

BAB II

LANDASAN TEORI, HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Landasan Teori

1. Konsep Kinerja Kepala Sekolah

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja bukanlah sesuatu yang asing didengar, istilah ini sudah sangat dikenal secara luas. Kinerja merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan disekolah yang dipimpinnya.¹

Dengan kata lain, kinerja juga merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari kata, kinerja berasal dari kata “*performance*” yang memiliki tiga arti, yaitu : (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau “mobil yang sangat cepat”; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance performance*” atau “pertunjukan tarian-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”.²

¹Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2012), 33

²Supardi, *Kinerja Guru*,(Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), 45

Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.³

Sejalan dengan itu, menurut Kusnadi dalam bukunya yang dikutip oleh Eneng Muslihah, kinerja adalah gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan, atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu, dalam menjalankan aktivitasnya atau sebagai penanggung jawab terhadap suatu tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.⁴

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu performa, proses atau perilaku dari seseorang dalam sebuah organisasi yang mengarah pada ketercapaian tujuan. Atau diartikan juga sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

b. Kinerja Menurut Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif islam merupakan sebuah amanah yang harus dijalani oleh setiap pemimpin, bahwa seorang pemimpin tidak boleh bekerja dengan sembrono, seenaknya dan acuh tak acuh, pemimpin harus bekerja secara optimal dan komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu atau sebaik mungkin. Setiap seseorang dinilai dari hasil kerjanya sehingga dalam bekerja dituntut untuk :

³ Wahdjsumijo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002), 430

⁴Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, (Ciputat: Haja Mandiri, 2014), 136

1) tidak memandang enteng bentuk-bentuk kerja yang dilakukan; 2) memberi makna kepada pekerjaannya; 3) insaf bahwa kerja adalah *mode of existence* (bentuk keberadaan) manusia; dan 4) dari segi dampaknya (baik/buruk), kerja itu tidaklah untuk Tuhan, tetapi untuk dirinya sendiri.⁵ Sebagaimana Firman Allah SWT sebagai berikut

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا ۚ وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ لِلْعَبِيدِ

Artinya :“Barangsiapa yang mengerjakan amal yang saleh Maka (pahalanya) untuk dirinya sendiri dan Barangsiapa mengerjakan perbuatan jahat, Maka (dosanya) untuk dirinya sendiri; dan sekali-kali tidaklah Rabb-mu Menganiaya hamba-hambaNya.⁶

c. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu, “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Sedang “Sekolah” adalah sebuah lembaga.

Wahjosumidjo mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru dalam memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁷ Perspektif kedepan mengisyaratkan bahwa kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai figur dan mediator.⁸

⁵ Muhaimin, Suti'ah dan Sugeng. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah* .(Jakarta: kencana Prenada Media Grup, 2011), 8-9

⁶ Departemen Agama, AlQuran dan Terjemahannya, (Jakarta : CV Darus Sunnah, 2015), 532

⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2009), 83

⁸ Sri purwanti. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Bakti Sejahtera*. (eJournal Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 1, 2013) 210-224

Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru, dan mampu memimpin sekolah secara efektif. Karena sekolah yang efektif tentu berada dibelakang pimpinan yang efektif pula. Maksudnya adalah menjadi semakin bermanfaat bagi sekolah itu sendiri dan bagi masyarakat luas penggunanya. Seorang pemimpin lembaga pendidikan harus dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan jika perlu memaksa orang lain agar ia menerima arahan dari pemimpin demi terlaksananya maksud dan tujuan yang telah ditentukan.

Pimpinan lembaga pendidikan (kepala sekolah) harus memiliki beberapa persyaratan untuk menciptakan sekolah yang dipimpin menjadi semakin efektif, antara lain : 1) memiliki jasmani dan rohani yang baik; 2) berpegang pada tujuan yang dicapai; 3) bersemangat; 4) cakap dalam member bimbingan; 5) cepat serta bijaksana dalam mengambil keputusan; 6) jujur; 7) cerdas; 8) cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.⁹

d. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Beberapa tugas dan fungsi kepala sekolah menurut Mulyasa yaitu sebagai berikut:

1) Kepala Sekolah Sebagai *Educator*

Sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai *educator*,

⁹Mulyono, *Educational Leadership Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang : UIN Malang Press, 2009), 11

khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Pertama; mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Kedua; kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.

Ketiga; menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.¹⁰

2) Kepala Sekolah Sebagai *Manager*

Menurut Stoner dalam Wahjosumidjo, ada delapan fungsi seorang manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi yaitu :

a) Bekerja dengan, dan melalui orang lain

Pengertian orang lain tidak hanya para guru, staff, siswa dan orang tua siswa, melainkan termasuk kepala sekolah, para kepala sekolah lain serta pihak-

¹⁰ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 100

pihak yang perlu berhubungan dan bekerjasama. Dalam fungsi ini kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.

b) Bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan

Keberhasilan dan kegagalan bawahan adalah suatu pencerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Dengan demikian kepala sekolah bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan.

c) Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan

Dengan segala keterbatasan, seorang kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas secara tepat. Bahkan ada kalanya seorang kepala sekolah harus dapat menentukan suatu prioritas bilamana terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.

d) Berfikir secara analistik dan konseptual

Fungsi ini berarti menuntut setiap kepala sekolah harus dapat memecahkan masalah melalui suatu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang fleksibel. Demikian pula dengan kepala sekolah harus mampu melihat setiap tugas sebagai suatu keseluruhan yang saling berkaitan. Memandang persoalan yang timbul sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari satu keseluruhan.

e) Juru penengah

Dalam sebuah organisasi terdapat manusia yang mempunyai latar belakang, pendidikan, perangai, dan keinginan yang berbeda-beda. Sehingga tak terhindarkan tumbuh konflik satu dengan yang lain, di sini lah kepala sekolah harus turun tangan sebagai peleraai atau penengah.

f) Seorang politisi

Sebagai seorang politisi, berarti kepala sekolah harus selalu berusaha meningkatkan tujuan organisasi serta mengembangkan program jauh ke depan dan mampu bekerjasama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan.

g) Seorang diplomat

Dalam peranan sebagai diplomat, kepala sekolah merupakan wakil resmi dari sekolah yang dipimpinnya dalam berbagai macam pertemuan.

h) Pengambil keputusan yang sulit

Tidak ada suatu organisasi yang berjalan dengan mulus tanpa problem. Demikian pula suatu lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi; kesulitan dana, persoalan pegawai perbedaan pendapat, dan banyak lagi. Apabila terjadi kesulitan-kesulitan seperti di atas, kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.¹¹

3) Kepala Sekolah Sebagai *Administrator*

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala

¹¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2009), 96-99

sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi kedisiplinan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut harus dilakukan dengan efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

4) Kepala Sekolah Sebagai *Supervisor*

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervise pendidikan serta memanfaatkan hasilnya. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

Diskusi kelompok; diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bersama para tenaga pendidik dan kependidikan untuk memecahkan berbagai masalah disekolah dalam mencapai suatu keputusan.

Kunjungan kelas; merupakan teknik untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar. Terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media yang digunakan, dan keterlibatan peserta didik serta mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap materi. Berdasarkan hasil kunjungan kelas tersebut kepala sekolah

bersama guru bisa mendiskusikan tentang masalah yang ditemukan dan mencari jalan keluar atas permasalahan yang ditemukan tersebut.

Pembicaraan individual; merupakan teknik bimbingan dan konseling, yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk memberikan konseling guru, baik berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun masalah yang menyangkut profesionalisme guru.

Simulasi pembelajaran; merupakan teknik supervisi berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga guru dapat menganalisa penampilan yang diamatinya sebagai intropeksi diri, walaupun sebenarnya tidak ada cara mengajar yang paling baik.

Keberhasilan seorang kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh; a) meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya, dan b) meningkatnya keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.¹²

5) Kepala Sekolah Sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo dalam Mulyasa mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang

¹² E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 115

mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.¹³

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berorganisasi.

6) Kepala Sekolah Sebagai *Innovator*

Kepala sekolah sebagai *innovator* harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi. Sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. *Moving class* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru (fasilitator), yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.¹⁴

7) Kepala Sekolah Sebagai *Motivator*

Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dan kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan,

¹³ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 115

¹⁴ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 119

penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).¹⁵

Pengaturan lingkungan fisik; Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, serta mengatur lingkungan sekolah yang menyenangkan.

Pengaturan suasana kerja; kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara tenaga pendidik dan kependidikan yang lain, serta menciptakan lingkungan sekolah yang menyenangkan.

Disiplin; disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Beberapa strategi yang dapat digunakan kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah a) membantu tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya b) membantu tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya c) melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

Dorongan; keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah dorongan. Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah :

- a) Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan

¹⁵E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 120

- b) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja.
- c) Para tenaga kependidikan harus selalu diberi tahu tentang hasil disetiap pekerjaannya
- d) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan
- e) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.¹⁶

Penghargaan; penghargaan (*reward*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kinerjanya secara positif dan produktif.

Pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB); Pengembangan PSB dapat memperkaya kegiatan pembelajaran, melalui penggunaan media *Audio Visual Aids (AVA)*, *Video Compact Disk (VCD)*, internet dan lain-lain. Semua itu harus dipahami oleh kepala sekolah agar dapat mendorong visi dan misi.

e. Teori Kinerja

Menurut Gibson dalam Supardi, mengemukakan bahwa : “ada tiga yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis”.¹⁷

¹⁶ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 121

¹⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), 32

Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang. Terdapat lima jenis kompetensi yaitu: *pertama, knowledge* adalah pengetahuan atau ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu; *Kedua, Skill*, adalah kemampuan untuk kinerja fisik ataupun mental; *Ketiga, Self Concept* adalah sikap individu, nilai-nilai yang dianut citra diri; *Keempat, Traits*, adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten atas situasi atau informasi tertentu; *Kelima, Motives* adalah pemikiran atau niat dasar konstan dan mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu.¹⁸

Variabel psikologis terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial pengalaman kerja dan variabel demografis.

Variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub variabel sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Aspek kepemimpinan yang mempengaruhi kerja dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian layanan supervise, dan gabungan sumber daya, kepemimpinan,. Imbalan, struktur dan desain pekerjaan akan membentuk iklim kerja.¹⁹

¹⁸Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), 32

¹⁹Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2013), 32

Jadi kesimpulannya, antara variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologi saling berpengaruh satu sama lain, dan gabungan dari variabel-variabel tersebut sangat menentukan dalam bagaimana seseorang menunjukkan kemampuannya.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tempe dalam Supardi mengemukakan bahwa : “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah : lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

Sedangkan Kopelmen dalam Supardi juga mengatakan bahwa : “kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu : 1) lingkungan; 2) karakteristik individu; 3) karakteristik organisasi; dan 4) karakteristik pekerjaan.²⁰

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, tetapi juga karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan yang dilakukannya.

g. Penilaian Kinerja

Menurut Akdon, ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu :

- a) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- b) Kualitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

²⁰Supardi, *Kinerja Guru*, 50

- c) Supervisi yang dibutuhkan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan.
- d) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- e) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.²¹

h. Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja kepala sekolah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.²²

Dalam pengertian lain kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.²³ Kinerja kepala sekolah harus terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja kepala sekolah bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik dalam kurun waktu tertentu. Kinerja atau prestasi kerja seorang kepala sekolah merupakan jaminan akan ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga dengan baik dan maksimal.²⁴

Kinerja kepala sekolah tidak hanya berupa hasil saja, melainkan juga bagaimana proses dalam mencapai tujuan. Menurut Mulyasa dalam Riduwan, kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, *innovator*,

²¹Akdon, *Strategic Management*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 488

²²Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), 26

²³Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, (Ciputat : Haja Mandiri, 2014), 149

²⁴Abdulah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta : Ar-ruzz Media, 2010), 30

motivator. Ketujuh tugas dan fungsi kepala sekolah harus dilakukan dan memberikan contoh teladan kepada para guru, staf dan siswa.²⁵

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui dimensi yang dapat dijadikan sebagai prestasi kepala sekolah adalah sebagai berikut :

- 1) *Educator* dengan indikator : a) mengembangkan bakat, minat dan potensi guru, tenaga kependidikan dan siswa; b) memberikan bimbingan; c) sebagai tauladan; d) sebagai orang tua.
- 2) *Manajer* dengan indikator : a) kemampuan konseptual; b) kemampuan teknik.
- 3) *Administrator* dengan indikator : a) membuat rencana strategis; b) pengaturan guru dan staff; c) pengaturan siswa d) pengaturan sarana pra sarana.
- 4) *Supervisor* dengan indikator : a) merancang program supervisi; b) melaksanakan supervisi; c) tindak lanjut supervisi.
- 5) *Leader* dengan indikator : a) pelaksanaan fungsi kepemimpinan; b) pelaksanaan tugas-tugas kepala sekolah; c) penerapan gaya kepemimpinan; d) menggerakkan guru
- 6) *Innovator* dengan indikator : a) memiliki ide-ide kreatif; b) memiliki wawasan kedepan
- 7) *Motivator* dengan indikator : a) memberikan pujian; b) memberikan kritik dan saran; c) memberikan hadiah.²⁶

Oleh karena itu, kinerja kepala sekolah dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan pemahaman manajemen sekolah dan kecerdasan emosional kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan kepala madrasah dalam atau selama melakukan aktivitas di dalam organisasi sekolah.

Adapun kriteria kinerja kepala sekolah menurut Budi, sebagai berikut:

- 1) Mampu menyusun perencanaan sekolah
- 2) Mampu mengelola sarana dan prasana sekolah

²⁵Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013),

²⁶Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, (Ciputat : Haja Mandiri, 2013), 158

- 3) Mampu mengelola hubungan sekolah dan masyarakat
- 4) Mampu membina hubungan kerja yang harmonis
- 5) Mampu memelihara hubungan kerja sama dengan lembaga/instansi lain
- 6) Mampu mengelola administrasi sekolah dan hubungan sekolah dengan masyarakat.²⁷

2. Konsep Disiplin Kerja Guru

a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Disiplin merupakan sikap seseorang sejauh mana ia menaati peraturan yang berlaku. Disiplin biasanya akan dikaitkan dengan sebuah hukuman, meskipun arti disiplin yang sesungguhnya tidaklah demikian.

Menurut Sugeng dalam Darwyansyah, disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.²⁸ Karena sudah mengakar dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bila mana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya.

Menurut Irmin dalam Sri Purwanti memberikan beberapa pengertian tentang disiplin, yaitu :

- 1) Perilaku yang menunjukan nilai–nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.
- 2) Perasaan risi atau malu dan berdosa kalau melakukan perbuatan yang menyimpang.

²⁷ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), 116

²⁸ Darwyansyah, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Jakarta : Haja Mandiri, 2017), 92

- 3) Sikap tahu untuk membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, dan hal yang tidak boleh dilakukan.
- 4) Merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil pengembangan dan latihan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.²⁹

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja guru adalah ketaatan, kepatuhan guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya yang telah ditetapkan agar terciptanya suasana aman dan tertib.

b. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam

Pada dasarnya sikap disiplin yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam, dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai Firman Allah SWT sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian.

²⁹ Sri purwanti. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Bakti Sejahtera*, (eJournal Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 1, 2013), 214

Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.(QS. An-Nisa : 59)

Selain itu, Allah SWT telah memerintahkan kepada manusia untuk selalu bersikap disiplin, karena manusia yang tidak dapat menggunakan massanya dengan sebaik-baiknya adalah termasuk golongan yang merugi. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT sebagai berikut :

وَأَعْتَصِرْ ۱ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۲ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۳

Artinya : “Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”. (QS.Al-Ashr :1-3)

c. Macam-macam Disiplin Kerja Guru

Aspek disiplin guru bermacam-macam, Menurut Moh. Uzer Usman disiplin terbagi menjadi sebagai berikut:

1) Disiplin terhadap tugas kedinasan, yaitu :

- a) Mentaati peraturan kerja. Peraturan kerja yang dimaksud disini adalah peraturan yang dibuat oleh sekolah agar ditaati oleh semua guru yang ada.
- b) Menyiapkan kelengkapan mengajar. Dalam hal ini, sebelum mengajar guru harus mempersiapkan kelengkapan mengajar atau apa saja yang diperlukan dalam mengajar, seperti salah satu contohnya adalah dengan menyiapkan alat peraga yang dipergunakan guru ketika mengajar.
- c) Melaksanakan tugas-tugas pokok

Tugas dan kewajiban guru juga meliputi:

 - (1) Membuat RPP sebelum mengajar.
 - (2) Mencatat dan menandatangani buku agenda kelas setiap selesai mengajar.
 - (3) Mengganti guru sementara yang tidak hadir mengajar dalam hal ini mengisi jam kosong.
 - (4) Memeriksa absen murid, pekerjaan rumah, kertas ulangan dan mengembalikan pada murid.

(5) Bertanggung jawab atas pencapaian target kurikulum bidang masing-masing

2) Disiplin terhadap waktu, yang meliputi :

a) Memanfaatkan waktu dengan baik

Seorang guru yang disiplin harus memanfaatkan waktu yang baik. Jangan bermalas-malasan dalam mengerjakan suatu tugas yang harus dikerjakannya, sebab jika ditunda dan bermalas-malasan akan menyebabkan tugas banyak yang terbengkalai, menumpuk dan tidak dilaksanakan tepat pada waktunya. Hal ini tentu tidak mencerminkan guru yang disiplin dalam melaksanakan kerja.

b) Menyelesaikan tugas dengan baik

3) Disiplin terhadap suasana kerja, yang meliputi:

a) Memanfaatkan lingkungan sekolah. Seperti menggunakan dengan baik dan benar sarana dan prasarana yang ada di sekolah dalam proses pembelajaran.

b) Menjalin hubungan baik. Guru menciptakan dan memelihara hubungan baik antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja maupun secara keseluruhan.

4) Disiplin dalam melayani masyarakat, yang meliputi :

a) Melayani peserta didik

b) Melayani orang tua siswa

c) Melayani masyarakat sekitar

5) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi :

a) Memperhatikan sikap

- b) Memperhatikan tingkah laku.³⁰

d. Upaya Memberdayakan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah terutama dalam membangun kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah tersebut, antara lain melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan (*reward*) dan persepsi.

1) Pembinaan disiplin Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga pendidik dan kependidikan, terutama disiplin diri (*self discipline*). Peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu, dalam membina disiplin tenaga pendidik dan kependidikan perlu berpedoman pada hal tersebut. Yakni dari, oleh dan untuk tenaga kependidikan, sedangkan kepala sekolah *tut wuri handayani*.

Reisman and Payne dalam Mulyasa mengemukakan strategi umum membina disiplin sebagai berikut :

- a) *Self concept* (konsep diri). Strategi ini menekankan bahwa konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin harus bersikap empati, menerima, hangat dan terbuka sehingga tenaga pendidik dapat mengeksplorasikan pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalah.
- b) *Communication skills* (keterampilan berkomunikasi). Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga kependidikan melalui komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.

³⁰ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: P.T Remaja Rosdakarya Offset. 2005),31

- c) *Natural and logical consequence* (konsekuensi logis dan alami). Perilaku yang salah terjadi karena tenaga kependidikan telah mengembangkan hal yang salah dalam dirinya. Untuk itu disarankan : (1) menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah sehingga membantu dalam mengatasi dalam perilakunya, serta (2) memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
- d) *Value clarification* (klarifikasi nilai). Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk system nilainya sendiri.
- e) *Leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin). Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode refresif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu.
- f) *Reality therapy* (terapi realitas). Pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab.³¹

2) Pemberian Motivasi

Motif (*motive*) berasal dari akar kata bahasa Latin “*movere*” yang kemudian menjadi “*motion*” yang artinya gerak atau dorongan untuk bergerak. Sedangkan motivasi (*motivation*) berarti pemberian atau penimbulan motif atau hal menjadi motif. Jadi motivasi adalah motif atau hal yang sudah menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan terasa sangat mendekat.³²

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keefektifan kerja. Challahan and Clark dalam Mulyasa mengatakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu.³³ Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi

³¹ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 142-143

³² Abd Rachman Abror, *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta : PT Wira Wacana Yogya, 2000), 114

³³ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 143-144

merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Tenaga pendidik dan kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila mereka memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seseorang akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga pendidik dan kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja terutama sikap kedisiplinannya.

Motivasi timbul dan tumbuh dan berkembang dengan jalan intrinsik (datang dari dalam individu itu sendiri) dan ekstrinsik (datang dari lingkungan).³⁴ Motivasi intrinsik muncul dari diri seorang tenaga pendidik dan kependidikan, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat diberikan oleh pemimpin dengan jalan mengatur kondisi dan situasi yang tenang dan menyenangkan. Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan agar mereka mau dan mampu mengembangkan dirinya secara optimal.

3) Penghargaan (*reward*)

Reward merupakan respon terhadap suatu perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembali perilaku tersebut. *Reward* dapat dilakukan secara verbal ataupun non verbal dengan prinsip kehangatan, keantusiasan, dan

³⁴Abin Syamsudin M, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya, 2007), 86

kebermaknaan.³⁵ *Reward* ialah respon positif terhadap suatu tingkah laku tertentu dari individu yang memungkinkan tingkah laku tersebut timbul kembali.³⁶

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa ganjaran (*reward*) adalah hadiah (sebagai pembalasan jasa), hukuman (balasan). Dari definisi ini dapat dipahami bahwa ganjaran dalam Bahasa Indonesia bisa dipakai untuk balasan yang baik maupun yang buruk. Sementara itu dalam Bahasa Arab, “ganjaran” diistilahkan dengan *tsawab*, kata *tsawab* juga berarti pahala, upah dan balasan. Dalam Al-Qur’an khususnya ketika kitab suci ini berbicara tentang apa yang akan diterima oleh seseorang baik di dunia maupun di akhirat dari amal perbuatannya.³⁷

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat diartikan bahwa *reward* adalah penghargaan, balasan atau upah dari pekerjaan yang dilakukannya yang dapat menimbulkan rasa senang dan akan meningkatkan motivasi.

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan serta meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga pendidik dan kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerjanya yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga pendidik dan kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga pendidik atau kependidikan memiliki peluang untuk

³⁵ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), 77

³⁶ Buchari Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Belajar*, (Bandung : Alfabeta, 2008), 30

³⁷ Arief Armai, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta : PT Intermedia, 2002), 127

meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti kecemburuan sosial.³⁸

4) Persepsi

Persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indera. Sedangkan Sarlito dalam Mulyasa mengatakan persepsi sebagai daya mengenal objek, membedakan, mengelompokkan, memusatkan perhatian, mengetahui dan mengartikan melalui panca indera.³⁹ persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga pendidik dan kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan disiplin kerja yang kemudian akan meningkatkan juga kinerjanya.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini salah satunya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Maharrani Dwi Cahyaningsih, dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru di SMA Negeri 14 Samarinda”*. Dari hasil pengolahan data diperoleh F hitung sebesar 5,655 dengan nilai signifikan 0,024. Dengan demikian H₀ ditolak, maka model regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data dapat diterima.

³⁸Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 151

³⁹E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 151

Untuk koefisiensi arah regresi, $t = 2,378$ dengan nilai signifikan $0,024$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi bersifat nyata dan berpengaruh.⁴⁰

2. Penelitian oleh Okprint Rafiqah dan Irwan Nasution, dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru SMA Yayasan Perguruan Swasta Kesatria Medan”***. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya pemimpin terhadap disiplin kerja guru, dengan nilai koefisien korelasi product moment sebesar 81% dapat dikatakan mempunyai tingkat hubungan yang kuat. sedangkan sisanya sebesar 19% ditentukan oleh faktor lain, dan nilai uji signifikan sebesar hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a).⁴¹
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Alfiyan Ishaqy, dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Tingkat Kedisiplinan Guru MAN Se-Kota Makassar”***. Diperoleh hasil tipe gaya kepemimpinan kepala sekolah MAN se-Kota Makassar dengan rata-rata sebesar $101,52$ dengan interpretasi sebesar 60% dengan kategori sangat baik.

⁴⁰ Maharrani Dwi Cahyaningsih, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru Di Sma Negeri 14 Samarinda*, (Ejournal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 1, 2017), 5640 -5654

⁴¹ Rafiqah, Irwan Nasution, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru SMA Yayasan Perguruan Swasta Kesatria Medan*, (Jurnal Ilmu Administrasi Publik 3 (2), 2015),126-132

Sedangkan untuk disiplin guru MAN se-Kota Makassar dengan nilai rata-rata sebesar 109,58 termasuk kategori baik dengan presentase sebesar 90%.⁴²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu diatas. Persamaannya yaitu terdapat pada variabel Y dan hasil dari masing-masing penelitian yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang berarti terdapat pengaruh antara masing-masing variabel X terhadap Variabel Y yang menunjukkan bahwa koefisien regresi bersifat nyata dan berpengaruh. Perbedaannya adalah pada variabel X pada masing-masing penelitian. Penelitian pertama, variabel X nya adalah kata “Kepemimpinan Kepala Sekolah”, pada penelitian kedua dan ketiga, variabel Xnya adalah “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah” sedangkan penelitian penulis variabel X nya adalah “Kinerja Kepala Sekolah”.

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah “Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru”.

⁴² Mohammad Alfian Ishaqy, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Tingkat Kedisiplinan Guru MAN Se-Kota Makassar*. (Skripsi, Program Sarjana, UIN Alauddin, Makassar, 2018), 62-63

C. Kerangka Berfikir

Untuk mewujudkan sekolah yang baik, maka kompetensi kepala sekolah perlu ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan peran dari kepala sekolah itu sendiri dan personil sekolah lainnya guna mencapai hasil yang diharapkan. Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu memimpin staff guru-guru, pegawai (terutama guru) membina kerjasama yang harmonis antar anggota sehingga dapat membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja bagi guru yang dipimpin serta menciptakan suasana yang kondusif.

Guru sebagai subjek pendidikan di sekolah menjadi orang yang paling berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik di sekolah atau di luar sekolah, peranan yang dimiliki guru sangat kompleks dan beragam, karenanya potensi guru harus dioptimalkan.

Upaya optimalisasi potensi guru salah satunya dengan diterapkannya disiplin kerja guru di sekolah. Dalam menjalankan peran dan tugasnya dalam bentuk melaksanakan disiplin kerja guru, guru dihadapkan pada beberapa persoalan yang menyebabkan menurun atau naiknya tingkat kepatuhan terhadap disiplin kerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Semakin baik kinerja yang dihasilkan kepala sekolah, maka semakin baik disiplin kerja guru. Sebaliknya, semakin buruk kinerja yang dihasilkan, maka semakin rendah disiplin kerja guru.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Darwyansyah, Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁴³

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan landasan teori yang diajukan dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis nol (H_0) adalah tidak adanya pengaruh dari kinerja kepala sekolah dengan disiplin kerja guru.
2. Hipotesis alternatif (H_a) adalah adanya pengaruh dari kinerja kepala sekolah dengan disiplin kerja guru. Artinya, makin baik kinerja kepala sekolah maka akan semakin tinggi disiplin kerja guru.

⁴³Darwyansyah, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Ciputat : Haja Mandiri, 2017), 100