb-2020				Maret-2020				April-2020				Mei-2020				Juni-2020				Juli-2020				Agus-2020				Sep-2020				Okto-2020				Nov-2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penelitian awal	■																																							
2	Pengajuan judul		■																																						
3	Pengajuan dosen pembimbing			■																																					
4	Bimbingan proposal				■	■	■																																		
5	Izin seminar proposal							■																																	
6	Seminar proposal								■																																

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan umum

1. Gambaran Umum Sekolah SMP Negeri 39 Merangin

SMPN 39 Merangin adalah SMP yang terletak di provinsi jambi yang beralamat di Jl. Depati Gento Rajo Dusun Koto Jayo Desa pulau tengah Kec. Jangkat Kab. Merangin Berdirinya semenjak tahun 2005 dan luas tanah yang ditempati sebagai berikut:

- a. Luas tanah adalah 75002 M²
- b. Bentuk bangunan parmanen

Tabel 2
Profil SMP Negeri 39 Merangin

NO	IDENTITAS SEKOLAH	
1	Nama Sekolah	SMPN 39 Merangin
2	Alamat	JL.Depati Genterajo Dusun koto jayo
3	Kelurahan	Pulau Tengah
4	Kecamatan	Jangkat
6	Kab/Kota	MERANGIN
7	Profinsi	JAMBI
8	Status Tanah	Wakaf
9	Telepon/HP	082184631341

10	Status Sekolah	Negeri
11	KBM	PAGI
12	Tahun Berdiri Sekolah	2005
13	Luas Tanah Bangunan	75002
14	LuasTanah	M ²
15	Akreditasi	C

2. Visi dan Misi

Visi sekolah yaitu terbentuknya generasi bangsa yang berilmu, beraqidah, berakhlakul karimah, mandiri dan bertanggung jawab dalam beragama, berbangsa dan bernegara

Misi sekolah yaitu:

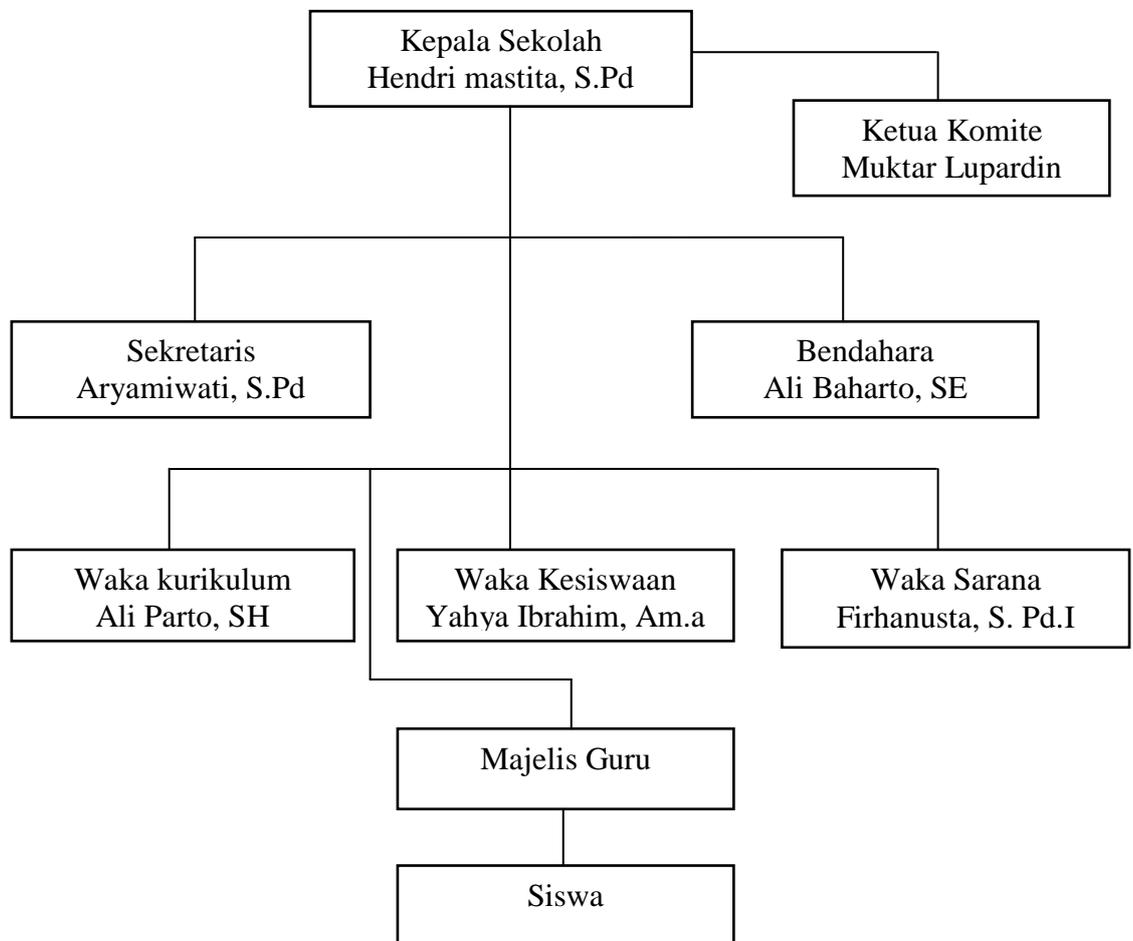
1. Menyelenggarakan pendidikan agama dan umum yang berdasarkan pancasila dan undang – undang dasar 1945
2. Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IMTEK)
3. Meningkatkan kualitas dan kerjasama bagi pengelolaan pendidikan di sekolah
4. Membina dan mengembangkan potensi peserta didik sehingga mampu terampil dan kreatif dalam menghadapi tuntutan zaman, inovatif dan mandiri dalam bidang sosial dan keagamaan, budaya, berbangsa dan bernegara

4. Stuktur Organisasi



Salah satu bagian yang penting dari keberadaan sekolah sebagai sistem adalah adanya struktur organisasi sekolah. Pembentukan organisasi sekolah adalah merupakan bagian dari pedoman arah kepemimpinan yang menunjukkan adanya pembagian tugas, koordinasi dan kewenangan dalam jabatan. Berdasarkan data yang di peroleh dari tata usaha dapat dikemukakan struktur organisasi SMPN 39 Merangin.

Gambar 1
STRUKTUR ORGANISASI
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 39 MERANGIN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulha Jambi

5. Data Ketenagaan Guru

Guru merupakan suatu komponen yang paling penting di sekolah. Karena guru merupakan pondasi utama yang melakukan tugas dalam mengelola sekaligus paktor yang menentukan kelangsungan proses belajar mengajar di kelas dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, sehingga guru juga adalah komponen yang paling utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian maka jumlah dan mutu guru menjadi ukuran bagi perkembangan pendidikan. dalam penelitian ini guru yang di maksud adalah guru SMPN 39 Merangin. Guru-guru di SMPN 39 Merangin memiliki kualifikasi pendidikan stara satu (S1) sebanyak 17 orang yang merukan keseluruhan tenaga kependidikan yang ada di SMPN 39 Merangin. Data ini di peroleh dari hasil observasi penelitian serta berdasarkan dokumen yang di berikan pihak sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai tenaga yang profesional, guru memegang peran dan pencapaian tujuan pembelajaran.

Tabel 3
Data Ketenagaan Guru

No.	Nama	Pendidikan	Jabatan	Bidang Studi
1	Hendri Mastita, S.Pd	S1 UNJA	Kepala Sekolah	BK
2	Aryamiwati, S.Pd.I	S1UNBARI	Sekretaris	Bahasa Indonesia
3	Ali Baharto, SE	S1 STIE	Bendahara	Matematika
4	Eli Darmawati, S.Pd	S1STKIP	Guru	Guru Kelas
5	Ali Parto, SH	S1 UNBARI	Guru	Ppkn
6	Amin Nasir, S.Pd	S1 STKIP	Operator	Bahasa ingris
7	Firhanusta, S.Pd.I	S1STAI	Guru	Agama
8	Mulpihadi, SH	S1STKIP	Guru	Ips
9	Yahya Ibrahim, A.Ma	S1 STKIP	Guru	Guru Kelas
10	Nopi Maswati, A.Md	S1 UNJA	Guru	Guru Kelas
11	Irna Sumanti, S.Pd	S1 STKIP	Guru	Ipa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



12	Badriwi Aprianto, A.Md	S1 STKIP	Guru	Penjas/olah raga
13	Emi Herliani, S.Pd	S1 STKIP	Guru	Prakarya
14	Erli Susanti, S.Pd	S1 STKIP	Guru	Seni budaya
15	Eli Ermawati, S.Pd	S1 STKIP	Guru	Guru Kelas
16	Endra, S.Pd	S1 STKIP	TU	Guru Kelas
17	Andi Saputra, S.Pd	S1 STKIP	Guru	Guru Kelas

6. Data Siswa-Siswi

Berdasarkan hasil observasi di peroleh data siswa-siswi kelas VII-IX SMPN 39 Merangin, sebagai berikut:

Tabel 4

Data Siswa-Siswi Kelas VII-IX

SMPN 39 Merangin

No	Nama	NIPD	JK	NISN	Tempat Lahir	Tanggal Lahir
1	Abd. Azar	611	L	0057219572	Lubuk Pungguk	2005-01-12
2	Ade Wijaya	647	L	0069184200	Lahat	2006-12-12
3	ADITIA RAMADANI	632	L	0064258955	MALANG	2006-10-10
4	ADITYA	633	L	0068494367	Danau Pauh	2006-02-12
5	Aditya Saputra	649	L	0059683260	Pulau Tengah	2005-09-26
6	Afiqa Syaqla Rustian	645	P	0072384823	Koto Lebu Tinggi	2007-01-11
7	Afriandi Saputra	638	L	0048566471	Koto Jayo	2004-04-21
8	Afrido Marwansyah	614	L	0051515114	Pulau Tengah	2005-04-13
9	Agia Revalina	610	P	0063776603	Pulau Tengah	2006-08-31
10	Aguntra Migro	540	L	0053233964	Koto Jayo	2005-03-



						26
11	AHMAT LOVIAN SAHADI	628	L	0063711122	limus	2006-05-07
12	Ahmat Mubarik	514	L	3053940203	pulau tengah	2005-02-10
13	Aila Permata Sari	646	P	0077366928	Pulau Tengah	2007-07-07
14	Akti Apando	539	L	0045505575	pulau tengah	2004-04-17
15	Aldo Surya Putra Pratama	531	L	0050979604	pagar alam	2005-04-23
16	Alia Trirahmah	624	P	0071238878	Pulau Tengah	2007-05-10
17	Alvanzo	625	L	0076341271	Koto Jayo	2007-09-19
18	Anggela Nurcahyati	629	P	0072396038	Koto Jayo	2007-10-18
19	Anggia Rahmayana	544	P	0051495487	pulau tengah	2005-06-05
20	Anita Ramayana	620	P	3070840174	Koto Jayo	2007-08-10
21	Antera	515	P	0046675799	pulau tengah	2004-12-17
22	Apdal	596	L	0059733214	Pulau Tengah	2005-10-12
23	Aprinal Domi	567	L	0051688573	Pulau Tengah	2005-04-15
24	Ardiansyah	615	L	0048854307	Rimbo Pengadang	2004-10-25
25	Arel Jupri	640	L	0073737444	Pelompek	2007-06-11
26	Argen	600	L	0059508764	Koto Jayo	2005-12-12
27	Argendi Ramayadi	631	L	0079609643	Pulau Tengah	2007-08-21
28	ARIS SAPUTRA	602	L	0040475687	BUNGIN TAMBUN	2004-03-06
29	ARLIANTI	608	P	0043753909	Danau Pauh	2004-08-31
30	Azahri Nurdin	516	L	0043753904	danau pauh	2004-01-15
31	Bayu Prayoga	537	L	0059100693	jangkat	2005-04-03
32	Cendi Markalena Lunzuki	627	P	0075803601	Koto Rami	2007-10-24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



33	Dapid Hirgo	568	L	0051580799	Pulau Tengah	2005-11-19
34	Debi Jumasira	533	L	0052286377	pulau tengah	2005-07-14
35	Defal Saputra	543	L	0057815912	pulau tengah	2005-10-02
36	Desi Wulandari	617	P	0071083536	Danau Pauh	2007-05-23
37	Dewi sartika	563	P	0024523277	Pulau Tengah	2005-06-01
38	Diah Rahayu Ningsih	618	P	0078781985	Bengkulu	2007-05-28
39	DORA DAVIA PUTRI	571	P	0058293465	PULAU TENGAH	2005-08-07
40	Dorik Pratama	594	L	0066663980	Koto Jayo	2007-01-12
41	Elsa	577	P	0065684996	Pulau Tengah	2007-08-21
42	Enggrid Diniro	541	L	0073135987	bengkulu selatan	2005-01-06
43	Faiza dismi azahri	612	P	0057689805	Siring agung	2005-12-12
44	Fajar Lediansyah	528	L	0043753919	pulau tengah	2004-11-29
45	Febriansyah	650	L	0076520670	Pulau Tengah	2007-08-17
46	Felia Safira	590	P	0072781400	Kerinci	2007-02-12
47	Garmeza	591	P	0085150132	Pulau Tengah	2008-06-07
48	Genta Aliando	593	L	0055225181	Pulau Tengah	2005-05-02
49	Gesta	605	P	0056552379	Merangin	2005-05-10
50	GINSI RAHMAWATI	635	P	0066148237	BENGKULU	2006-01-17
51	Gita	619	L	0061403298	Pulau Tengah	2006-03-22
52	Gita Nopianti	570	P	0052883313	Koto Jayo	2005-11-05
53	Gober Astogi	545	L	3042619571	koto jayo	2004-02-26
54	Harisal Padri	639	L	0079410030	Pulau Tengah	2007-10-13
55	Hergi Igrianta	626	L	0077398560	Koto Jayo	2007-02-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



						24
56	HESTI DAMARA	607	P	0062479568	PELOMPEK	2005-08-09
57	Hetri Winda Lestari	582	P	0061413253	Pulau Tengah	2006-06-27
58	Ikwan Bayu Saputra	643	L	0055149792	Pulau Tengah	2005-05-05
59	Ilham Afriansah		L	3050114868	Talang Randai	2005-04-01
60	INES PRIANTI	616	P	0052851037	DANAU PAUH	2005-06-05
61	Irgi	526	L	0062432742	pulau tengah	2006-10-08
62	Jerlia	569	P	0077938865	Koto Jayo	2006-04-05
63	JOTA PUTRA TANIA	575	L	0064576812	Bangko	2006-11-04
64	KAZZAYARA LAILA IZZATY	587	P	0065429962	PULAU PANGGUNG	2006-10-11
65	M Bagus Banggara	548	L	0051710287	mengkenang	2005-12-06
66	Madioto	644	L	0066530226	Koto Jayo	2006-05-05
67	Mariyanah	564	P	0053606761	Pulau Tengah	2005-05-01
68	Maslego	523	L	0048250426	pulau tengah	2004-09-26
69	Mayang Tri Alilin	573	P	0065252286	Koto Jayo	2006-07-08
70	Meikel Jezzen	583	L	0055315127	Pagar Alam	2005-05-10
71	Melisa Karlifia	546	P	0064213328	koto jayo	2006-03-05
72	Miranda	641	P	0062109847	Air Kering	2006-04-01
73	Misbahul Huda	621	L	0075929663	Merangin	2007-08-22
74	Muhamad Iqbal Ibrahim	522	L	0077716022	karang caya	2005-01-26
75	MUHAMMAD A AGYM S	552	L	0057299799	PULAU TENGAH	2005-07-03
76	Nandang Supriansah	525	L	0055920057	Pulau Tengah	2005-05-01
77	Nicky Tirta	521	L	0053299701	pulau tengah	2005-04-28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



78	Nuperta	651	L	0048231460	Koto Jayo	2004-11-15
79	OGIN SUKRIAN SAKTI	604	L	0062809789	PULAU TENGAH	2006-04-24
80	Ogun Adrio	530	L	3042759897	pulau tengah	2004-08-07
81	Okta Romanda	598	L	0034628521	Koto Jayo	2005-10-16
82	Okti Pratama	578	L	0047290626	Pulau Tengah	2004-10-16
83	Ozi Rimansyah	636	L	0077700732	Pagar Alam	2007-04-11
84	Perdo Alfiquri	654	L	3075640894	Pulau Tengah	2007-11-29
85	Poni	601	L	0061307674	Koto Jayo	2006-06-06
86	Preni Nopianti	536	P	0052008701	koto jayo	2005-10-28
87	Puji	655	P	0078454353	Jangkat	2008-08-17
88	PUSPITA SARI	572	P	0031382936	GUNUNG AGUNG	2003-04-23
89	Putra Harkoni	622	L	0061951994	Bengkulu	2006-06-06
90	Putri	512	P	3058851883	pulau tengah	2005-09-22
91	Putri Handayani	603	P	0075805872	Tanjung Kurung Ulu	2006-03-27
92	Ragadio Efender	547	L	0059793609	koto jayo	2005-04-09
93	Ramaddan	597	L	0060037131	Aremantai	2006-10-28
94	Rantika Chindi	609	P	0076469855	Pulau Tengah	2007-03-18
95	Rapia	586	P	0051028474	Koto Jayo	2007-08-06
96	Ratu Permata Sari	630	P	0078263314	Koto Jayo	2007-06-01
97	Repa	518	P	0066356052	pulau tengah	2006-03-07
98	Ridwan Hafiz	532	L	0046533285	rejang lebong	2004-07-30
99	Riki Karnaen	517	L	3041570311	koto jayo	2004-02-26
100	Riki Permanda	513	L	0032428971	air haji	2003-02-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



						04
101	RInggah Rahmat Sakti	520	L	0030065830	pulau tengah	2003-11-22
102	RINO RAMADHANI	599	L	0063746444	Danau Pauh	2006-10-10
103	Roby	656	L	0081281827	PULAU TENGAH	2008-02-16
104	Sajat Hartobin	652	L	0066141592	Curup	2006-08-05
105	Selvi	653	P	0067997688	Pulau Tengah	2006-01-19
106	Shania Febriana	580	P	0061026489	Koto Jayo	2004-01-30
107	Shella Gustina	642	P	0064844261	Kotabumi	2006-08-14
108	Silfa Eka Curba	585	P	0043405239	Curup	2004-02-02
109	Sisi Nistia	576	P	0071559528	Koto Jayo	2007-03-07
110	Subhan Ramanda	623	L	0066693950	Muara Aman	2006-11-10
111	Supio	542	L	0057455365	pulau tengah	2005-02-22
112	Supren Juniga Bakti	529	L	0042368952	koto jayo	2004-06-02
113	TIARA FITRIANI	574	P	0056709880	Pulau Tengah	2005-11-09
114	Tomas Jupisa	613	L	0061086707	Pematang Pauh	2006-09-06
115	Tomo Alianto	637	L	0073402297	KotoJayo	2007-09-19
116	Tori	565	L	3043792154	Pulau Tengah	2004-10-22
117	Wiwit Andarsita	589	P	0046554078	Pulau Tengah	2004-12-22
118	YANDA	558	L	0043243066	PADANG	2004-05-05
119	Yeni Fitriani	684	P	0052584091	Pulau Tengah	2005-11-25
120	Yudra Saputra	634	L	0055268995	Koto Jayo	2005-07-03
121	Zakiah	579	P	0077752724	Koto Jayo	2007-01-01
122	Zaskia Rahmadi	566	P	0061273041	Koto Jayo	2006-10-22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



123	ZENIA	292	P	0041952584	PULAU TENGAH	2005-07- 14
-----	-------	-----	---	------------	-----------------	----------------

B. Temuan Khusus dan Pembahasan

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 39 Merangin

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk mengerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan akan berlansung secara efektif bila mana pemimpin mampu memenuhi fungsinya, meskipun kenyataannya tidak semua kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan tersebut setiap proses kepemimpinan akan menghasilkan situasi sosial yang berlansung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu, setiap pemimpin harus mampu menganalisis situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat memampatkan dalam wujud fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang yang memimpinya.

Kepala sekolah adalah ketua atau pemimpin di lembaga sekolah yang memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan anggotanya melalui kerja sama atau *kooperatif*, memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh anggota dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah lebih baik lagi. Hal ini di ungkapkan oleh Bapak Hendri Mastita, S.Pd selaku kepala sekolah SMPN 39 Merangin.

“kepemimpinan di lembaga pendidikan itu ada pada kepala sekolah, karena kepala sekolah ialah seorang ketua di dalam lembaga pendidikan. jadi kepala sekolah adalah orang yang bisa memberikan pengaruh, mendorong, mengatur, mengerakkan dan menuntun semua kinerja guru melalui interaksi secara individu maupun kelompok sebagai wujud kerja sama dalam organisasi intuk menjadikan sekolah lebih baik lagi sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan secara bersama.”(wawancara, 07 September 2020)



Sangat jelas bahwa seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan ialah kepala sekolah. Tentu saja dalam diri kepala sekolah harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang kuat

“kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya harus senantiasa mengedepankan rasa persaudaraan, kekeluargaan, dan membangun mitra kerja mulai dari komite, wali murid, dan masyarakat, untuk mencapai tujuan visi dan misi bersama sebagaimana hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah” (wawancara, 08 September 2020)

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti dijelaskan oleh ibu Aryamiwati, S.Pd selaku guru di SMPN 39 Merangin

“kepala sekolah menganggap dirinya sebagai bagian dari bawahan/stafnya dan bersama-sama dengan stafnya bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama yang jelas bukan seperti memerintah, tafi gaya kepemimpinannya adalah *persuasive* yaitu mengajak terhadap tugas yang telah di bagi perindividu” (wawancara, 18 September 2020)

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti dijelaskan oleh bapak ali parto, Sh selaku guru di SMPN 39 Merangin

“kepala sekolah sebagai pemimpin sering turun langsung memberi arahan kepada seluruh guru, sehingga guru mendapat aspirasi dan lebih terarah, seperti rapat sekolah dan sebagainya, beliau pasti hadir dan menyampaikan apapun dengan baik tanpa membuat guru-guru merasa *respect*” (wawancara, 05 Oktober 2020)

2. Bagaimana kinerja guru yang ada di SMPN 39 Merangin

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.





Peneliti memilih untuk meneliti kinerja guru dengan alasan ingin mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan amanahnya sebagai tenaga pendidik di lembaga tersebut.

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti dijelaskan oleh bapak Hendri Mastita, S.Pd selaku kepala sekolah di SMPN 39 Merangin

“Menurut saya kinerja guru di SMPN 39 Merangin sudah bagus, baik dari tingkah laku, perkataan, segi pelajaran, dan lain sebagainya yang dirasakan oleh siswa. Bahkan guru sudah menguasai materi yang telah ditentukan sehingga siswadapat menyerap materi dengan baik hal itu akan menambah perkembangan prestasi siswa dengan baik di masa yang akan datang, sehingga bisa meningkatnya kualitas guru dan bisa meningkatnya mutu pendidikan di SMPN 39 Merangin” (wawancara, 08September 2020)

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti dijelaskan oleh bapak Ali parto, Sh sebagai guru di SMPN 39 Merangin

“Menurut saya kinerja guru itu berhubungan dengan profesi saya sebagai guru yang mana harus mengikuti semua aturan yang ditentukan oleh lembaga dan melaksanakan semua kewajiban-kewajiban yang menjadi tanggung jawab sebagai tenaga profesi di SMPN 39 Merangin ini seperti halnya perangkat pembelajaran dan lain sebagainya, dan saya sebagai guru harus memiliki prilaku, perkataan, dan ucapan yang baik karena saya akan menjadi figur ataupun contoh yang baik bagi semua siswa.” (wawancara, 06 Oktober 2020)

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti dijelaskan oleh ibu Aryamiwati, S.Pd selaku guru di SMPN 39 Merangin

“Kalau menurut saya sendiri, semua guru di lembaga ini sudah baik, baik dari segi ucapan, perbuatan, dan tingkah lakunya, baik dari segi mengajarnya, baik dari segi penyampaian materinya sehingga siswa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

mudah memahami semua yang disampaikan oleh kinerja guru di SMPN 39 Merangin” (wawancara, 21 September 2020)

3. Bagaimana cara kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 Merangin

Pendidikan memerlukan sosok pemimpin yang sangat perhatian khususnya dalam ruang lingkup sekolah. Melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan lahirnya generasi yang berkualitas, tenaga yang terlatih dan siap pakai memenuhi kebutuhan dan berguna bagi masyarakat, bangsa dan Negara.

Peningkatan kinerja dalam dunia pendidikan tidak lepas juga terhadap upaya peningkatan kompetensi guru itu sendiri, untuk melakukan peningkatan terhadap kualitas dan kompetensi kinerja sangat dibutuhkan kepala sekolah yang profesional pula, karena pemimpin yang demikian akan sangat menentukan terhadap usaha kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah.

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti dijelaskan oleh bapak Hendri Mastita, S.Pd selaku kepala sekolah di SMPN 39 Merangin

“Saya dalam meningkatkan kompetensi guru senantiasa menggunakan pendekatan dengan parabawahan yang mengedepankan persaudaraan untuk mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh kinerja guru untuk bekerja sama dengan baik dalam mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas di SMPN 39 Merangin”(wawancara, 12 Oktober 2020)

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti dijelaskan oleh bapak Ali parto, Sh sebagai guru di SMPN 39 Merangin

“kepala sekolah sebagai pemimpin selalu berkomunikasi dengan kami selaku kinerja guru baik dalam jam kerja maupun di luar jam kerja beliau juga selalu memberikan kesempatan bicara dan mengemukakan pendapat saat rapat maupun pada saat berada di ruang kantor” (wawancara, 13 Oktober 2020)



Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti dijelaskan oleh ibu Aryamiwati, S.Pd selaku guru di SMPN 39 Merangin

“Kepala sekolah selalumemberikan kami dukungan dalam mengelola pelaksanaan program belajar mengajar dan mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efesien sehinga mencapai produktivitas belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan” (wawancara, 13 Oktober 2020)

Terkait dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah Smp Negeri 39 Merangin menerapkan strategi sebagai berikut

- a. Meningkatkan kedisiplinan
Dengan memberikan contoh tauladan tentang pentingnya kedisiplinan waktu. Beliau datang ke sekolah kurang dari jam 7. Dengan harapan dapat dicontoh oleh para kinerja guru dan para siswa.
- b. Memberikan motivasi
dengan memberikan motivasi bagi guru untuk bekerja keras demi meningkatkan mutu pendidikan, menghargai dan menciptakan suasana yang menyenangkan sehinga hal ini menjadi dorongan agar guru bekerja lebih giat
- c. Memberikan penghargaan
Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugas pengajarannya baik berupa kata pujian dan berterima kasih.
- d. Terbuka
Yaitu dengan memberikan penjelasan tentang kemajuan sekolah SMP Negeri 39 Merangin
- e. Kekeluargaan



Menumbuhkan rasa kekeluargaan antara kepala sekolah dengan guru sehingga satu dengan yang lain mengerti problem-problem yang di alami satu dengan yang lain.

f. Musyawarah

Musyawarah merupakan jalan terbaik yang di tempuh dalam menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan sekolah ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 39 Merangin antara lain: memberikan penghargaan, mendorong, mengatur, dan mengerakkan.
2. Kinerja guru yang ada di SMPN 39 Merangin antara lain: harus memiliki prilaku, perkataan, dan ucapan yang baik karena akan menjadi figur ataupun contoh yang baik bagi semua siswa.
3. Cara kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 Merangin antara lain: Pendekatan, mendorong, mengarahkan dan memberikan dukungan.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, penelitian dapat memberikan saran yang sekiranya dapat di mamfaatkan oleh lembaga pendidikan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah SMP Negeri 39 Merangin selalu mengadakan diskusi, melakukan supervisi pelaksanaan program belajar mengajar, menambah sarana dan prasarana serta fasilitas bahan ajar kinerja guru.
2. Kepada kinerja guru disekolah SMP Negeri 39 Merangin selalu mengikuti diskusi individu maupun kelompok, belajar mandiri, membentuk kelompok kerja guru sebagai sarana komunikasi agar dapat sharing pengalaman dalam belajar.
3. Kepada peneliti yang akan datang, di harapkan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, supaya di kaji lebih lanjut berbagai metode penelitian yang lain agar diperoleh



penemuan-penemuan baru sehingga dapat dimanfaatkan oleh pihak lembaga pendidikan demi keselenggaraannya pendidikan yang berkualitas.

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Kementrian Agama Qur'an Al-Anbiyaa Ayat 73
- Akdon,(2011). *Strategik Management for Educational Management*. Bandung :Alfabeta
- Darma Agus. (2001). *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT Raja Granfindo Persada.
- Fahmi Irham, (2015). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Kartomo, A Imam. (2016). *Metodologi Pengajara*. Jakarta: Bumi Aksaka
- Mulyasa E. (2012). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*: PT Bumi Aksaka
- _____. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Masaong, Abd Kadim dan Arfan A. Tilome. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intellegence*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Nurlaila. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: LepKhair
- Nurkolis. (2003) *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo
- Raihani. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tranformatif*. Yokyakarta: LKIS.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi. Indeks*, Jakarta
- Suhardan Dadang, dkk.(2014). *Manajemen Pendidikan*. Bandung:Alfabeta.
- Silalahi Uber, (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refaika Aditama

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suprihatingrum, Jamil. (2013). *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualitatif, Dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Akrasa
- Usman, Nasir (2007). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu.
- Wibowo. (2016). *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____, (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahab Abdul Aziz, 2008. *Antonimi Organisasi Dan Kepemimpinan Kependidikan (Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelola Organisasi Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta
- Yamin, M. Maisah .(2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada



LAMPIRAN II

INTRUMEN PENGUMPULAN DATA (IPD)

A. Observasi

Penelitian ini dilakukan observasi di SMP Negeri 39 Merangin. Penelitian ini di lakukan observasi untuk menemukan katagori-katagori peran kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yang penulis amati adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 39 Merangin?
2. Bagaimana kinerja guru SMP Negeri 39 Merangin?
3. Bagaimana cara pemimpin memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru?

B. Wawancara

1. Kepala Sekolah

- Bagaimana kepala sekolah dalam menentukan kebijakan di SMP Negeri 39 Merangin?
- Bagaimana keadaan kinerja guru di SMP Negeri 39 Merangin?
- Bagaimana cara kepala sekolah berkomunikasi dengan kinerja guru di SMP Negeri 39 Merangin?
- Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi positif kepada kinerja guru di SMP Negeri 39 Merangin?
- Seperti apa kinerja guru di SMP Negeri 39 Merangin?
- Bagaimana cara kepala sekolah sebagai pemimpin untuk meningkatkan kinerja para guru di SMP Negeri 39 Merangin?
- Apakah kepala sekolah sudah memberikan apresiasi kepada kinerja guru yang bekerja dengan kreativitas yang tinggi?
- Bagaimana cara kepala sekolah untuk mengatur proses pembelajaran di SMP Negeri 39 Merangin?



- Bagaimana cara kepala sekolah menentukan kepribadian guru yang harus di kembangkan saat pembelajaran dengan siswa di di SMP Negeri 39 Merangin?

2. Guru dan Sekretaris sekolah

- Bagaimana cara kepala sekolah dalam melaksanakan bimbingan dan penilaian bagi guru dan tenaga pendidikan lainnya?
- Apakah kepala sekolah sudah melakukan tugasnya dengan baik di SMP Negeri 39 Merangin?
- Bagaimana peran kepala sekolah sebagai edukator yang baik untuk seluruh kinerja guru dan siswa/i?
- Apakah kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik?
- Apakah kepala sekolah sudah memberikan apresiasi kepada kinerja guru yang bekerja dengan kreativitas yang tinggi?
- Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik untuk guru dan siswa/i?

C. Dokumentasi

1. Gambaran Umum Sekolah Smp Negeri 39 Merangin
2. Profil Smp Negeri 39 Merangin
3. Visi dan Misi Smp Negeri 39 Merangin
4. Stuktur Organisasi Smp Negeri 39 Merangin
5. Data Ketenagaan Guru Smp Negeri 39 Merangin
6. Data Siswa-Siswi Smp Negeri 39 Merangin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



LAMPIRAN III

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi





@ Hak cipta milik UIN Sunha Jambi



State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber aslinya:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I



@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

SURAT PERNYATAAN RESPONDEN/SUBJEK PENELITIAN SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hendri Mastita, S.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menyatakan ~~BERSEDIA~~/TIDAK BERSEDIA* nama saya dan nama lokasi penelitian dicantumkan dalam laporan penelitian skripsi mahasiswa berikut ini,

Nama : Ima Kartika

Nim : TK161221

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Yang Menyatakan,



Hendri Mastita, S.Pd

**SURAT PERNYATAAN RESPONDEN/SUBJEK PENELITIAN SKRIPSI
MAHASISWA**

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aryamiwati, S.Pd
Jabatan : Sekretaris

Dengan ini menyatakan ~~BERSEDIA~~ **BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA*** nama saya dan nama lokasi penelitian dicantumkan dalam laporan penelitian skripsi mahasiswa berikut ini,

Nama : Ima Kartika
Nim : TK161221
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Yang Menyatakan,



Aryamiwati, S.Pd



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

**SURAT PERNYATAAN RESPONDEN/SUBJEK PENELITIAN SKRIPSI
MAHASISWA**

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ali parto, Sh
Jabatan : Guru

Dengan ini menyatakan ~~BERSEDIA~~ **BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA*** nama saya dan nama lokasi penelitian dicantumkan dalam laporan penelitian skripsi mahasiswa berikut ini,

Nama : Ima Kartika
Nim : TK161221
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Yang Menyatakan,



Ali parto, Sh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTHAN THAHA SYAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

ode Dokumen	No Formulir	Berlaku Tgl	No. Revisi	Tgl Revisi	Halaman
In.08-PS-05	In.08-FM-PS-05-01	25-02-2013	R-0	-	1 dari 1

Nama : Ima Kartika
Nim : TK.161221
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester : IX (Sembilan)
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin

Pembimbing I : Dr. Hj. Fadlilah, M.Pd

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	Senin, 03 Februari 2020	Perbaikan Proposal BAB I	
2	Senin, 10 Februari 2020	Perbaikan Proposal BAB II	
3	Rabu, 04 Maret 2020	ACC Seminar Proposal	
4	Senin, 16 Maret 2020	Seminar Proposal	
5	Senin, 13 Juli 2020	Perbaikan Hasil Seminar	
6	Jum'at, 07 Agustus 2020	ACC Riset	
7	Rabu, 09 September 2020	Bimbingan	
8	Kamis, 10 November 2020	ACC Skripsi	

Jambi, November 2020

Mengetahui
Pembimbing I

Dr. Hj. Fadlilah, M.Pd

NIP: 19670711 199203 2 004



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTHAN THAHA SYAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Kode Dokumen	No Formulir	Berlaku Tgl	No. Revisi	Tgl Revisi	Halaman
In.08-PS-05	In.08-FM-PS-05-01	25-02-2013	R-0	-	1 dari 1

Nama : Ima Kartika
Nim : TK.161221
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester : IX (Sembilan)
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin

Pembimbing II : Dr. Syamsul huda, M.Pd

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	Senin, 03 Februari 2020	Perbaikan Proposal BAB I	
2	Senin, 10 Februari 2020	Perbaikan Proposal BAB II	
3	Senin, 02 Maret 2020	ACC Seminar Proposal	
4	Senin, 16 Maret 2020	Seminar Proposal	
5	Senin, 13 Juli 2020	Perbaikan Hasil Seminar	
6	Selasa, 04 Agustus 2020	ACC Riset	
7	Rabu, 09 September 2020	Bimbingan	
8	Kamis, 05 November 2020	ACC Skripsi	

Jambi, September 2020
Mengetahui
Pembimbing II

Dr. Syamsul huda, M.Pd
NIP: 19581218 197903 1 003

RIWAYAT HIDUP (CURICULUM VITAE)



A. Biodata Pribadi

Nama : Ima Kartika
Nim : TK161221
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Pulau Tengah 02-08-1997
Alamat : Pulau Tengah Rt/Rw 002/001 Kec. Jangkat Kab.
Merangin Prov. Jambi
Alamat Sekarang : Ds. Simpang Sungai Duren
Agama : Islam
No Telp/HP : 085215020268
Email : Ima.kartika02@gmail.com
Ayah : Hasan Wani
Ibu : Rosmuna

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN 136
2. Smp : SMPN 39 Merangin
3. MA : Madrasah Aliyah Pulau Tengah
4. Perguruan Tinggi : UIN STS Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi