

BAB II

LANDASAN TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teoretik

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah

a. Pengertian Gaya

Pengertian gaya dalam KBBI terbagi menjadi tiga bagian yaitu¹:

- 1) Kesanggupan untuk berbuat dan sebagainya
- 2) Kuat
- 3) Dalam fisika: a dorongan atau tarikan yang akan menggerakkan benda bebas (tak terikat); b besaran yang mempunyai besar dan arah tertentu; c suatu interaksi yang bila bekerja sendiri menyebabkan perubahan keadaan gerak benda; d kakas.

Pengertian gaya bisa diartikan sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan. Pengertian gaya dalam kepemimpinan adalah adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.²

b. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk

¹ <https://kbbi.web.id/gaya>

² Veithza, Rivai. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 42

memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin adalah mengerjakan niat demi tujuan tertentu, tetapi yang dilaksanakan oleh orang lain. Orang yang dipimpin adalah yang diperintah, dipengaruhi, dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal ataupun nonformal.³ Kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau tindakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.⁴

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggungjawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Jadi, kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan dibedakan dengan tipe-tipe tertentu. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.⁵

³ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 139

⁴ Nanang Fatah, *Manajemen Berbasis Sekolah (Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah)*, (Bandung: CV. Andira, 2000), 43

⁵ M. Athoillah, *Dasar-dasar Manajemen* (Bandung: UIN SDG, 2010), 163

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan seseorang dalam menjalankan tugasnya dalam memanfaatkan wewenangnya sehingga dapat memengaruhi orang yang dipimpin demi menjalankan tujuan bersama.

c. Pengertian Demokratis

Demokratis berasal dari kata demokrasi. Kata ini berasal dari bahasa Yunani *dēmokratía* "kekuasaan rakyat", yang terbentuk dari *dēmos* "rakyat" dan *kratos* "kekuatan" atau "kekuasaan". Demokrasi adalah bentuk pemerintahan di mana semua warga negaranya memiliki hak setara dalam pengambilan keputusan yang dapat mengubah hidup mereka. Demokrasi mengizinkan warga negara berpartisipasi—baik secara langsung atau melalui perwakilan—dalam perumusan, pengembangan, dan pembuatan hukum. Demokrasi mencakup kondisi sosial, ekonomi, dan budaya yang memungkinkan adanya praktik kebebasan politik secara bebas dan setara. Demokrasi juga merupakan seperangkat gagasan dan prinsip tentang kebebasan beserta praktik dan prosedurnya. Demokrasi mengandung makna penghargaan terhadap harkat dan martabat manusia⁶

d. Pengertian Kepala Madrasah

⁶ Gunawan Sumodiningrat & Ary Ginanjar Agustian, *Mencintai Bangsa dan Negara Pegangan dalam Hidup Berbangsa dan Bernegara di Indonesia*, (Bogor: PT. Sarana Komunikasi Utama, 2008), 44

Madrasah adalah lembaga pendidikan atau nama lain dari yang memberikan pendidikan dan pengajaran dibawah naungan departemen agama.

Kepala sekolah adalah pemimpin pengajaran.⁷ Kepala madrasah merupakan guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah guru yang diberikan tugas tambahan dan diberi wewenang untuk untuk mengambil keputusan dan memberi perintah kepada yang dipimpin sesuai dengan fungsinya. Sedangkan fungsi kepala madrasah adalah sebagai berikut⁹:

- 1) *Edukator*
- 2) *Supervisor*
- 3) *Leader*
- 4) *Inovator*
- 5) *Motivator.*

Sedangkan tugas utama kepala sekolah adalah sebagai berikut:¹⁰

- 1) Memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok;

⁷ Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, (Jakarta: Haja Mandiri), h. 111

⁸ Sutikno Sobry, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012), h. 125.

⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013) Cet ke-12, 98.

¹⁰ Basri Hasan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 43.

- 2) Meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik;
 - 3) Mengingat tujuan akhir dari perubahan;
 - 4) Membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antar pihak yang berkaitan;
 - 5) Menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan.
- e. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai “mobilitas” dalam kepemimpinan, dalam arti sebagai cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Perilaku ini dikembangkan setiap saat dan yang dipelajari oleh pihak lain untuk mengenal ataupun menilai kepemimpinan seseorang.¹¹

¹¹ Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Hajamandiri, 2014), 100

Dalam memimpin paling tidak ada terdapat tiga gaya, yaitu:¹²

- 1) Gaya otokratik: Pemimpin otokratik membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan pada satu orang. Ia akan memikul tanggung jawab dan wewenang penuh. Pengawasan bersifat ketat, langsung dan tepat. Keputusan dipaksakan, dan bila ada komunikasi, maka hanya bersifat *top-down* (atas bawah), bawahan ditekan, karena itu menjadi takut dan tidak leluasa dalam berprakarsa.
- 2) Gaya Demokratik: Pemimpin yang demokratik (partisipatif) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka. Komunikasi berjalan dengan lancar sehingga saran dapat berasal dari atasan (pimpinan) kebawahan, dan sebaliknya dari bawahan keatasan. Bawahan berpartisipasi dalam menetapkan sasaran dan memecahkan masalah. Keikutsertaan ini mendorong komitmen anggota pada keputusan akhir. Pemimpin demokratis menciptakan situasi dimana individu dapat belajar, mampu memantau kinerja sendiri, mengakui bawahan untuk menentukan sasaran yang menantang, menyediakan kesempatan untuk meningkatkan metode kerja dan pertumbuhan pekerjaan serta mengakui pencapaian dan membantu pegawai belajar dari kesalahan.

¹² Rivai Veithza, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 181

- 3) Gaya kendali bebas: Pemimpin dengan gaya ini ditandai dengan pemberian kekuasaan pada bawahan. Kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri. Pengarahan hanya sekadar bahkan tidak ada sama sekali. Gaya ini biasanya tidak berguna, tetapi bisa menjadi efektif bagi kelompok profesional yang bermotivasi tinggi.

Terdapat perbedaan tipe dan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan seseorang dapat digolongkan ke dalam salah satu tipe dan mungkin setiap tipe bisa memiliki berbagai macam gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan cenderung kepada situasi. Salah seorang pemimpin yang memiliki salah satu tipe bisa menyesuaikan diri dengan situasi yang dihadapi dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Beberapa tipe kepemimpinan diantaranya:¹³

- 1) Tipe Otokratik (Otoriter)

Pemimpin yang otokratis memiliki kearakteristik yang dipandang negatif, tergolong egois, bersikap menonjolkan kekuasaannya, dan tidak mau menerima saran dan pendapat bawahannya. Ciri-ciri seorang pemimpin yang otokratis adalah:

- a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi;

¹³ Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 116-118

- b) Mengidentifikasi organisasi milik pribadi;
- c) Menganggap organisasi sebagai alat;
- d) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat;
- e) Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.

2) Tipe Militeristik

Kepemimpinan militeristik biasanya melaksanakan kepemimpinan dengan cara lazimnya digunakan dalam kemiliteran. Sifat-sifat seorang pemimpin yang bertipe ini adalah:

- a) Sering mempergunakan sistem perintah (instruksi);
- b) Menyandarkan diri pada pangkat dan jabatan;
- c) Senang kepada hal-hal formalistik yang berlebih-lebihan;
- d) Disiplin mati;
- e) Tidak senang dikritik
- f) Menggemari (suka) terhadap upacara-upacara (seremonial).

3) Tipe Paternalistik

Pemimpin dengan tipe ini sering ditemui di masyarakat tradisional atau organisasi, karena pemimpin yang bertipe seperti ini memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Memandang dan menganggap bawahan, sebagai anak-anak;
- b) Bersikap terlalu melindungi;

- c) Jarang memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan;
- d) Jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreasi dan vitalitasnya;
- e) Jarang memberikan kesempatan untuk berinisiatif;
- f) Bersifat maha tahu.

4) Tipe Karismatik

Pemimpin yang tergolong tipe ini pada umumnya memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan terpancar dari pribadinya yang dibawanya sejak lahir. Dengan demikian pemimpin yang karismatik biasanya memiliki kekuatan gaib (supranatural power). Daya tariknya sangat memikat para pengikutnya. Dari penampilannya memancarkan kewibawaan yang menyebabkan pengikutnya merasa tertarik serta kagum secara patuh.

5) Tipe Demokratis

Tipe demokratis berlandaskan bahwa aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan apabila masalah yang timbul dipecahkan bersama. Dia sadar bahwa dirinya adalah bagian dari kehidupannya. Tipe pemimpin ini paling tepat untuk memimpin organisasi modern. Beberapa sifat dari demokratis ini adalah:

- a) Selalu bertitik tolak dari persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia;
 - b) Berusaha menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawahana;
 - c) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik;
 - d) Mengutamakan kerjasama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi;
 - e) Memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, pekerjaan, dalam arti bahwa ada toleransinya terhadap kesalahan yang diperbuat oleh bawahannya;
 - f) Membimbing bawahan untuk dapat berhasil dari padanya.
- 6) Tipe Laissez Faire

Tipe Laissez Faire disebut juga tipe kendali bebas sebagai kebalikan dari tipe otkratis. Pemimpin tipe ini cenderung memberikan kekuasaan sepenuhnya kepada bawahannya. Pemimpin dengan tipe Laissez Faire berkeyakinan bahwa dengan melakukan kepada anak buahnya akan mempercepat pencapaian tujuan usahanya. Dan dia akan berhasil bila bawahannya memiliki keahlian yang baik dibidangnya.

- f. Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang kepala madrasah yang demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan masukan dari seluruh anggota organisasi. Akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus dapat mengacu pada tujuan organisasi dengan mengoptimalkan segala potensi sumber daya yang tersedia. Kepala Madrasah yang demokratis selalu bersikap merakyat.

Setiap tindakan yang dilakukan selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan bersama dengan mempertimbangkan dan memperhatikan kemampuan setiap yang dipimpin. Setiap masukan ataupun kritikan dari para anggota organisasi selalu dijadikan umpan balik dan bahan pertimbangan dalam setiap pengambilan kebijakan guna mencapai visi dan tujuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya

Dengan demikian Kepala Madrasah yang demokratis dapat dikatakan memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam melaksanakan setiap tugas ataupun pekerjaan yang diberikan.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti

kata kinerja berasal dari kata “*performance*”¹⁴ Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.¹⁵

Sedangkan bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan, maka pernyataan kinerja yang dimaksud adalah:¹⁶

- 1) Prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan ilusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya;
- 2) Mampu memperlihatkan/ mempertunjukan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik
- 3) Biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk “menitipkan” anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat; dan
- 4) Dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikannya semakin baik dna berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman.

b. Pengertian Guru

¹⁴ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2016) , 45

¹⁵ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 80.

¹⁶Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2016) , 46

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁷

Pengertian guru dalam konteks pendidikan terkait dengan profesi yang diembannya sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik yang ada diberbagai jenjang pendidikan. Secara umum, baik dalam pekerjaan ataupun profesi, guru selalu disebut sebagai salah satu komponen utama pendidikan yang sangat penting. Melalui guru, peserta didik dapat memperoleh transfer pengetahuan dan pemahaman yang dibutuhkan untuk pengembangan peserta didik.¹⁸

c. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab kepada peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.¹⁹

Jadi, kinerja guru adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh seseorang guru sehingga terlihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas seorang guru di Madrasah.

d. Aspek-Aspek Kinerja Guru

¹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005

¹⁸ Euis Karwati, *Manajemen Kelas* (Bandung: Alfabeta, 2014), 62

¹⁹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 46

Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar-mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang komunikatif antara guru dan peserta didik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, efektif, dan psikomotor. Guru bekerja dimulai dengan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran. Aspek penting yang dapat dinilai dari kinerja guru adalah:

1) Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.

Tahap ini menilai apakah guru mampu merencanakan pelaksanaan pembelajaran secara sistematis dan terstruktur, yang sesuai dengan kurikulum, kondisi sekolah, dan kebutuhan peserta didik, sehingga rencana tersebut mampu mengakselerasi tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif.²⁰

2) Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Proses penyampaian materi pembelajaran guru di kelas identik dengan tiga isu utama yang saling berkaitan dengan lainnya, yaitu dengan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran²¹.

a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan guru dalam pengelolaan kelas perlu dinilai dengan baik, karena jika guru mampu mengelola kelas

²⁰ Euis Karwati, *Manajemen Kelas* (Bandung: Alfabeta, 2014), 62

²¹ Euis Karwati, *Manajemen Kelas* (Bandung: Alfabeta, 2014), 62

dengan baik, maka tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan optimal.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Keterampilan guru dalam memanfaatkan media dan sumber belajar akan menentukan kualitas proses pembelajaran yang dialami peserta didik. Media adalah alat yang dapat digunakan untuk menyampaikan materi pembelajaran, sedangkan sumber belajar merupakan segala sesuatu yang menjadi rujukan dalam proses pembelajaran.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru harus memiliki keterampilan dalam menggunakan metode pembelajaran yang tepat, yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan kebutuhan peserta didik. Keterampilan guru dalam memilih metode pembelajaran patut dinilai.

3) Evaluasi / Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan

penggunaan hasil evaluasi yang ditunjukkan bagi peningkatan kualitas pembelajaran dan peserta didik.

- 4) Kemampuan melaksanakan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB)

PKB adalah unsur utama yang kegiatannya juga diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru, selain kedua unsur utama lainnya, yakni: (1) pendidikan; (2) pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan. Menurut Permenneqpan itu telah pula dijelaskan bahwa pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB) terdiri dari 3 komponen, yaitu²²:

- a) pengembangan diri
- b) publikasi ilmiah
- c) karya inovatif.

B. Hasil-hasil Penelitian yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melihat dan meninjau beberapa hasil penelitian yang dibuat oleh peneliti lain sebelumnya terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja guru. Tujuan dari kajian pustaka adalah untuk menunjukkan originalitas penelitian dan untuk membedakan hasil penelitian lain serta untuk mengetahui adanya kerancauan obyek penelitian dan segala masalah yang telah diteliti oleh

²² Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

orang lain. Berdasarkan dari judul yang ditetapkan, maka penulis mengambil dari skripsi dan jurnal sebagai acuan dalam kajian pustaka yang berkaitan dengan variable di atas:

1. Skripsi yang dibuat oleh Fajriani Nurdin dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep” pada tahun 2017 di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Pada penelitian ini Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan (t_{hitung}) = 0,136 lebih kecil dari pada nilai (t) yang diperoleh dari tabel distribusi (t_{tabel}) = 1,796 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$)= (0,136 \leq 1,796) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja.guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupten Pangkep

2. Skripsi yang dibuat oleh Adlan Adam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta” pada Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Jurusan Pendidikan Pra Sekolah dan Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2014

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig $0,002 < 0.05$. Selain itu dapat juga melihat nilai t, yaitu nilai t hitung sebesar 3,130 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,655. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebesar 6,4%.

3. Skripsi Andi Hardianti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo” pada tahun 2016 di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.

Pada peneleitian ini, hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo, dengan tingkat pengaruh yang tergolong dalam kategori rendah.

Dari penelitian diatas, kepemimpinan seorang kepala atau pemimpin menjadi sorotan dalam dunia pendidikan maupun organisasi non pendidikan. Dalam hal ini, peneliti akan lebih spesifik lagi membahas tentang gaya kepemimpinan demokrastis kepala madrasah terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Berpikir

Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) agar mau bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu kepemimpinan mencakup pemberian dorongan, motivasi, dan pengarahan terhadap bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi, salah satunya gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat, motivasi dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan madrasah tersebut terutama dalam kinerja guru. Maka pola dan metode yang diterapkan pemimpin melalui gaya kepemimpinannya akan meningkatkan kinerja para pegawai.

Untuk itu, variabel bebas yang akan peneliti kaji yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan variabel terikatnya yaitu kinerja guru. Adapun yang menjadi indikator untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

1. Keputusan dibuat bersama
2. Menghargai potensi bawahannya
3. Mendengar kritik, saran, dan pendapat dari bawahan

4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya
5. Pengakuan bawahan atas kepemimpinannya didasarkan pada pembuktian kemampuan memimpin organisasi dengan efektif²³

Sedangkan indikator untuk variabel kinerja guru yaitu:24

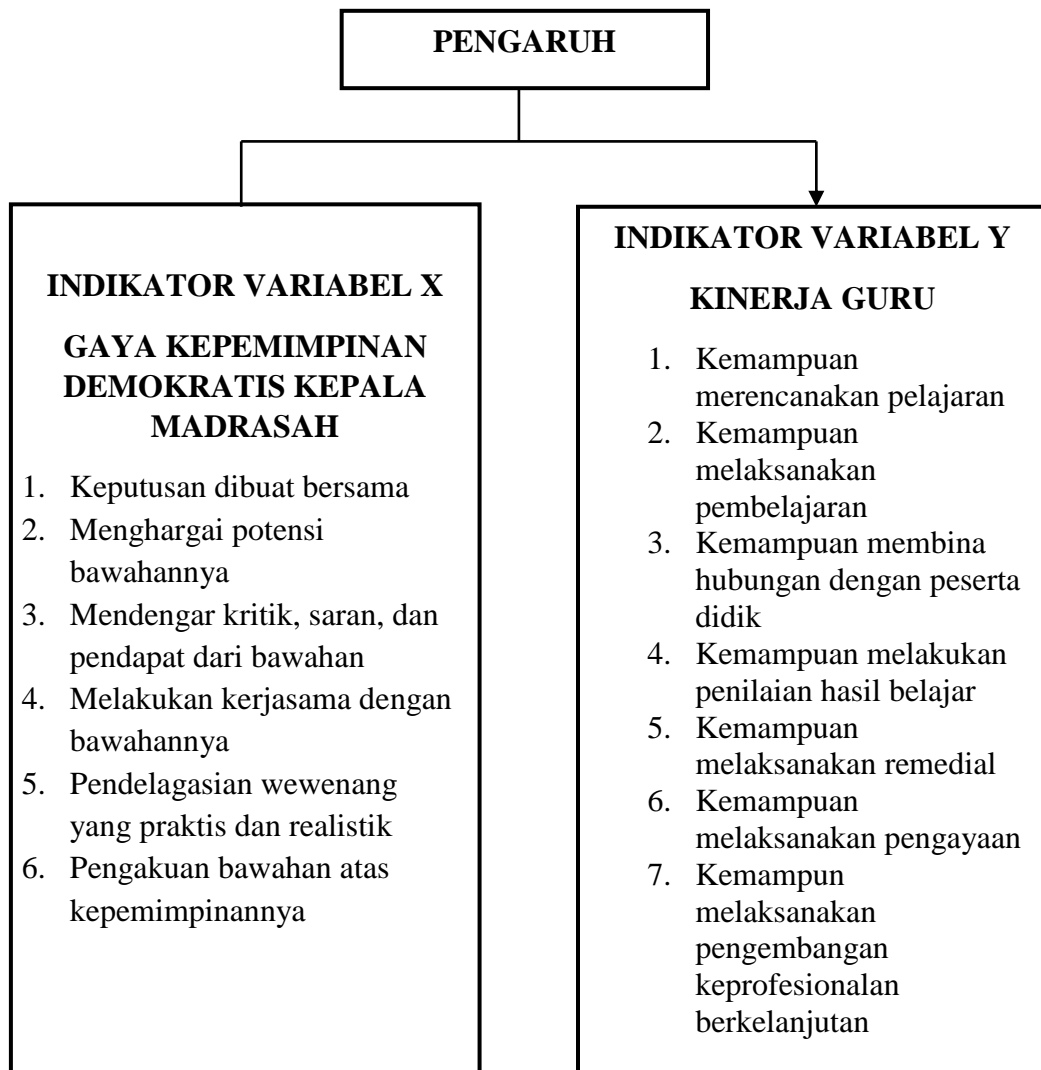
1. Kemampuan merencanakan pelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan membina hubungan dengan peserta didik
4. Kemampuan melakukan penilaian hasil belajar
5. Kemampuan melaksanakan remedial
6. Kemampuan melaksanakan pengayaan
7. Kemampuan untuk melaksanakan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan

Berdasarkan uraian kerangka pikir di atas, maka skema kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut:

²³ Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Hajamandiri, 2014), 110

²⁴ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 24

Gambar 1 Skema Kerangka pikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.²⁵ Hipotesis pada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Al-

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 96

Hidayah adalah adanya pengaruh pada gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru.