

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan kepala sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi suatu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap suatu persoalan apa saja yang menimpa suatu organisasi.

Menurut Suharsimi Arikunto kepemimpinan adalah usaha yang Islam lakukan untuk memengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.¹

Hadari Nawawi berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan

¹ Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan : Teknologi dan Kejuruan*. (Jakarta : Rajawali Press, 1990), 183.

melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang di lakukan.²

Sutisna sebagaimana dikutip oleh Sulistyorini mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.³ Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.

Sedangkan Yuki, sebagaimana di kutip oleh Husaini Usman menyebutkan beberapa definisi yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Hemhill dan Coons, kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*).
- b. Menurut Tannenbaum, Weschler dan Massarik, kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
- c. Menurut Stogdill, kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.

² Haidar Nawawi, *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: Haji Masagung, 1988), 81.

³ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Surabaya: eLKAF, 2004), 130.

- d. Menurut Katz dan Kahn, kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- e. Menurut Rauch dan Pehling, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas- aktifitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.
- f. Menurut Jacobs dan Jacques, kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
- g. Menurut Hosking, pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberikan Pengaruh yang efektif terhadap orde sosial, serta diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.⁴

Meskipun masih banyak definisi atau pengertian yang diungkapkan para ahli lainnya, namun demikian pada dasarnya definisi-definisi tersebut memiliki kesamaan konseptual, bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau aktifitas kegiatan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian pengertian pemimpin tersebut dapat timbul dari mana saja asalkan unsur-unsur dalam kepemimpinan itu terpenuhi, diman unsur-unsur tersebut antara lain : adanya orang yang mempengaruhi, adanya

⁴ Usman, *Manajemen: Teori, Praktik*. (Jakarta: Rajawali Press, 2000), 250.

orang yang dipengaruhi, adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, adanya aktifitas, interaksi dan otoritas.

Dengan melihat beberapa unsur tersebut, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk beraktifitas, memimpin, menggerakkan, atau mempengaruhi bawahan, melakukan koordinasi serta mengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam kenyataannya, apapun bentuk suatu organisasi pasti seseorang yang menduduki posisi pemimpin. Seseorang yang menduduki posisi pimpinan dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kegiatan kepemimpinan, termasuk dalam hal ini adalah organisasi pendidikan, yang mana pemimpin dalam organisasi adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁵

Dengan melihat penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan dan kepala sekolah tersebut, maka dapat ditarik suatu pengertian yang menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah untuk memimpin, menggerakkan, melakukan koordinasi, atau mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), 83.

Bertolak dari pengertian kepemimpinan di atas, maka di dalam kepemimpinan ada tiga unsur yang saling berkaitan yaitu adanya unsur manusia, unsur sarana dan unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan ketarampilan dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam menempatkan ketiga unsur tersebut dalam rangka menjalankan kepemimpinannya menurut caranya sendiri, di mana cara-cara yang digunakan merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin tersebut. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dikatakan sebagai gaya kepemimpinan seseorang.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk mengetahui mengenai gaya kepemimpinan perlu ditengahkan berbagai teori tentang kepemimpinan. Sebenarnya teori kepemimpinan yang berkembang selama ini, ingin mengetahui bagaimana terjadinya keefektifan kepemimpinan dalam organisasi. Hal ini menimbulkan berbagai hasil penelitian yang menemukan teori bahwa kepemimpinan dapat dilihat dari pribadi pemimpin, perilaku pemimpin, situasi budaya organisasi, hubungan pemimpin dengan yang dipimpin, hubungan pemimpin dengan tugas-tugasnya, dan sebagainya.

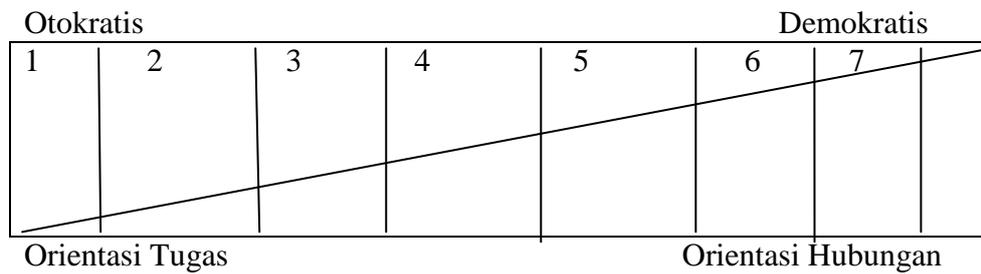
Beberapa teori kepemimpinan yang berkembang dalam organisasi selama ini antara lain:

a. Teori tannenbaum dan Schamid

Robert tannenbaum dan Warren A. Schamid mengemukakan gaya kepemimpinan yang dapat dilukiskan sebagai kontinum. Kontinum tersebut tersebar diantara dua gaya kepemimpinan yang ekstrem, yaitu gaya kepemimpinan yang otokratis dan gaya *laissez faire*. Jika kontinum itu diupayakan sebagai suatu garis maka ujung garis yang satu terletak gaya yang otokratis dan pada ujung yang lain terletak gaya kepemimpinan demokratis. menurut tannenbaum dan Schamid, kepemimpinan yang otokratis tekanan orientasinya diarahkan kepada tugas atau tercapainya tujuan organisasi atau lembaga, sedangkan kepemimpinan demokratis titik berat orientasinya kepada hubungan pemimpin dengan yang dipimpin. Dengan demikian, jika dilihat dari otoritas pemimpin disatu pihak dan kebebasan bawahan dipihak yang lain, maka otoriter suatu pemimpin, makin besar otoritasnya, dan makin tidak ada kebebasan bagi bawahan. Dan sebaliknya, makin demokratis suatu pemimpin, makin besar kebebasan diberikan kepada bawahan.⁶⁶

Dengan melihat gambar berikut ini kiranya akan menjadi lebih jelas

⁶⁶ Departemen P dan K, Materi Dasar Pendidikan Program Akta Mengajar V, Buku II C: Administrasi Pendidikan, (Jakarta: 1981). 50



Pada garis- lurus tegak menunjukkan yang diberi nomor 1 sampai dengan Nomor 7 menunjukkan gaya pemimpin sebagai berikut:

- 1) Pemimpin membuat putusan dan mengemukakannya
- 2) Pemimpin menawarkan putusannya
- 3) Pemimpin mengutarakan pendapat dan mnegundang pertanyaan.
- 4) Pemimpin mengemukakan putusan sementara dan bisa berubah
- 5) Pemimpin mengutarakan masalah, meminta saran-saran, dan membuat putusan
- 6) Pemimpin mengemukakan batas dan meminta kelompok membuat putusan
- 7) Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan sepanjang tidak melampui batasan yang diberikan

b. Teori pendekatan sifat kepemimpinan.

Pendekatan ini mencoba menerangkan sifat-sifat yang membuat seseorang berhasil. Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung banyak unsur sifat individu.⁷ Menurut Sutisna sebagaimana yang dikutip oleh E. Mulyasa menyatakan pendekatan sifat berpendapat bahwa terdapat sifat-sifat tertentu, seperti kekuatan fisik atau keramahan

⁷ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis...*, 108.

yang esensial pada kepemimpinan yang efektif. Sifat-sifat pribadi yang tak terpisahkan ini seperti intelegensi dianggap tidak bisa dialihkan dari satu situasi ke situasi yang lain. Jadi hanyalah orang-orang yang memiliki sifat ini saja yang bisa dipertimbangkan untuk menempati kedudukan kepemimpinan.⁸

Demikian demikian, ada seorang yang memiliki sifat bawaan yang membedakannya dari yang bukan pemimpin. Sifat-sifat yang perlu dimiliki yaitu: 1) kekuatan fisik dan susunan syaraf, 2) penghayatan terhadap arah dan tujuan, 3) antusiasme, 4) keramahtamahan, 5) integritas, 6) keahlian teknis, 7) kemampuan mengambil keputusan, 8) intelegensi, 9) ketrampilan memimpin, dan 10) kepercayaan.

Meskipun telah banyak dilakukan penelitian tentang sifat-sifat pemimpin, hingga kini para peneliti tidak berhasil menemukan satu atau sejumlah sifat yang dapat dipakai sebagai ukuran untuk membedakan pemimpin dan bukan pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa hanya dengan menggunakan pendekatan sifat saja, masalah kepemimpinan tidak akan dapat dipahami dan dipecahkan secara baik. Ketidakmampuan pendekatan ini dalam menjawab persoalan yang muncul menyebabkan banyak kritik yang datang dari berbagai pihak.

c. Teori pendekatan perilaku.

Pendekatan ini menjelaskan perilaku kepemimpinan yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif ialah

⁸ *Ibid*, 109.

pemimpin yang menggunakan gaya (*style*) yang dapat mewujudkan sasarannya, misalnya dengan mendelegasikan tugas, mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi bawahannya, melaksanakan kontrol, dan sebagainya.⁹ Beberapa teori yang mendasarkan pada pendekatan perilaku terdiri dari:

1) Studi kepemimpinan Universitas Ohio

Ide penelitian kepemimpinan dimulai dari tahun 1945 oleh Biro urusan dan penelitian Ohio State University. Penelitian ini memperoleh gambaran mengenai dua dimensi utama dari perilaku pemimpin yaitu:

Pertama, pembuatan inisiatif (*initiating structure*), adalah cara pemimpin melukiskan hubungannya dengan bawahan dalam usaha menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode/prosedur yang dipakai didalam organisasi. Ciri-ciri perilaku kepemimpinan struktur tugas adalah: (a) Mengutamakan tercapainya tujuan organisasi, (b) Mementingkan produksi yang tinggi, (c) Menyelesaikan tugas menurut jadwal yang ditetapkan, (d) Lebih banyak melakukan pengarahan, (e) Melaksanakan tugas dengan melalui prosedur kerja yang ketat, (f) Melakukan pengawasan dengan ketat, (g) Penilaian terhadap bawahan semata-mata berdasar hasil kerja.

⁹ Usman, *Manajemen: Teori, Praktik..*, 267.

Kedua, perhatian (*consideration*), adalah perilaku yang berhubungan dengan persahabatan, saling mempercayai, menghargai, dan keintiman hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Ciri-ciri perilaku kepemimpinan perhatian adalah: (a) Memperhatikan kebutuhan bawahan, (b) Berusaha menciptakan suasana saling percaya, (c) Berusaha saling menghargai, (d) Simpati terhadap perasaan bawahan, (e) Memiliki sikap bersahabat, (f) Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan, (g) Mengutamakan pengendalian diri, disiplin, dan pengontrolan diri.¹⁰

Perlu dijelaskan disini bahwa kedua perilaku kepemimpinan tersebut tidak saling bergantung, artinya pelaksanaan perilaku yang satu tidak mempengaruhi perilaku yang lain. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat sekaligus berperilaku kepemimpinan struktur tugas dan perhatian dalam derajat yang sama-sama tinggi maupun rendah.

2) Studi kepemimpinan Universitas Michigan

Studi ini mengidentifikasi dua konsep yaitu orientasi bawahan dan orientasi produksi. Pada orientasi bawahan sangat memperhatikan bawahan, merasa setiap karyawan itu penting, dan menerima karyawan sebagai pribadi. Sementara pemimpin yang

¹⁰ Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*. (Jakarta: PT Bumi Akasara, 2003), 35.

berorientasi produksi sangat memperhatikan produksi dan aspek-aspek teknik kerja, bawahan dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan.¹¹

3) Jaringan kepemimpinan Manajemen

Pendekatan yang dikembangkan oleh Blake dan Mouton ini manajer berhubungan dengan dua hal, yaitu: (a) Perhatian pada produksi/tugas, sikap pemimpin yang menekankan mutu keputusan, prosedur, mutu pelayanan staf, efisiensi kerja, dan jumlah pengeluaran, (b) Perhatian pada orang-orang, sikap pemimpin yang memperhatikan keterlibatan anak buah dalam rangka pencapaian tujuan. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan berkaitan dengan harga diri anak buah, tanggung jawab berdasar kepercayaan, suasana kerja yang menyenangkan, dan hubungan yang harmonis.¹²

4) Sistem kepemimpinan Likert

Likert mengembangkan suatu pendekatan penting untuk memahami perilaku pemimpin. Ia mengembangkan teori kepemimpinan dua dimensi, yaitu orientasi tugas dan individu. Melalui penelitian tersebut Likert berhasil merancang empat sistem kepemimpinan, antara lain:

Pertama: Otoriter yang memeras (exploitative authoritative).

Pemimpin membuat keputusan dan memerintah bawahannya untuk melaksanakannya; menentukan standar hasil kerja dan cara pelaksanaannya; kegagalan pencapaian hasil yang ditetapkan

¹¹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis..*, 110.

¹² *Ibid*, 110.

mendapat ancaman dan hukuman; pemimpin menaruh kepercayaan yang kecil pada bawahan; dan bawahan merasa jauh dan takut sekali dengan atasannya.

Kedua. Otoriter yang baik (*benevolent authoritative*). Pemimpin masih menentukan perintah, tetapi bawahannya mempunyai kebebasan untuk memberi tanggapan terhadap perintahnya; bawahan diberi kesempatan untuk melaksanakan tugas dalam batas-batas yang ditentukan sesuai prosedur; bawahan yang mencapai sasaran produksi yang telah ditentukan akan diberi hadiah/penghargaan.

Ketiga. Konsultatif (*consultative*). Pemimpin menetapkan sasaran tugas dan memberi perintah setelah mendiskusikan hal tersebut pada bawahannya; bawahan dapat membuat keputusan sendiri mengenai pelaksanaan tugasnya; penghargaan dan hukuman digunakan sebagai motivasi; bawahan merasa bebas untuk mendiskusikan hal yang berkaitan dengan pekerjaan pada pemimpin; dan pemimpin merasakan bawahan dapat dipercaya untuk melakukan tugas dengan baik.

Keempat. Partisipatif (*participative*). Sasaran tugas dan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dibuat oleh kelompok; pemimpin mengambil keputusan setelah memperhatikan pendapat kelompok; hubungan pemimpin dengan bawahan terbuka, bersahabat

dan saling percaya; pemberian penghargaan ekonomis; dan merasa bawahan sangat penting dalam mencapai tujuan.¹³

Menurut Likert bahwa sistem 1 dan 2 akan menghasilkan produktivitas kerja yang rendah, sedangkan sistem 3 dan 4 akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

d. Teori pendekatan situasional/kontingensi.

Dalam hal ini keberhasilan kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi perilaku atau sifat-sifat pemimpin saja, tetapi lebih merupakan kualitas yang timbul karena interaksi orang-orang dalam situasi tertentu.¹⁴ Jadi, teori ini jalan tengah antara pandangan yang mengatakan asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal yang berpendapat bahwa tiap orang adalah unik, dan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga harus di hadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu.

Menurut teori ini gaya kepemimpinan akan efektif jika disesuaikan dengan tingkat kematangan anak buah. Makin matang anak buah, pemimpin harus mengurangi perilaku tugas dan menambah perilaku hubungan. Bila anak buah bergerak mencapai tingkat rata-rata kematangan, pemimpin harus mengurangi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Selanjutnya, pada saat anak buah mencapai kematangan penuh dan bisa mandiri, pemimpin sudah dapat mendelegasikan wewenangnya. Titik tekan dari gaya kepemimpinan ini adalah terletak

¹³ Usman, *Manajemen: Teori, Praktik...*, 269.

¹⁴ *Ibid*, 270.

pada faktor situasi hubungan tugas dan tanggung jawab dengan pencapaian tujuan organisasi.

e. Teori transaksional.

Kepemimpinan ini menekankan pada tugas yang diemban bawahan. Pemimpin adalah seorang yang men-*design* pekerjaan beserta mekanismenya, dan staf adalah seseorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan/keahliannya.¹⁵

Kepemimpinan transaksional lebih difokuskan pada peranannya sebagai manajer, karena ia sangat terlibat dalam aspek-aspek prosedural manajerial. Sistem kerja yang dilakukan bila staf mencapai kemajuan maka akan mendapat imbalan, tetapi bila ada kegagalan maka akan mendapat hukuman sesuai dengan yang telah disepakati.

Sedang pola hubungan yang dikembangkan berdasarkan sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan, yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut. Jadi, kepemimpinan transaksional ini merupakan gaya sementara untuk mencapai gaya yang lain yang sangat bergantung pada situasi. Gaya ini lebih menekankan kebutuhan untuk organisasi tersebut.¹⁶

f. Teori transformasional.

¹⁵ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2006), 75.

¹⁶ Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan: Teori, Konsep, dan Isu*. (Bandung: Alfabeta, 2004), 80.

Teori transformasional menurut Burns sebagaimana yang dikutip oleh Sudarwan adalah “proses di mana pemimpin dan pengikutnya merangsang diri satu sama lain bagi penciptaan level tinggi moralitas dan motivasi yang dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi bersama mereka”.¹⁷

Pemimpin transformasional adalah agen katalisator karena ia berperan meningkatkan sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Sedang, kualitas kepemimpinan transformasional adalah mempunyai kharisma, visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan yang didasarkan pada kepentingan individu.¹⁸

Jadi kepemimpinan ini selalu memberikan motivasi pada bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bekerja didasarkan pada aspek kemanusiaan, bukan atas dasar emosi saja.

g. Teori kepemimpinan visioner.

Dalam teori ini merupakan kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran- pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita

¹⁷ Danim, *Visi Baru Manajemen...*, 223.

¹⁸ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Leadership and Strategic Management in Education*, terj. Fahrurrozi (Yogyakarta: IRCiSoD, 2006), 78.

organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personel.¹⁹ Kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi sekolah tentu termasuk dalam wilayah teori-teori kepemimpinan di atas, sehingga akan sangat pantas apabila mengemukakan gaya kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan teori-teori tersebut.

B. Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian supervisi

Supervisi adalah program yang terencana untuk memperbaiki pelajaran, program ini dapat berhasil apabila supervisor memiliki keterampilan dan cara kerja yang efisien dalam kerja sama dengan guru dan petugas pendidikan lainnya.²⁰

Dengan demikian supervisi adalah sebuah usaha untuk mendorong, mengkoordinasikan dan membimbing perkembangan guru baik secara perseorangan maupun kelompok agar guru dalam menjalankan tugasnya menjadi lebih profesional dan agar guru mendapat kendali akan bisa mendapatkan bantuan pemecahan masalahnya.

Guru dalam menjalankan tugasnya membutuhkan bantuan orang lain dalam hal memecahkan masalah-masalah yang dihadapi untuk mewujudkan Tujuan pendidikan. Misalnya untuk mengerti tujuan pendidikan, umum, Khusus, dan kompetensi dasar, standart kompetensi, dan indikator, evaluasi dan sebagainya. Guru tersebut mengharapkan apa dan bagaimana memberi

¹⁹ Komariah dan Triatna, *Visionary Leadership*., 82.

²⁰ Binti Maunah. *Supervisi Pendidikan*,..14.

pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat yang sedang berkembang. Orang yang berfungsi membantu guru dalam hal ini adalah kepala sekolah atau supervisor yang setiap hari langsung berhadapan dengan guru.

2. Tujuan supervisi

Tujuan supervisi adalah mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik, sehingga guru menjadi profesional. Usaha perbaikan belajar dan mengajar ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukak pribadi anak secara maksimal.

Tujuan supervisi pendidikan adalah:

- 1) Membantu Guru agar dapat lebih mengerti/menyadari tujuan-tujuan pendidikan di sekolah, dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan itu.
- 2) Membantu Guru agar mereka lebih menyadari dan mengerti kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswanya; supaya dapat membantu siswanya itu lebih baik lagi.
- 3) Untuk melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di sekolah, dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.
- 4) Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya.

- 5) Membantu guru meningkatkan kemampuan penampilannya didepan kelas.
- 6) Membantu guru baru dalam masa orientasinya supaya cepat dapat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan dapat mendayagunakan kemampuannya secara maksimal.
- 7) Membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-muridnya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikannya.
- 8) Menghindari tuntutan-tuntutan terhadap guru yang diluar batas atau tidak wajar; baik tuntutan itu datangnya dari dalam (sekolah) maupun dari luar (masyarakat).²¹

Menurut Hasbullah fungsi dan tujuan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai arah pendidikan. Dalam hal ini, tujuan akan menunjukkan arah dari suatu usaha, sedangkan arah tadi menunjukkan jalan yang harus ditempuh dari situasi sekarang kepada situasi berikutnya. Sebagai contoh, guru yang berkeinginan membentuk anak didiknya menjadi manusia yang cerdas maka arah dari usahanya ialah menciptakan situasi belajar yang dapat mengembangkan kecerdasan.
- 2) Tujuan sebagai titik akhir. Dalam kaitan ini, apa yang diperhatikan adalah hal-hal yang terletak pada jangkauan masa datang. Misalnya, jika seorang pendidik bertujuan agar anak didiknya menjadi manusia yang

²¹ Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 17.

berakhlak mulia, tentu penekanannya di sini adalah deskripsi tentang pribadi akhlakul karimah yang diinginkannya tersebut.

- 3) Tujuan sebagai titik pangkal mencapai tujuan lain. Dalam hal ini, tujuan pendidikan yang satu dengan yang lain merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan.
- 4) Memberi nilai pada usaha yang dilakukan. Dalam konteks usaha-usaha yang dilakukan, kadang-kadang didapati tujuannya yang lebih luhur dan lebih mulia dibanding yang lainnya. Semua ini terlihat apabila berdasarkan nilai-nilai tertentu.²²

3. Teknik supervisi

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan apa yang diharapkan bersama menjadi kenyataan.

Secara garis besar, cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

1) Teknik perseorangan

Yang dimaksud teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara persorangan, dengan berbagai kegiatan yang dilakukan antara lain

- a) Pertemuan pribadi. Pertemuan supervisi yang sifatnya individual itu menjadi salah satu teknik yang dapat dikembangkan oleh supervisor untuk meningkatkan pengajaran guru. Pendapat ini dicetuskan oleh Mars dan Kawan-kawan (1978)

²² *Ibid*, 19-20.

- b) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*) yaitu kepala sekolah melihat atau mengawasi untuk mengamati seorang guru yang sedang mengajar dengan tujuan bagaimana guru mengajar apakah sesuai dengan syarat-syarat didaktis atau metodik.
- c) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*) yakni guru sengaja ditugaskan untuk melihat seorang guru sedang mendemonstrasikan cara mengajar mata pelajaran tertentu. sebagaimana yang dikemukakan oleh George Kyte. Bahwa saling mengunjungi kelas akan memberikan kesempatan pada rekan guru lain untuk mengamati guru yang sedang mengajar.²³
- d) Membimbing guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa atau mengatasi probelema yang dialami siswa²⁴
- e) Mengadakan pertemuan secara pribadi atau melalui percakapan sehari-hari.
- f) Membimbing guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum. Misalnya menyusun program semester, melaksanakan teknik evaluasi belajar

2) Teknik Kelompok

Teknik supervisi kelompok ialah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dengan kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

²³ George Kyte, *Supervision a Guide to Practice*. 2nded. Colombus: Charles E. Merrill Publising Co, 1986. 203.

²⁴ Ngalim Purwanto, *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 120.

a) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya, termasuk diantara adalah rapat dengan para guru, sehingga berbagai bahan bisa dikemukakan oleh kepala sekolah dalam rapat termasuk yang berkaitan dengan kurikulum pembelajaran

b) Mengadakan diskusi kelompok

c) workshop dan seminar

d) Tukar menukar pendapat (*Sharing of Ezperince*)

e) Pertemuan orientasi bagi guru baru²⁵

C. Motivasi kerja

1. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata motif, dalam bahasa inggris adalah *motive* atau *motion*, lalu *motivation*, yang berarti gerakan atau suatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakakan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat.²⁶ Motivasi atau dorongan sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan yang direncanakan. Dorongan itu dapat berupa imbalan atau adanya ancaman.

Perilaku kerja seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan merupakan istilah lain dari motivasi. Menurut Hasibuan motivasi berasal dari kata dasar motif,

²⁵ Binti Maunah. *Supervisi Pendidikan...109*

²⁶ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*.(Bandung: Pustaka Setia, 2014), 271.

yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang²⁷. Sedangkan menurut Robbins motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.²⁸

Dengan demikian pengertian motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak. Dorongan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya dengan meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan yang merupakan bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat.

Motivasi dilakukan untuk tujuan berikut:

- a. Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik
- b. Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi
- c. Merangsang seseorang untuk bekerja penuh tanggung jawab
- d. Meningkatkan kualitas kerja
- e. Mengembangkan produktivitas kerja
- f. Mentaati peraturan yang berlaku
- g. Jera dalam melanggar peraturan
- h. Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan
- i. Mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif²⁹

²⁷ Malayu. Hasibuan S.P. *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003) , 95

²⁸ Robbins, S.P Judge. *Prilaku organisasi*, (Jakarta: Salemba EMPAT. 2007_, 116

²⁹ *Ibid*, 274.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru menurut

Roth yaitu:

- a. Motivasi ekstrinsik yang meliputi:
 - 1) Penghargaan atas usaha dan prestasi guru
 - 2) Kepuasan terhadap cara mengajar
 - 3) Pengamatan Kepala Sekolah terhadap pekerjaan guru
 - b. Motivasi intrinsik yang meliputi:
 - 1) Cara mengajar yang menyenangkan
 - 2) Hubungan dengan orang tua siswa yang harmonis
 - 3) Hubungan dengan siswa yang harmonis³⁰
2. Teori motivasi kerja

- a. Teori Klasik Dari Frederick W . Taylor

Teori motivasi klasik mengikuti teori kebutuhan tunggal bahwa seseorang bersedia bekerja apabila ada imbalannya berupa semacam barang, terutama uang. konsepsi dasar teori motivasi klasik adalah seseorang akan bersedia bekerja dengan baik apabila ia berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan pelaksanaan kerjanya.³¹

- b. Teori kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Teori motivasi kebutuhan ini mengikuti teori kebutuhan jamak bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk memperoleh pemenuhan dalam bermacam-macam kebutuhan. Sebagai landasan teorin ya, Abraham H. Maslow Mengemukakan

³⁰ Roth, G, Assor, A Kanat-Maymon, Y, & Kaplan, H. *Autonomous Motivation for Teaching: How Self- Ditermined Teaching May Lead to Self- Determined Learning Journal of Education Psychology*. 2007. 99 (4): 761-

³¹ Burhanudin Yusak, *Adminitrasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004). 265

sebagai berikut, “orang adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu ingin dan ingin lebih banyak, proses ini tiada mengenal henti. Suatu kebutuhan yang telah memuaskan tidak menjadi motivator perilaku. Hanya kebutuhan yang belum terpenuhi menjadi motivator perilaku. Kebutuhan manusia tersusun dan berjenjang”³²

Menurut Maslow. Ada lima macam jenjang kebutuhan yakni, Kebutuhan Fisik, kebutuhan keselamatan atau kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghormatan, dan kebutuhan pemuasan diri.

c. Teori dua faktor dari federick Herzberg

Konsep dasar dari teori motivasi ini menyatakan bahwa dalam setiap pelaksanaan pekerjaan akan terdapat dua faktor penting yang memengaruhi pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan tersebut akan dilaksanakan dengan baik atau tidak. Apabila dua faktor yang memengaruhi diperhatikan dengan baik, pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan baik. Dua faktor tersebut adalah faktor syarat kerja dan pendorong.³³ Yang termasuk faktor syarat kerja terdiri atas sepuluh macam yaitu:

- 1) Kehidupan pribadi
- 2) Gaji
- 3) Kondisi kerja
- 4) Keamanan kerja

³² *Ibid.* 280.

³³ Hikmat, *Manajemen Pendidikan...*29

- 5) Hubungan antara pribadi dan bawahan
- 6) Hubungan antara pribadi dan sesamanya
- 7) Hubungan antara pribadi dan atasan
- 8) Teknik pengawasan
- 9) Kebijakan dan administrasi instansi

Adapun yang termasuk faktor pendorong ada enam macam yaitu:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Potensi tumbuh
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Kemajuan
- 5) Pengakuan
- 6) Prestasi

d. Teori Human Relation dari Rensis Likert

Konsep dasar motivasi Human relation adalah manajer harus menumbuhkan perasaan pegawai bahwa mereka memang sangat dibutuhkan oleh organisasi dan tiap tiap pegawai dapat diterima oleh kelompoknya. Disamping itu, para pegawai harus diyakinkan bahwa mereka adalah termasuk orang-orang yang penting.

e. Teori kebutuhan berprestasi dari David C. McClelland.

McClelland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan dengan konsep belajar. Ia berpendapat banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan, apabila kebutuhan seorang terdesak kebutuhan itu akan

memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut

D. Profesionalisme guru

1. Pengertian profesionalisme guru

Profesionalisme, secara etimologi istilah profesio berasal dari bahasa Inggris "*profession*", berakar dari bahasa Latin "*profesus*" yang berarti mampu atau ahli dalam satu bentuk pekerjaan.³⁴ Profesi merupakan pekerjaan, dapat juga sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menurut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan buku terhadap masyarakat. Seorang profesional menjalankan sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

2. Karakter profesionalisme guru

Ciri-ciri guru profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

- 1) Guru memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa

³⁴ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*,...286.

- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.
- 4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya ia harus belajar menyediakan waktu untuk mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya.³⁵

Selain kelima ciri profesional di atas, guru juga dituntut memenuhi cakupan kompetensi berkaitan dengan profesionalisme guru, pasal 10 Undang undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.³⁶

kompetensi yang harus dimiliki guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi
 - a. pemahaman terhadap peserta didik,

³⁵ *Ibid*, 290.

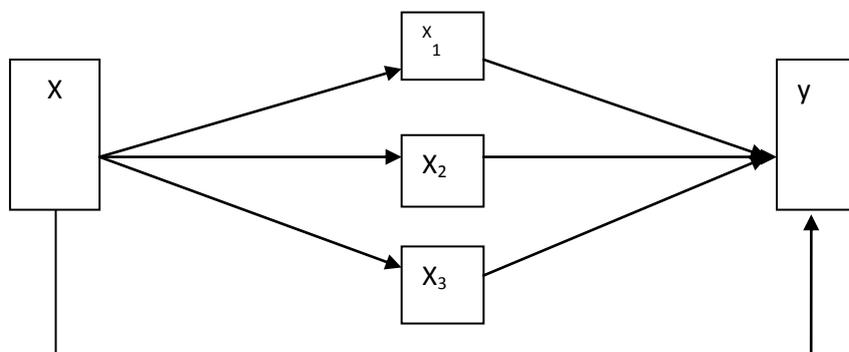
³⁶ *Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005*. Jakarta, 2005.

- b. perancangan dan pelaksanaan pembelajaran,
 - c. evaluasi hasil belajar, dan
 - d. pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.
2. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b kompetensi kepribadian meliputi:
- a. kemampuan kepribadian yang mantap,
 - b. stabil,
 - c. dewasa,
 - d. arif dan berwibawa,
 - e. menjadi teladan bagi peserta didik, dan
 - f. berakhlak mulia
3. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan
4. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d Kemampuan sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Komunikasi itu meliputi:
- a. Berkomunikasi lisan dan tulisan;

- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan profesionalisme guru³⁷ dalam penelitian ini adalah sikap seorang guru profesional yang meliputi: (1) menguasai kurikulum; (2) menguasai materi setiap mata pelajaran; (3) menguasai metode dan evaluasi belajar; (4) setia terhadap tugas; (5) disiplin dalam arti luas, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial serta kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi

E. Kerangka Konseptual.



1. Variabel X_1 adalah gaya Kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap variabel Y
2. Variabel X_2 adalah supervisi kepala sekolah yang berpengaruh terhadap variabel Y

³⁷ E Mulyasa, Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008). 75.

3. Variabel X_3 adalah Motivasi Kerja Kepala Sekolah yang berpengaruh terhadap variabel Y
4. Variabel Y adalah Profesionalisme guru

F. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang penulis peroleh antara lain adalah :

1. Tesis dengan judul “Pengaruh Kemampuan Manajerial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MTs N Plupuh Kabupaten Sragen” yang di tulis oleh Sumanto, Magister manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004³⁸.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial, gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru MTs N Plupuh Kabupaten Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 guru di MTs N Plupuh Kabupaten Sragen.

Data yang digunakan adalah data primer dengan cara mengirimkan kuesioner kepada responden. Alat analisa yang digunakan adalah regresi linier ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil t hitung X_1 sebesar 36,443 t hitung untuk X_2 sebesar 0,111 dan t hitung untuk X_3 sebesar -0,153. Sedangkan t table sebesar 1,684. Dalam hal ini karena t hitung X_1 , $>$ t tabel dan t hitung X_2 , dan $X_3 <$ t tabel, maka variabel kemampuan

³⁸ Sumanto. *Pengaruh Kemampuan Manajerial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MTsN Plupuh Kabupaten Sragen*. (Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tesis, 2004).

manajerial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kepala sekolah (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Plupuh Kabupaten Sragen. F hitung = 998,705 sedangkan F tabel = 4,08 karena F hitung lebih besar dari F tabel, maka berarti bahwa secara bersama-sama kemampuan manajerial, gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs N Plupuh Kabupaten Sragen. Koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R²) = 0,987 atau 98,7%. Berarti variabel dependen kinerja guru dijelaskan oleh variabel independen sebesar 98,7%, sedangkan sisanya sebesar 1,3 % dipengaruhi variabel lain diluar model.

2. Tesis dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Sarana Prasana, dan Disiplin Kerja Guru Dengan Mutu Sekolah Pada SMA Negeri 9 Bandar Lampung”. Yang di tulis oleh Suharman, Magister Pendidikan Universitas Lampung, 2006.

Secara umum tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat signifikansi secara empirik hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, Sarana Prasana, dan disiplin kerja guru dengan mutu sekolah pada SMAN 9 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2005/2006.³⁹

³⁹ Suharman. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Sarana Prasana, dan Disiplin Kerja Guru Dengan Mutu Sekolah Pada SMA Negeri 9 Bandar Lampung*. (Universitas Lampung, Tesis, 2006),

Sedangkan secara khusus bertujuan: 1) untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan mutu sekolah, 2) untuk mengetahui hubungan antara kompetensi guru dengan mutu sekolah, 3) untuk mengetahui hubungan antara Sarana Prasana dengan mutu sekolah, 4) untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja guru dengan mutu sekolah, 5) untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, Sarana Prasana, dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan mutu sekolah pada SMAN 9 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2005/2006.

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survey. Populasi yang dijangkau penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Sampel penelitian sebanyak 66 orang guru yang ditetapkan secara random sampling. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah mutu sekolah (Y), sedangkan, variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah (X I); kompetensi guru (X2): Sarana Prasana (X3); dan disiplin kerja guru (X.4).

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah instrumen non tes berbentuk angket untuk menjanging data mutu sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, Sarana Prasana, dan disiplin kerja guru. Teknik analisis data regresi linier dan korelasi sederhana, serta regresi linier ganda (*multiple regression*) serta korelasi parsial dengan uji persyaratan normalitas, homogenitas dan linieritas.

Dari hasil Penelitian itu menunjukkan bahwa: Pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan mutu sekolah, hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, makin baik pula mutu sekolah mereka. Koefisien korelasinya sebesar 0,504 dan koefisien determinasi sebesar 0,254, maka dapat dikatakan bahwa sekitar 25,4% varian skor mutu sekolah dapat dijelaskan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kedua, terdapat hubungan antara kompetensi guru dengan mutu sekolah, hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi guru, semakin baik pula mutu sekolah mereka. Koefisien korelasinya sebesar 0,573 dan koefisien determinasi sebesar 0,328, maka dapat dikatakan bahwa sekitar 32,8% varian skor mutu sekolah dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi guru. Ketiga, terdapat hubungan antara Sarana Prasarana dengan mutu sekolah, hal ini berarti bahwa semakin baik Sarana Prasarana, semakin baik pula mutu sekolah mereka. Koefisien korelasinya sebesar 0,423 dan koefisien determinasi sebesar 0,179, maka dapat dikatakan bahwa sekitar 17,9% varian skor mutu sekolah dapat dijelaskan oleh variasi Sarana Prasarana. Keempat, terdapat hubungan antara disiplin kerja guru dengan mutu sekolah, hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja guru, semakin baik pula mutu sekolah mereka. Koefisien korelasinya sebesar 0,536 dan koefisien determinasi sebesar 0,287, maka dapat dikatakan bahwa sekitar 28,7% varian skor mutu sekolah dapat dijelaskan oleh variasi disiplin kerja guru. Kelima, terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah,

kompetensi guru, Sarana Prasana, dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan mutu sekolah, hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, Sarana Prasana, dan disiplin kerja guru secara bersama-sama, semakin baik pula mutu sekolah mereka. Koefisien korelasinya sebesar 0,695 dan koefisien determinasi sebesar 0,483, maka dapat dikatakan bahwa sekitar 48,3% varians skor mutu sekolah dapat dijelaskan oleh varians gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, Sarana Prasana, dan disiplin kerja guru secara bersama-sama.

Harapan dari hasil penelitian itu akan menjadi bahan masukan bagi Dinas Pendidikan dan Perpustakaan Kota Bandar Lampung; kepala sekolah sebagai pengambil keputusan di sekolah yang dipimpin; guru sebagai bahan referensi dan informasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sehingga dapat meningkatkan tanggung jawab dan disiplin kerja; bagi masyarakat hasil penelitian ini sebagai bahan masukan untuk menciptakan peran strategis di sekolah, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan mutu sekolah.

3. Tesis dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, dan Peran serta masyarakat Terhadap Prestasi Belajar Siswa di MTs Ma'arif se-Kabupaten Blitar⁴⁰

⁴⁰ Ahmad Syaifudin Zuhri, *Hubungan Gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, peran serta masyarakat dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di MtS Ma'arif se kabupaten Blitar*. (STAIN Tulungagung, Tesis, 2010).

Penelitian ini (1) Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala dengan peran serta masyarakat di MTs Ma'arif se-Kabupaten Blitar (2) Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara kinerja guru dengan peran serta masyarakat di MTs Ma'arif se-Kabupaten Blitar 4. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi belajar siswa di MTs Ma'arif se-Kabupaten Blitar. 5. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara kinerja guru dengan prestasi siswa di MTs Ma'arif se-Kabupaten Blitar . (6). Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara peran serta masyarakat dengan prestasi belajar siswa di MTs Ma'arif se-Kabupaten Blitar.

Hasil dari peneltian ini adalah terdapat Terdapat hubungan langsung yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Ma'arif se-Kabupaten Tulungagung Terdapat hubungan langsung yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan peran serta masyarakat di MTs Ma'arif se-Kabupaten Tulungagung Terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kinerja guru dengan peran serta masyarakat di MTs Ma'arif se-Kabupaten Tulungagung Terdapat hubungan langsung yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi belajar siswa di MTs Ma'arif se-Kabupaten Tulungagung Terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kinerja guru dengan prestasi belajar siswa di MTs Ma'arif se-Kabupaten Tulungagung. Terdapat hubungan langsung yang signifikan antara peran serta masyarakat dengan prestasi belajar siswa di MTs Ma'arif se-Kabupaten Tulungagung