



JURNAL RIYADHAH Vol. 1 No. 1. Januari-Juni 2022

RIYADHAH

(Jurnal Pendidikan Islam)

Email: jurnalstaini@gmail.com

<https://www.jurnal.staini.ac.id/index.php/edumanage>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Nurasha Alfahira¹, Putri Suci Ramadhani², Desi Fitri Yani Sembiring³, Dessy Masliani⁴, Madila Shinta Rantika⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

correspondence e-mail *nurashaalfahirasiregar@gmail.com*

ABSTRAK

Pengambilan keputusan biasanya dilakukan ketika terjadi masalah. Egitupun masalah terjadi ketika pengambilan keputusan yang dilakukan kurang tepat. Keputusan yang tidak tepat biasanya akan menimbulkan banyak masalah yang terjadi di sekolah baik itu dari sudut internal maupun eksternal, karena dengan adanya masalah itu sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu dibutuhkan kompetensi dan perhatian khusus dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah atau memutuskan segala sesuatu agar tidak terjadi masalah. Kepala sekolah harus mengetahui keadaan sekolah, mengenal karakteristik setiap bawahannya, serta mampu adil dan tidak berpihak kepada siapapun dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian guru akan lebih merasa dihormati dan dihargai, sehingga dalam proses pekerjaannya dia akan mampu mengoptimalkan kemampuannya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRAK

Decision making is usually done when a problem occurs. Even so, problems occur when the decision making is not right. Incorrect decisions will usually cause many problems that occur in schools, both internally and externally, because these problems greatly affect teacher performance. Therefore special competence and attention is needed in making decisions to solve problems or decide everything so that problems do not occur. The principal must know the condition of the school, know the characteristics of each of his subordinates, and be able to be fair and not side with anyone in the decision-making process. Thus the teacher will feel more respected and valued, so that in the process of his work he will be able to optimize his abilities.

Keywords: Leadership Style, Principal, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan seorang pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi apapun, baik yang bergerak di bidang industri, pemerintahan, politik maupun pendidikan. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (direct setter), agen perubahan (change agent), negosiator (spokes person), dan sebagai pembina (coach).

Kepemimpinan menurut Hoy dan Miskel dalam Yaqin adalah kekuatan yang didasarkan atas tabiat/ watak seseorang yang memiliki kekuasaan lebih, biasanya bersifat normatif. Kepemimpinan adalah kekuatan yang berisi kemampuan untuk menggerakkan bawahan dengan perlakuan pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kemampuan dan tanggung jawab pemimpin ini dapat dilihat dari bagaimana cara ia memimpin, sebagaimana teori kepemimpinan dari Ki Hajar Dewantara dalam Suradji dan Martono, "ing ngarsa sung talada, Ing Madya Mangun Karsa, Tutwuri Handayani". (Pemimpin harus mengedepankan dalam memberi suri teladan kepada yang dipimpin, dalam berkarya mampu mengedepankan semangat pantang menyerah, dalam melaksanakan tugas sehari-hari memberi dorongan bawahannya untuk berhasil).

Adapun unsur-unsur yang terlibat dalam kepemimpinan adalah: 1) orang yang dapat memengaruhi orang lain di satu pihak, 2) orang yang dapat pengaruh di lain pihak, 3) adanya maksud-maksud atau tujuan tertentu yang hendak dicapai, 4) adanya serangkaian tindakan tertentu untuk memengaruhi dan untuk mencapai maksud atau tujuan itu.

Walau demikian, pengaruh tidak hanya datang dari pemimpinnya saja, tetapi bisa datang dari lingkungan kerja atau dari teman sejawat yang satu profesi dengannya atau disebut dengan budaya organisasi atau budaya kerja. Artinya keberhasilan seorang pemimpin itu bukan semata-mata atas kehebatannya memimpin, tetapi juga dipengaruhi seberapa besar lingkungan kerja bawahannya mendukung keberhasilan pemimpinnya.

Lingkungan kerja atau budaya organisasi di sekolah merupakan bentukan dari kemampuan seorang pemimpin dan orang yang dipimpinnya. Perilaku-perilaku yang muncul dari bawahan akan membentuk suatu budaya organisasi yang berhubungan dengan cara kerja mereka. Di antara perilaku-perilaku yang ditemukan, yaitu guru terlambat masuk ke dalam kelas untuk memberikan pelajaran, guru ada yang merokok di dalam lingkungan sekolah, guru ada yang ngobrol membicarakan berita-berita yang hangat yang ada di

televisi, guru ada yang duduk di atas meja ketika menjelaskan pelajaran di dalam kelas, guru ada yang berpakaian rapi dan ada juga yang tidak rapi.

Sehingga dengan adanya budaya organisasi tersebut di atas dapat memberikan pengaruh terhadap guru-guru yang lain, bahkan diikuti oleh guru-guru yang lain. Seyogyanya organisasi yang baik akan tergambar dari budaya atau perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi tersebut.

Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Sebab kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Wirawan, bahwa “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, mengatakan bahwa, “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian causal study. Sugiyono menyatakan, bahwa peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independent dan dependent.

Penelitian ini akan mencari pengaruh antar variabel, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif, kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Masing-masing pemimpin mempunyai ciri dan karakteristik berbedabeda, hal ini disesuaikan dengan watak dan kepribadiannya. Begitu juga tipe dan gaya ia memimpin sangat ditentukan oleh siapa yang ia pimpin dan situasi yang bagaimana

kepemimpinannya. Berikut tipe-tipe kepemimpinan dalam pendidikan yang disampaikan oleh Abdul Azis Wahab:

- a. Tipe otoriter, yaitu pemimpin bertindak diktator terhadap bawahannya, baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa bawahannya. Sedangkan kewajiban bawahan hanyalah mengikuti perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran. Mereka harus patuh dan setia kepada pemimpin secara mutlak.
- b. Tipe laissez-faire, sebenarnya tipe ini pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya. Ia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya.
- c. Tipe demokratis, yaitu melakukan kepemimpinannya di tengah-tengah bawahannya, hubungan dengan bawahan bukan sebagai majikan dan budak, melainkan sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Ia berusaha memberikan stimulus kepada bawahannya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Tipe pseudo-demokratis, disebut juga demokratis semu atau manipulasi diplomatik. Pemimpin seperti ini hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Jika ia punya ide maka ia musyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide tersebut sebagai keputusan bersama.

Senada dengan pendapat Abdul Aziz Wahab di atas dalam Husnul, bahwa sebagaimana laporan dari Graves di Standford University, tipe kepemimpinan itu meliputi tipe authoritarian, laissez faire, demokratis dan pseudo demokratis.

Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya yang dapat memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang efektif ini dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard yaitu gaya kepemimpinan situasional dengan berdasarkan tingkat kematangan bawahan meliputi telling, selling, participating dan delegating.

- a. Telling (pekerjaan tinggi-relasi rendah), dalam model ini pemimpin menentukan peranan karyawan dan mengatur apa, kapan, bagaimana, dan di mana karyawan melaksanakan tugasnya.

- b. Selling (pekerjaan tinggi-relasi tinggi), pemimpin menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung.
- c. Participating (pekerjaan rendah-relasi tinggi), pemimpin dan pengikutnya bersama-sama membuat keputusan, di mana pemimpin berperan sebagai fasilitator dan komunikator.
- d. Delegating (pekerjaan rendah-relasi rendah), pemimpin kurang memberikan pengarahan atau dukungan.

Sehingga dalam pengelompokkan gaya kepemimpinan ini nantinya akan menjadi empat model, yaitu: gaya kepemimpinan G1-Instruksi, yaitu jika direktif tinggi dan suportif rendah, gaya kepemimpinan G2-Konsultasi, yaitu jika direktif tinggi dan suportif tinggi, gaya kepemimpinan G3- Partisipasi, yaitu jika direktif rendah dan suportif tinggi dan gaya kepemimpinan G4-Delegasi jika suportif rendah dan direktif rendah.

- a. Gaya Instruktif, yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan pengarahan secara spesifik tentang apa, bagaimana dan kapan kegiatan dilakukan. Kegiatan banyak diawasi secara ketat, kadar direktif tinggi, kadar semangat rendah, kurang dapat meningkatkan kemampuan pegawai, kemampuan motivasi rendah dan tingkat kematangan bawahan rendah.
- b. Gaya Konsultatif, yaitu gaya yang penerapan pada bawahan memiliki kemampuan tinggi namun kemauan rendah. Memiliki kadar direktif rendah, semangat tinggi, komunikasi dilakukan timbal balik, masih memberikan pengarahan yang spesifik, pimpinan secara bertahap memberikan tanggung jawab kepada bawahan, walaupun dianggap belum mampu, tingkat kematangan bawahan rendah ke sedang.
- c. Gaya Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan terbuka, bebas dan nondirektive. Pendekatan seperti ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengarahkan tim kepada tercapainya konsensus. Model ini asumsinya adalah bawahan akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi di mana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya.
- d. Gaya Delegatif, yaitu gaya bagi bawahan yang memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi. Pemimpin memberikan pengarahan bila diperlukan saja, memberikan semangat dianggap tidak perlu lagi, penyerahan tanggung jawab bawahan untuk

mengatasi dan menyelesaikan tugas, tidak perlu memberi motivasi dan tingkat kematangan bawahan tinggi.

Dari beberapa pendapat di atas dipahami bahwa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap atau tingkah laku yang dilakukan kepala sekolah kepada bawahannya untuk memengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan agar mau dan bisa bekerja sesuai dengan kesepakatan organisasi sekolah guna tercapainya tujuan lembaga sekolah.

Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Formal dan Informal

Kepala sekolah adalah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab langsung terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. Oleh sebab itu kepala sekolah merupakan faktor terpenting dalam penentuan proses pencapaian dan keberhasilan dari tujuan yang sudah ditetapkan sekolah. Sehingga pengaruh kepala sekolah dalam memimpin sangat besar terhadap maju tidaknya sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan ia harus memahami tugas dan fungsinya untuk keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada guru, staf dan siswa. Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi, menurut Wahjosumidjo ada dua bentuk, yaitu : kepemimpinan formal (formal leadership) dan kepemimpinan informal (informal leadership)

Kepala sekolah dengan kepemimpinan formal adalah kepala sekolah yang diangkat atau dipilih melalui tahapan seleksi. Sedangkan kepala sekolah dengan kepemimpinan informal adalah kepala sekolah yang diangkat atau dipilih berdasarkan kemampuan dan kecakapannya yang dirasakan oleh orang lain sehingga ia mampu memecahkan persoalan dalam organisasi sekolah tersebut

Lima peranan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat diintegrasikan dalam status formal kepemimpinannya, yaitu:

- a. Figuerhead, yaitu kepala sekolah sebagai lambang yang mempunyai kedudukan yang selalu melekat dengan sekolah yang dipimpinnya. Artinya kepala sekolah harus selalu dapat memelihara integritas diri agar peranannya sebagai lambang tidak menodai nama baik sekolah.
- b. Leadership, yaitu peranan kepala sekolah sebagai pemimpin harus mencerminkan

tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi ini sangat penting sebab di samping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf dan siswa dan sekaligus juga meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

- c. Liasion, yaitu kepala sekolah berperan sebagai penghubung antara kepentingan sekolah dengan lingkungan di luar sekolah.
- d. Disseminator, yaitu kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan membagi informasi kepada para guru, staf, siswa dan orang tua siswa.
- e. Desicional Roles, kepala sekolah berperan sebagai pengambil keputusan, seperti menuangkan pemikirannya untuk memunculkan program-program baru untuk kemajuan sekolah. Mampu mengantisipasi semua akibat dari pengambilan keputusan. Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk menentukan siapa yang akan memperoleh penghargaan dan hukuman terhadap guru dan staf dengan memperhatikan kinerja bawahannya.

Tugas dan Tanggungjawab Kepala Sekolah

Kepala Sekolah memiliki kedudukan yang strategis sebagai motor dan menggerakkan serta memotivasi bawahan, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu keberadaannya mutlak diperlukan karena tidak mungkin digantikan oleh fungsi dan peran yang lain.

Pada tingkat sekolah menengah, kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya memiliki tanggung jawab dan memiliki otoritas dalam program-program sekolah, kurikulum, dan keputusan personil tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya dengan cara memperbaiki dan memperkuat manajemen kepemimpinan. Oleh karena itu, agar manajemen ini terbentuk kepala sekolah harus pandai, cerdas dan memiliki strategi dalam memimpin kelompok serta cerdas pula dalam pendelegasian tugas dan wewenang.

Di antara tugas dan tanggung jawab yang dilakukan kepala sekolah sehingga dapat menunjukkan bahwa ia berfungsi sebagai pimpinan adalah sebagaimana yang dikemukakan Nurkholis sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai evaluator, yaitu melakukan pengukuran seperti kehadiran, kerajinan dan pribadi para guru, tenaga kependidikan, administrator sekolah dan

siswa. Data hasil pengukuran tersebut kemudian dipertimbangkan dan dibandingkan yang akhirnya dilakukan evaluasi.

- b. Kepala sekolah sebagai manajer, yaitu harus memerankan fungsi manajerialnya dengan cara melakukan proses perencanaan, menggerakkan, dan mengkoordinasikan (planning, organizing, actuating, dan controlling).
- c. Kepala sekolah sebagai administrator. Kepala sekolah memiliki dua tugas utama yaitu: Pertama, sebagai pengendali struktur organisasi, yaitu mengendalikan bagaimana cara pelaporan, dengan siapa tugas tersebut harus dikerjakan dan dengan siapa berinteraksi dalam mengerjakan tugas tersebut. Kedua, melaksanakan administrasi substantif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana, hubungan dengan masyarakat dan administrasi umum.
- d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor. Kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan serta administrator lainnya. Sebagaimana dalam standar kompetensi kepala sekolah dalam bidang supervisi sebagaimana yang diatur dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007
- e. Kepala sekolah sebagai leader. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala Madrasah terutama ditujukan kepada para guru karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan.
- f. Kepala sekolah sebagai motivator. Kepala sekolah harus selalu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan dan administrator sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Berkenaan dengan beberapa manajemen kepemimpinan kepala sekolah di atas, maka kepala sekolah harus mampu mengamalkan dan menjadikan peran-peran tersebut dalam bentuk tindakan nyata. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling memengaruhi serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah yang profesional.

Kinerja Guru

Menurut Stephen Robbins dalam Lijan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang

telah ditetapkan bersama. Hal ini perlu dilakukan, sehingga bisa diketahui seberapa besar kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata Performance yang berasal dari akar kata to Perform dengan beberapa arti yaitu, melakukan, menjalankan, melaksanakan (to do or carryout, execute), memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (to discharge of fulfill as vow), melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (to execute or complete an understaking) dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (to do what is expected of a person machine).

Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, di mana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal, yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Kinerja yang di maksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihny. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu

berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: 1) bekerja dengan siswa secara individual, 2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, 3) pendayagunaan media pembelajaran, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5) kepemimpinan yang aktif dari guru”. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik dan sesuai gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru di sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik bisa diupayakan dengan memberdayakan segala potensi, peluang dan ancaman yang ada di sekolahnya. Sehingga kepala sekolah bisa menerapkan model gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan di sekolahnya.

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik dan sesuai budaya organisasi di sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru-gurunya. Budaya organisasi yang baik dan sesuai dapat diupayakan oleh semua warga sekolah dengan menumbuhkan kesadaran dan komitmen terhadap kemajuan sekolah, sehingga warga sekolah dapat berperilaku dan berbuat sesuai dengan aturan yang disepakati.

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang sesuai tentunya akan dapat meningkatkan kinerja guru-guru di sekolah yang diikuti oleh semua komponen yang ada di sekolah secara sadar dan terus menerus guna tercapainya visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh lembaga sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Moh, Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi, Bandung: Tarsito, 1997.

Baharuddin & Umiarso, Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teori dan Praktik, Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2012.

Danim, Sudarwan, Kepemimpinan Pendidikan, Bandung: Alfabeta, 2010.

- Hamzah, B. Uno, Profesi Kependidikan, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bina Aksara, 2007.
- Sinambela, Poltak, Lijan, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Sulistiyorini, Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi, Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009.
- Suradji, Gatot dan Martono, Engelbetus, Ilmu dan Seni Kepemimpinan, Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2014.
- Usman, Husaini, Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 4, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Wahab, Abdul Azis, Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan, Bandung, Alfabeta, 2008.
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Yaqin, Husnul, Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan, Banjarmasin: Antasari Pres, 2011.