# **TESIS**

# PENGARUH BUDAYA SEKOLAH ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM SULTAN AGUNG 4 SEMARANG



**Disusun Oleh:** 

MOH. IMRON

21501900020

PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG

2023

# PENGARUH BUDAYA SEKOLAH ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM SULTAN AGUNG 4 SEMARANG

#### **TESIS**

Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan
dalam Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung

Oleh:

MOH. IMRON

NIM. 21501900020

# PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Tanggal 6 Maret 2023

#### LEMBAR PERSETUJUAN

# PENGARUH BUDAYA SEKOLAH ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM SULTAN AGUNG 4 SEMARANG

# Oleh:

# MOH. IMRON NIM. 21501900020

Pada tanggal ...... telah disetujui oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Nuridin, S.Ag., M.Pd

Drs. M. Muhtar Arifin S, M.Lib.

Mengetahui:

Program Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Ketua,

Dr. Agus Irfan, MPI

NIK. 210513020

#### LEMBAR PENGESAHAN

# PENGARUH BUDAYA SEKOLAH ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM SULTAN AGUNG 4 SEMARANG

#### Oleh:

# MOH. IMRON

NIM. 21501900020

Tesis ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Program Magister Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang

Tanggal: 3 Maret 2023

Dewan Penguji Tesis,

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Muna Y Madrah, MA

Dr. Choeroni, M.Pd

Anggota,

# Sarjuni, S.Ag., M.Hum

# Mengetahui:

Program Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Ketua,

Dr. Agus Irfan, MPI

NIK. 210513020

#### **ABSTRAK**

Moh. Imron: Pengaruh Budaya Sekolah Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang. Semarang: Program Magister Pendidikan Agama Islam Unissula, 2023.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari kondisi kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang yang mengalami naik turun. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang baik secara simultan maupun parsial. Variabel budaya islami diwakili oleh 6 butir pernyataan, variabel gaya kepemimpinan diwakili oleh 4 butir pernyataan, dan variabel kinerja guru diwakili oleh 3 butir pernyataan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif karena mencari pengaruh antar variabel dalam penelitian yaitu variabel bebas (*dependent*) terhadap variabel terikat (*independent*). Populasi penelitian adalah seluruh guru pada SD Islam Unissula 4 Semarang yang berjumlah 35 guru, sehingga disebut dengan penelitian populasi. Metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert 1-5. Data dianalisis dengan regresi linier berganda dan uji signifikansi berupa Uji F secara keseluruhan dan Uji t secara parsial.

Simpulan penelitian ini meliputi 3 hal, yaitu 1) Terdapat pengaruh positif budaya sekolah Islami terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang, karena P-value variabel budaya sekolah Islami sebesar 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima. 2) Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang, karena P-value variabel budaya sekolah Islami sebesar 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima. 3) Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang, karena P-value sebesar 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci: Budaya Sekolah Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

#### **ABSTRACT**

Moh. Imron: The Influence of Islamic School Culture and Leadership Style on Teacher Performance at Sultan Agung 4 Islamic Elementary School Semarang. Semarang: Unissula Islamic Religious Education Masters Program, 2023.

The background of this research is the condition of teacher performance at Islamic Elementary School Sultan Agung 4 Semarang, which has experienced ups and downs. The purpose of this study was to determine the effect of Islamic school culture and leadership style on teacher performance at the Sultan Agung 4 Islamic Elementary School Semarang either simultaneously or partially. The Islamic culture variable is represented by 6 statement items, the leadership style variable is represented by 4 statement items, and the teacher performance variable is represented by 3 statement items.

This research is a type of quantitative research because it seeks the influence between variables in the study, namely the independent variable (the dependent) on the dependent variable (independent). The study population was all teachers at the Islamic Elementary School Unissula 4 Semarang, totaling 35 teachers, so it is called population research. The data collection method is a questionnaire with a Likert scale of 1-5. Data were analyzed using multiple linear regression and significance tests in the form of an overall F test and a partial t test.

The conclusions of this study include 3 things, namely 1) There is a positive influence of Islamic school culture on teacher performance at Sultan Agung 4 Islamic Elementary School Semarang, because the P-value of the Islamic school culture variable is 0.000 (<0.05), so the proposed hypothesis is accepted. 2) There is a positive influence of leadership style on teacher performance at Sultan Agung 4 Islamic Elementary School Semarang, because the P-value of the Islamic school culture variable is 0.000 (<0.05), so the proposed hypothesis is accepted. 3) There is a jointly positive influence of Islamic school culture and leadership style on teacher performance at Sultan Agung 4 Islamic Elementary School Semarang, because the P-value is 0.000 (<0.05), so the proposed hypothesis is accepted.

**Keywords:** Islamic School Culture and Leadership Style on Teacher Performance

#### PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh. Imron NIM : 21501900020

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Sekolah Islami dan Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang. Semarang: Program Magister Pendidikan Agama Islam Unissula,

2023

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis ini merupakan karya asli, dan belum pernah diajukan sebagai syarat atau sebagai bagian dari syarat untuk memperoleh gelar magister di perguruan tinggi. Penulis bersedia menerima sanksi administrasi yang berlaku kiranya pernyataan ini tidak benar.

Semarang, 6 Maret 2023 Penulis,

Moh. Imron NIM. 21501900020

#### PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moh. Imron		
NIM	: 21501900020	
Program Studi	: Magister Pendidikan Agama Islam	
Fakultas : Fakultas Agama Islam		

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa <del>Tugas Akhir</del>/<del>Skripsi</del>/Tesis/<del>Disertasi</del>\* dengan judul :

PENGARUH BUDAYA SEK<mark>OLA</mark>H ISLAMI DAN GA<mark>YA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA</mark> GURU DI SD ISLAM SULTAN AGUNG 4 SEMARANG

dan me<mark>nyetujuinya m</mark>enjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama peneliti sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

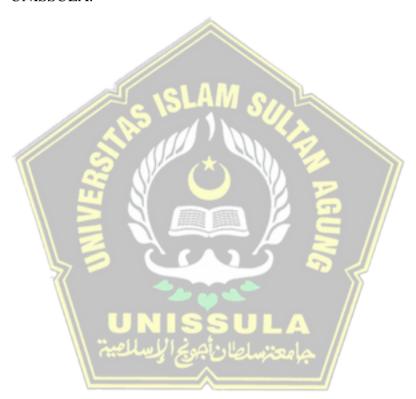
Semarang, 6 Maret 2023 Yang menyatakan,

(Moh. Imron) 21501900020

# HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis (Tesis) ini dipersembahkan teruntuk:

- 1. Istri tercinta yang selalu mendampingi dan memberikan support proses studi hingga selesai.
- 2. Anak-anak tersayang yang menjadi support dalam masa studi di UNISSULA.



#### KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga tesis ini terselesaikan dengan baik. Tesis ini berbicara tentang Pengaruh Budaya Sekolah Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalamdalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

- Dr. Nuridin, S.Ag., M.Pd selaku Pembimbing I dan Drs. M. Muhtar Arifin S, M.Lib. selaku Pembimbing II. Beliau berdua dengan sabar dan bijak telah membimbing penulis selama menyususn tesis ini.
- 2. Bapak Dr. Agus Irfan, MPI sebagai Ketua Program Magister Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang, mereka telah begitu banyak memberikan motivasi, serta berbagai hal yang tidak terhitung berkaitan dengan proses pendidikan penulis di Program MPAI Unissula hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
- 3. Tim dosen penguji, dan dosen-dosen Program Magister Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang yang telah banyak mencurahkan ilmu kepada penulis.
- 4. Sivitas akademika seperjuangan yang senantiasa saling melengkapi dan membantu dalam studi hingga terselesaikannya penelitian ini.

Teriring doa semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut memperoleh balasan dari Allah Swt dan dicatat sebagai amal saleh, dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Amin.

Semarang, 6 Maret 2023 **Penulis.** 

MOH. IMRON NIM. 21501900020

# **DAFTAR ISI**

Halaman Judul	i		
Prasyarat Gelar			
Lembar Persetujuan			
Lembar Pengesahan			
Abstrak (Indonesia)	v		
Abstract (Arab atau Inggris)			
Pernyataaan			
Lembar Persetujuan Unggah	viii		
Persembahan	ix		
Kata Pengantar (Ucapan terima kasih)	X		
DAFTAR ISI			
BAB 1 PENDAHULUAN			
1.1 Latar Belakang Masalah	1		
1.2 Identifikasi Masalah	6		
1.3 Pembatasan Masalah	6		
1.4 Rumusan Masalah	7		
1.5 Tujuan Penelitian	7		
1.6 Manfaat Penelitian	8		
1.6 Manfaat Penelitian  BAB 2 KAJIAN PUSTAKA			
2.1 Kajian Teori	9		
2.1.1 Kinerja Guru	9		
2.1 Kajian Teori			
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	22		
2.2Kajian Penelitian Terdahulu	36		
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	40		
3.1 Kerangka Konseptual (Kerangka Berfikir)	40		
3.2 Hipotesis	42		
BAB 4 METODE PENELITIAN	43		
4.1 Jenis Penelitian	43		

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	43		
4.3 Populasi dan Sampel	44		
4.4 Variabel Penelitian	44		
4.5 Teknik Pengumpulan Data	45		
4.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen	46		
4.7 Teknik Analisis Data	49		
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN			
5.1 Deskriptif Data	54		
5.2 Deskriptif Variabel	57		
5.3 Analisis Data Penelitian	59		
5.4 Uji Asumsi Klasik	64		
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	66		
5.6 Pengujian Hipotesis	67		
5.7 Pembahasan	70		
BAB 6 PENUTUP	74		
6.1 Simpulan	74		
6.2 Implikasi	74		
6.2 Implikasi	75		
6.4 Saran	75		
DAFTAR PUSTAKA			
LAMPIRAN – LAMPIRAN – SALULA – LAMPIRAN – LA	80		

#### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

# 1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah" (Supardi, 2014). Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dengan kinerja yang berkualitas.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014)

Kinerja guru menjadi gambaran hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013: 155). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya, apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Pada praktiknya, guru masih banyak yang mengakui adanya kesulitan dan keluhan dalam mengelola pembelajaran, apalagi model pembelajaran di era pandemic covid 19. Baik permasalahan tersebut dari sisi peserta didik, guru, maupun terkait materi pembelajaran. Oleh karenanya, kinerja guru di sekolah bisa mengalami peningkatan ataupun penurunan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Beberapa faktor tersebut bisa berupa budaya sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan maupun faktor lain yang dipandang signifikan.

Budaya sekolah diasumsikan menjadi faktor yang cukup signifikan dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Budaya dapat didefinisikan dalam pengertian yang lebih luas yaitu budaya organisasi, yang mana budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya (Rahmayani, 2021). Robbins (2008), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Zamroni (2011, 111) mengemukakan pentingnya sebuah sekolah memiliki budaya atau kultur. Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki: (1) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif. Suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah. Budaya sekolah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah.

Kinerja guru juga diasumsikan bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Thoha (2010: 49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saaat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan.

Seorang pemimpin bukanlah hanya seseorang yang dapat memimpin saja, tetapi harus memiliki kekuatan, semangat untuk mengubah sikap sehingga pegawai menjadi conform dengan pemimpin. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan

yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Sebagaimana hasil observasi kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang, mengalami grafik naik turun dalam 3 periode terakhir. Sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1 Kinerja Guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang Periode Tahun 2018 – 2020

		Tahun			
No		2017	2018	2019	2020
	Aspek kinerja	Gaya kepemimpinan lama		Gaya kepemimpinan baru	
1	Hasil kerja	80%	90%	85%	75%
2	Perilaku kerja	85%	85%	90%	80%
3	Sifat pribadi	80%	85%	87%	78%
	Rata-rata	81,66%	86,66%	87,33%	77,66%

Sumber: dok.2020

Sebagaimana hasil observasi peneliti pada pra penelitian menunjukkan bahwa ketercapaian target kinerja guru di SD Islam Unissula 4 Semarang selama 4 tahun mengalami fluktuasi. Jika diprosentase, ketercapaian tersebut menunjukkan pada tahun 2017 hasil kerja sebesar 80%, perilaku kerja sebesar 85%, dan sifat pribadi sebesar 80%, dengan rata-rata sebesar 81,66%. Pada tahun 2018 hasil kerja sebesar 90%, perilaku kerja sebesar 85%, dan sifat pribadi sebesar 85%, dengan rata-rata sebesar 86,66%. Pada tahun 2019 hasil kerja sebesar 85%, perilaku kerja sebesar 90%, dan sifat pribadi sebesar 87%, dengan rata-rata sebesar 87%, sementara pada tahun 2020 hasil kerja sebesar 75%,

perilaku kerja sebesar 80%, dan sifat pribadi sebesar 78%, dengan rata-rata sebesar 77,66%. Data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2018 dan 2019 mengalami kenaikan, sementara pada tahun 2020 mengalami penurunan secara drastis. Penurunan kinerja guru tersebut terjadi karena sebagai dampak adanya pandemic covid 19 dan juga pergantian kepemimpinan dengan gaya yang berbeda.

Hal ini senada dengan beberapa penelitian sebelumnya yang cukup relevan. Penelitian yang dilakukan oleh Dahlan, dkk (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin. Penelitian yang dilakukan oleh candra, dkk (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan, budaya sekolah, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerj<mark>a g</mark>uru SMP Swasta Sultan Agung Pe<mark>mat</mark>angsiantar. Berdasarkan pengaruh secara parsial yang terjadi antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, budaya seko<mark>la</mark>h, da<mark>n motivasi) terhadap kiner</mark>ja guru, dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang paling dominan diantara ketiganya adalah variabel gaya kepemimpinan. Penelitian Guterres dan Supartha (2016). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru SMUN 02 Baucau secara positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para guru akan semakin baik. Penelitian Pathurrahman, dkk (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Metro Lampung.

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Sekolah Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang".

#### 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di tersebut dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam usulan penelitian ini, meliputi:

- 1. Menurunnya output hasil kerja guru, apalagi pada era pandemic covid 19.
- 2. Lemahnya perilaku kerja guru terutama dalam memberikan layanan kepada semua siswa di era digital.
- 3. Menurunnya hasil kerja guru baik secara kualitas maupun kuantitas, sebagai dampak dari pola pembelajaran dengan system daring.
- 4. Menurunnya sifat pribadi guru dalam memberikan layanan komunikasi melalui media daring.

#### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka pembatasan masalah dalam usulan penelitian ini terdiri dari:

- Fokus pada kajian kinerja guru khususnya di SD Islam Sultan Agung 4
   Semarang.
- Fokus pada kajian budaya sekolah Islami yang ada di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang.
- Lebih fokus pada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang, terutama dalam 1 periode tahun ajaran pendidikan 2022/2023

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- Apakah budaya sekolah Islami berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang?
- 2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang?
- 3. Apakah budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang?

# 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya sekolah Islami terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang.
- 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang.
- 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi dalam upaya peningkatan kinerja guru.

#### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Instansi

- Diharapkan dapat menjadi masukan pimpinan dalam penerapan gaya kepemimpinan guna peningkatan kinerja guru.
- 2) Diharapkan dapat menjadi masukan pimpinan dalam menetapkan program budaya sekolah yang Islami dan berkelanjutan guna peningkatan kinerja guru.

# b. Bagi guru

- Agar menjadi pijakan guru dalam meningkatkan kinerja, tanpa harus terpengaruh oleh adanya kepala sekolah.
- 2. Agar menjadi pijakan guru dalam meningkatkan kinerja, tanpa harus terpengaruh oleh adanya lingkungan sekitar.

# c. Bagi peneliti

Sebagai bahan rujukan peneliti dalam memperbaiki penelitian selanjutnya yang relevan.

#### **BAB II**

# KAJIAN PUSTAKA

# 2.1 Kajian Teori

#### 2.1.1 Kinerja Guru

## 2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007: 67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (performance) juga dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja) dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: ability, capacity, held, incentive, environment dan validity.

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan

baik, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif. Simamora (2006), penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai.

Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Menurut Wirawan (2009: 5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut A. Tabrani Rusyan (2000:17), "kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilain". Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru juga dapat di tunjukkan dari seberapa besar kompetensi kompetensi yang dipersyaratkan di penuh.

Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedadogik, komptensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Jadi penulis bisa simpulkan bahwa kinerja guru adalah sebuah hasil nyata yang bisa dilihat dari pengaruh pengetahuan bertambah yang dimilki oleh peserta didik.

# 2.1.1.2 Tujuan Peningkatan Kinerja Guru

Robbins (2010: 50) mengemukakan tujuan yang ingin dicapai dari penilaian kinerja antara lain:

- a. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia, penilaian ini memberikan informasi yang berhubungan dengan promosi, transfer ataupun pemberhentian.
- b. Penilaian memberikan tentang penelitian dan pengembangan yang dibutuhkan
- c. Penilaian dapat dijadikan sebangai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan
- d. Penilaian kinerja untuk memenuhi umpan balik terhadap para pekerja.

Senada dengan pendapat di atas, Riva'i (2012: 75) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Mengetahui tingkat prestasi karyawan,
- b. Pemberian imbalan serasai,
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan,
- d. Meningkatkan motivasi kerja,
- e. Meningkatkan etos kerja,

- Memperkuat hubungan antara karyawan dan supervisor melalui diskusi kemajuan kerja mereka,
- g. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk mempeebaiki desain pekerjaan, lingkungn kerja,
- h. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan,
- i. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja,
- j. Untuk mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerja, dan
- k. Pemutus hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Depdiknas (2000) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah (a) membantu dalam pengembangan profesi dan karier guru, (b) pengambilan kebijaksanaan per sekolah, (c) cara meningkatkan kinerja guru, (d) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, (e) mengid7entifikasi potensi guru untuk program in-service training, (f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja, (g) penyempurnaan manajemen sekolah, (h) penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

# 2.1.1.3 Kriteria Kinerja

Menurut Robbins (2005: 526) ada tiga kriteria untuk mengetahui kinerja seseorang, yaitu:

Hasil pelaksanaan tugas individual, yang apabila hasil akhir diperhitungkan,
 maka pihak manajemen harus mengevaluasi hasil kerja pegawai.
 Menggunakan hasil kerja, seorang manajer pabrik dapat dinilai berdasarkan

kriteria tertentu seperti kualitas produksi atau biaya yang dikeluarkan untuk satu unit produksi.

- b. Perilaku, tidak mudah untuk mengidentifikasi hasil-hasil tertentu secara langsung dari kegiatan pegawai. Hal ini khususnya terjadi pada pegawai di tingkat menengah yang peranannya berada ditengah-tengah kelompok kerja.
- c. Sifat, merupakan kriteria paling lemah yang secara luas dipergunakan oleh organisasi. Kriteria ini paling lemah dibandingkan dengan dua kriteria lainnya, karena kriteria ini dihilangkan paling jauh dari kinerja pekerjaan yang sebenarnya.

# 2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Lamatenggo (2001: 35) mengatakan bahwa "Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik". Menurut Pidarta (dalam Lamatenggo, 2001: 35) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu "kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah".

Kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Selain itu, banyak faktor yang turut mempengaruhi kualitas kinerja guru, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari luar seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan

kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya. Menurut (Lamatenggo, 2001: 98) "Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan sekolah secara keseluruhan".

Guru sangat mungkin dalam menjalankan profesinya bertentangan dengan hati nuraninya, karena guru paham bagaimana harus menjalankan profesinya namun karena tidak sesuai dengan kehendak pemberi petunjuk atau komando maka cara-cara para guru tidak dapat diwujudkan dalam tindakan nyata. Guru selalu di interpensi, tidak adanya kemandirian atau otonomi itulah yang mematikan profesi guru dari sebagai pendidik menjadi pemberi instruksi atau penatar, bahkan sebagai penatar guru juga tidak memiliki otonomi sama sekali, selain itu ruang gerak guru selalu dikontrol melalui keharusan membuat satuan pelajaran (SP), padahal seorang guru yang telah memiliki pengalaman mengajar di atas lima tahun sebetulnya telah menemukan pola belajarnya sendiri. Dengan dituntutnya guru setiap kali mengajar membuat SP maka waktu dan energi banyak terbuang, waktu dan energi yang terbuang ini dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan dirinya.

Akadum (2009: 67) juga mengemukakan bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru.

- 1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total.
- Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan.

- 3) Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan.
- 4) Masih belum *smooth*-nya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru.

# 2.1.1.5 Indikator Kinerja

Simamora dan Heryanto (dalam Khoiriah, 2009) mengemukakan indikator kinerja, sebagai berikut:

- a. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketrampilan adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Handerson (dalam Wirawan, 2009: 53) dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran". Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi.

Mangkunegara (2007: 67) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas dan kuantitas:

#### 1. Kualitas

- a. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP
- c. Menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab

#### 2. Kuantitas

- a. Kuantitas pekerjaan melebihi target
- b. Kuantitas kerja yang dicapai pegawai
- c. Selalu ingin beprestasi

Menurut Wirawan (2009: 54) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian kinerja guru lebih difokuskan pada aspek keterampilan guru, yaitu besar kecilnya kemampuan guru untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pendapat Wirawan (2009) meliputi:

- 1. hasil kerja
- 2. perilaku kerja
- 3. sifat pribadi

# 2.1.2 Budaya Sekolah Islami

## 2.1.2.1 Pengertian Budaya Sekolah Islami

Ditinjau definisinya, Zamroni (2011: 111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Warga sekolah menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini yaitu peserta didik (siswa).

Mulyasa (2012) menjelaskan bahwa budaya sekolah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah. Budaya sekolah memerlukan fasilitas pembelajaran yang berguna untuk menunjang meningkatnya budaya sekolah yang baik oleh guru dalam hal penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Fasilitas pembelajaran adalah salah satu sumber daya yang menjadi tolok ukur mutu sekolah dan perlu peningkatan terus menerus

seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih.

Zamroni (2011: 87) mengemukakan pentingnya sekolah memiliki budaya atau kultur. Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki: (1) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif. Oleh karenanya suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah. Memperhatikan konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah Islami merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah dalam bingkai konsep bernuansa secara Islami.

# 2.1.2.2 Jenis Budaya Sekolah Islami

Menurut Nursyam (dalam Ajat Sudrajat, 2011: 13), ada tiga budaya yang perlu dikembangkan di sekolah, yaitu kultur akademik, kultur sosial budaya, dan kultur demokratis. Ketiga kultur ini harus menjadi prioritas yang melekat dalam lingkungan sekolah.

*Pertama*, kultur akademik. Kultur akademik memiliki ciri pada setiap tindakan, keputusan, kebijakan, dan opini didukung dengan dasar akademik yang kuat. Artinya merujuk pada teori, dasar hukum, dan nilai kebenaran

yang teruji. Budaya akademik juga dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan yang berhubungan dengan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik, di lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian. Dengan demikian, kepala sekolah, guru, dan siswa selalu berpegang pada pijakan teori dalam berpikir, bersikap dan bertindak dalam kesehariannya. Kultur akademik tercermin pada keilmuan, kedisiplinan dalam bertindak, kearifan dalam bersikap, serta kepiawaian dalam berpikir dan berargumentasi. Ciri-ciri warga sekolah yang menerapkan budaya akademik yaitu bersifat kritis, objektif, analitis, kreatif, terbuka untuk menerima kritik, menghargai waktu dan prestasi ilmiah, memiliki dan menjunjung tinggi tradisi ilmiah, dinamis, dan berorientasi ke masa depan. Kesimpulannnya, kultur akademik lebih menekankan pada budaya ilmiah yang ada dalam diri seseorang dalam berfikir, bertindak dan bertingkah laku dalam lingkup kegiatan akademik.

Kedua, kultur sosial budaya. Kultur sosial budaya tercermin pada pengembangan sekolah yang memelihara, membangun, dan mengembangkan budaya bangsa yang positif dalam kerangka pembangunan manusia seutuhnya serta menerapkan kehidup sosial yang harmonis antar warga sekolah. Sekolah akan menjadi benteng pertahanan terkikisnya budaya akibat gencarnya serangan budaya asing yang tidak relevan seperti budaya hedonisme, individualisme, dan materialisme. Di sisi lain sekolah terus mengembangkan seni tradisi yang berakar pada budaya nusantara. Kultur sosial budaya merupakan bagian hidup manusia yang paling dekat

dengan kehidupan sehari-hari, dan hampir setiap kegiatan manusia tidak terlepas dari unsur sosial budaya. Kultur sosial meliputi suatu sikap bagaimana manusia itu berhubungan dan berinteraksi satu dengan yang lain dalam kelompoknya dan bagaimana susunan unit-unit masyarakat atau sosial di suatu wilayah serta kaitannya satu dengan yang lain. Sedangkan kultur budaya adalah totalitas yang kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, seni, hukum, moral, adat, dan kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang diperoleh dari turun temurun oleh suatu komunitas.

Ketiga, kultur demokratis. Kultur demokratis menampilkan corak berkehidupan yang mengakomodasi perbedaan untuk secara bersama membangun kemajuan suatu kelompok maupun bangsa. Kultur ini jauh dari pola tindakan disksriminatif serta sikap mengabdi atasan secara membabi buta. Warga sekolah selalu bertindak objektif dan transparan pada setiap tindakan maupun keputusan. Kultur demokratis tercermin dalam pengambilan keputusan dan menghargai keputusan, serta mengetahui secara penuh hak dan kewajiban diri sendiri, orang lain, bangsa dan negara.

Menurut Mangkunegara (2008: 113), budaya pada suatu organisasi tidak hanya berhubungan dengan perkiraan atau sistem kepercayaan, tetapi juga tentang nilai-nilai, dan norma yang dilestarikan pada suatu organisasi sebagai pedoman tingkah laku untuk setiap anggotanya dalam mengatasi permasalahan eksternal dan internal. Budaya sekolah memiliki kontribusi yang dominan terhadap perbaikan mutu sekolah dan mutu kehidupan yang

ada di sekolah tersebut (Sidabutar, dkk, 2017: 39). Budaya sekolah yang memiliki karakteristik yang baik dalam suatu sekolah akan menciptakan situasi yang nyaman, sehingga akan mendorong guru bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah dengan sebaik-baiknya (Jumriatunnisah & Tamsah, 2016: 26).

## 2.1.2.3 Karakteristik Budaya Sekolah Islami

Ditinjau dari karakteristiknya, Luthan (2003: 125) mengetengahkan enam karakteristik penting dari budaya organisasi termasuk di dalamnya sekolah, yaitu:

- (1) Observed behavioral regularities, yakni perilaku individu yang tampak teramati.
- (2) *Norms*; yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- (3) *Dominant values*, yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota sekolah.
- (4) *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan sekolah dalam memperlakukan customer dan karyawan.
- (5) *Rules*, yaitu adanya pedoman yang ketat dikaitkan dengan kemajuan sekolah.
- (6) *Organization climate*, yaitu merupakan perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara

berinteraksi para anggota sekolah, dan cara anggota sekolah memperlakukan dirinya dan customer.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka indicator budaya sekolah dalam penelitian ini meliputi 6 aspek, yaitu: *observed behavioral regularities*, norms, *dominant values, philosophy, rules*, dan *organization climate*.

### 2.1.3 Gaya Kepemimpinan

# 2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepimimpinan

Kepemimpinan dimaknai sebagai keperluan yang azazi dalam kehidupan manusia. Tugas kepemimpinann adalah memimpin jiwa-jiwa manusia untuk tunduk dan taat kepada Allah dan rasulNya, bukan sekedar hal-hal yang bersifat material, atau dengan kata lain mendidik iman dan taqwa (Tim Renstra YBWSA, 2016: 23) Ditinjau dari maknanya, menurut Hasibuan (2014: 170) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kartono (2008: 34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Thoha (2010: 49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saaat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Herujito (2006: 188) mengartikan gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktekan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Supardo (2006: 4) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan Instansi dengan cara yang lebih masuk akal.

# 2.1.3.2 Fungsi Gaya Kepimimpinan

Menurut Bass dan Avolio (Husaini Usman, 2008: 323) terdapat 4 dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan. Pertama, *idealized influence*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Kepala sekolah memiliki visi pendidikan yang memahami tujuan sekolah dan mampu mewujudkannya. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat (*respect*) dan percaya diri (*confidence*) dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Karakteristikatau komponen kepemimpinan dalam fungsi ini berupa: 1) melibatkan para staff, guru, dan pegawai serta stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah, 2) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

Kedua, *inspirational motivation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pengawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang patut diteladani. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengunakan prinsip kebersamaan dalam menangani beban tugas. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengekspresikan harapan- harapan yang jelas dan mendemonstrasikan komitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Komponen kepemimpinan dalam fungsi ini yaitu: 1) menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolegatif, 2) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi instrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja, 3) mengembangkan kelompok nilai-nilai kebersamaan, kesadaran dan berorganisasi, menghargai consensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk sekolah lebih maju, 4) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif, 5) peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa, dan 6) mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak.

Ketiga, *intellectual stimulation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rational. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu. Dalam komponen ini, yang terkait berupa: 1)

kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, 2) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah, 3) kepemimpinan yang mendidik, 4) kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi *interpersonal*.

Keempat, *individualized consideration*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengar dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Dalam komponen ini, yaitu:

1) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota,
2) berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai,
3) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.

Kelima, *charisma* yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Dalam komponen ini yang terkait dengan fungsi charisma yaitu: 1)

mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi, 2) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, 3) memiliki sifat kebapakan (*paternalistik*) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (*maternalistik*) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut tampak bahwa fungsi kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Karena itu fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus dilaksanakan dengan mempertimbangkan kelima aspek dalam fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang transformational. Hal ini akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan pengawai untuk berkinerja tinggi dan membawa perubahan budaya sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

# 2.1.3.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuantujuan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan menejemen berbasis sekolah adalah segala upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kriteria kepemimpinan kepala

sekolah yang efektif menurut E. Mulyasa (2016:126) sebagai berikut: (a) Mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan lancar, (b) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (c) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan, (e) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain disekolah, (f) Bekerja dengan tim manajemen, (g) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.3.4 Jenis Gaya Kepemimpinan

Ditinjau dari jenisnya, White dan Lippit (dalam Reksohadiprodjo, 2001) mengemukakan tiga (3) gaya kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter, dan bebas. Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut:

### a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpianan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif yang artinya atasan menolak segala bentuk persaingan dan atasan dapat bekerjasama dengan karyawan dalam mengambil keputusan. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Aktif dalam menggerakkan dan memotivasi (Rivai, 2010).

Kepala sekolah yang demokratis mengadakan konsultasi kepada bawahannya tentang tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yang diusulkan/dikehendaki oleh kepala sekolah, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan itu. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah otoriter dan gaya kepemimpinan kepala sekolah situasional tidak mengenal yang demikian itu.

Kelebihan gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini adalah partisipasi bawahan yang besar dalam keputusan dan realisasi pekerjaan, adanya penghargaan kepada bawahan, peluang untuk mengembangkan diri, adanya kepuasan bawahan atas hasil pekerjaan, sedangkan kelemahannya adalah kurang efisien waktu dan kurang kendali manajerial (kontrol).

Menurut Kurt Lewin (dalam Baharuddin dan Umiarso, 2012: 56) kepemimpinan kepala sekolah demokratis adalah kepala sekolah yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan. Hal ini agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam

segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut Sudarwan Danim (2015: 213) mengemukakan kepemimpinan kepala sekolah demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan lembaga pendidikan akan tercapai. Dengan demikian, dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Setiap anggota kelompok tidak saja diberikan kesempatan aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya memimpin.

### b. Gaya kepemimpinan Otoriter (otokratis)

Menurut Rivai (2010), kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Kepemimpinan otoriter ialah kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan ditetapkan oleh pemimpin sendiri tanpa adanya diskusi maupun pertukaran pendapat dengan bawahan. Dalam kepemimpinan otoriter ini pemimpin sebagai pemikul tanggung jawab

penuh atas keputusan yang telah di ambilnya. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana atas keputusan yang telah ditetapkan pemimpin. Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat menjadikan karyawan untuk lebih disiplin, dan tidak bergantung terhadap atasan kerja.

Selain itu, pada gaya kepemimpinan ini keputusan dapat diambil secara cepat karena tidak melalui proses diskusi terlebih dahulu. Dengan tidak diikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan maka bawahan tidak akan dapat belajar mengenai hal tersebut sehingga produktivitas karyawan tidak akan cepat meningkat. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin sering bersikap individualis dimana pemimpin tersebut sangat jarang untuk berkomunikasi dengan bawahan sehingga hubungan antara pemimpin dan bawahan kurang akrab. Gaya kepemimpinan itu sangat sesuai diterapkan jika organisasi menghadapai keadaan darurat sehingga kinerja karyawan dapat naik.

Kepala sekolah yang seperti ini dipandang sebagai orang yang memberikan perintah dan mengharapkan pelaksanaannya secara dogmatis dan selalu positif. Dengan segala kemampuannya, ia berusaha menakut-nakuti bawahannya dengan jalan memberikan hukuman tertentu bagi yang berbuat negatif dan hadiah untuk bawahannya yang bekerja dengan baik. Keputusan dan pemecahan permasalahannya yang diambil atas keputusannya sendiri.

Kelebihan gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini adalah efisiensi waktu, hasil pekerjaan lebih cepat, penjelasan pekerjaan yang rinci, adanya kontrol yang ketat, dan adanya hukuman bagi yang berbuat negatif. Sedangkan kelemahannya adalah bawahan kurang merasa aman, adanya kesenjangan komunikasi, bawahan kurang berkembang, terabaikannya harga diri bawahan, moral dan produktifitas rendah, serta bawahan dapat bekerja dengan baik jika ada penjelasan yang rinci dan disertai penghargaan.

# c. Gaya Kepemimpinan Bebas (Laissez faire)

Gaya kepemimpinan bebas (*Laissez faire*) adalah cara seorang pimpinan dalam menghadapi bawahannya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan. Pada gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahannya sedangkan pemimpin sendiri hanya memainkan peranan kecil, pemimpin memfungsikan dirinya sebagai penasihat yang dilakukan dengan memberi kesempatan berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukan. Bawahan memiliki kebebasan penuh untuk proses pengambilan keputusan dan meneyelesaikan pekerjaan dengan cara yang menurut karyawan paling sesuai dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Pemimpin tidak pernah melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku perbuatan dan kegiatan bawahan karena pemimpin telah percaya dan

menyerahkan sepenuhnya wewenang kepada bawahan sehingga pemimpin tidak mengambil andil dalam proses kepemimpinannya.

Kepala sekolah seperti ini sangat sedikit menggunakan kekuasaannya, bahkan gaya ini memberikan suatu tingkat kebebasan yang tinggi terhadap bawahannya (*laissez faire*) di dalam segala tindakan mereka dan didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (*task behavior*), perilaku hubungan (*relationship behavior*) dan kematangan (*maturiry*). Gaya kepemimpinan kepala sekolah model ini terbagi ke dalam empat gaya, yaitu: gaya mendikte (*telling*), gaya menjual (*selling*), gaya melibatkan diri (*participating*), dan gaya mendelegasikan (*delegating*).

Kelebihan gaya kepemimpinan ini dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan yang tepat serta kreativitas untuk memecahkan suatu permasalahan. Dengan adanya kepemimpinan yang bebas ini para karyawan dapat menunjukkan persoalan yang dianggap penting di dalam organisasi dan tidak selalu bergantung pada atasan. Kelemahan gaya kepemimpinan ini yaitu, jika karyawan terlalu bebas tanpa ada pengawasan yang kuat dari atasan, ada kemungkinan penyimpangan dari peraturan dan prosedur yang ada dapat terjadi, pengambilan keputusan yang dapat memakan banyak waktu bila karyawan kurang berpengalaman dan dapat terjadi salah tindak, kepala sekolah memiliki ketergantungan yang besar terhadap bawahan, kurangnya

kontrol, memiliki resiko yang besar, dan pemimpin harus mengenal dengan baik integritas setiap bawahannya jika mau berhasil.

Sedangkan Robinss (2006) mengidentifikasi empat (4) jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

### 1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi; memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Riskio personal; Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risikopersonal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan; Mereka mampu menilai secara realistiskendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut; Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

e. Perilaku tidak konvensional; Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

### 2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat (4) karakteristik pemimpin transaksional:

- a) Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dean mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d) Laissez-Faire: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

### 3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalanpersoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat (4) karakteristik pemimpin transformasional, meliputi:

- a) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

### 4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

# 2.1.3.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini lebih difokuskan pada gaya kepemimpinan transformasional, dengan 4 indikator pengukuran, meliputi:

- 1) Kharisma
- 2) Inspirasi
- 3) Stimulasi intelektual
- 4) Pertimbangan individual

# 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, sebagai berikut.

Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
Mu <mark>h</mark> amm <mark>ad</mark> Dahlan,	Pengaruh Budaya Sekolah	ada pengaruh yang
Yasir Arafat,	dan Diklat terhadap Kinerja	signifikan budaya sekolah
Syaiful Eddy (2020)	Guru	terhadap kinerja guru di
\\ UN	IISSULA //	SD Negeri Kecamatan
سلامية	جامعنسلطان أجونج الإ	Sungai Lilin
Bachtiar Arifudin	Pengaruh Gaya	Terdapat pengaruh positif
Husain (2017)	Kepemimpinan Kepala	dan signifikan gaya
	Sekolah Terhadap Kinerja	kepemimpinan Kepala
	Guru Pada SMA Adzkia	Sekolah terhadap kinerja
	Islamic School	Guru pada SMA Adzkia
		Islamic School.
Farid Pathurrahman,	Pengaruh Gaya	Ada kontribusi positif dan
Juhri AM,	Kepemimpinan Kepala	signifikan gaya
	Sekolah Dan Kecerdasan	kepemimpinan kepala

Muhammad Ihsan	Emosional Guru Terhadap sekolah terhadap kinerj			
Dacholfany (2020).	Kinerja Guru Smk Negeri Di	guru SMK Negeri Di Kota		
	Kota Metro Lampung	Metro Lampung		
Vivi Candra,	Pengaruh gaya	Secara parsial, variabel		
Pasaman Silaban,	kepemimpinan, budaya	gaya kepemimpinan		
Acai Sudirman	sekolah dan motivasi	kepala sekolah		
(2019)	terhadap kinerja guru SMP	berpengaruh signifikan		
	swasta	terhadap kinerja guru,		
		variabel budaya sekolah		
		berpengaruh signifikan		
5	SLAM SU	terhadap kinerja guru,		

Sumber: berbagai jurnal relevan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut diantaranya menunjukkan bahwa penelitian Muhammad Dahlan, Yasir Arafat, Syaiful Eddy (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru, hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin. Perbedaannya, penelitian kali ini variabel bebas lebih dikhususkan berupa Budaya Sekolah Islami, dengan variabel bebas lainnya berupa gaya kepemimpinan.

Penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Adzkia Islamic School. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru pada SMA Adzkia Islamic School. Perbedaannya, penelitian kali ini variabel bebas selain adanya gaya kepemimpinan dilengkapi variabel Budaya Sekolah

Islami. Selain itu, subyek penelitian ini dilaksanakan di tingkat sekolah dasar Islam.

Penelitian Farid Pathurrahman, Juhri AM, Muhammad Ihsan Dacholfany (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Metro Lampung. Hasil penelitian terdapat kontribusi positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Metro Lampung. Perbedaannya, penelitian kali ini variabel bebas selain adanya gaya kepemimpinan dilengkapi variabel Budaya Sekolah Islami. Perbedaan lainnya terlihat pada subyek penelitian kali ini dilaksanakan di tingkat Sekolah Dasar Islam.

Penelitian Vivi Candra, Pasaman Silaban, Acai Sudirman (2019) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swasta. Hasil penelitian secara parsial, variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaannya, penelitian kali ini variabel bebas lebih dikhususkan berupa Budaya Sekolah Islami. Perbedaan lainnya terlihat pada subyek penelitian kali ini dilaksanakan di tingkat Sekolah Dasar Islam.

#### **BAB III**

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Konseptual (Kerangka Berpikir)

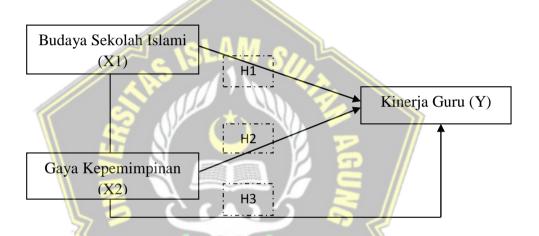
Kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 mengalami pasang surut, terkadang mengalami kenaikan maupun sebaliknya mengalami penurunan. Hal ini karena adanya berbagai faktor baik internal maupun eksternal yang diasumsikan mampu mempengaruhinya dalam kurun waktu dan kondisi tertentu. Dalam hal ini, budaya sekolah Islami dipandang sebagai salah satu faktor yang mampu mempengaruhinya. Budaya sekolah Islami sebagai pola yang mendalam, kepercayaan nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah dalam bingkai konsep bernuansa secara Islami.

Demikian juga faktor lain, berupa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, sebagai suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan instansi dengan cara yang lebih masuk akal. Adanya gaya kepemimpinan yang baik diasumsikan mampu meningkatkan kinerja guru, demikian sebaliknya.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dahlan, dkk (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin.

Penelitian yang dilakukan oleh Candra, dkk (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Penelitian Guterres dan Supartha (2016). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru SMUN 02 Baucau secara positif dan signifikan.

Kerangka berpikir penelitian ini digambarkan sebagaimana bagan berikut.



Gambar 3.1. Bagan Kerangka Berpikir

### 3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

- Terdapat pengaruh budaya sekolah Islami terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang.
- Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang

3. Terdapat pengaruh budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang.



#### **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

### 4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif karena mencari pengaruh antar variabel dalam penelitian yaitu variabel bebas (*dependent*) terhadap variabel terikat (*independent*). Menurut Azwar (2004: 5), pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikasi hubungan antara variabel yang diteliti.

# 4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Islam Sultan Agung 4 kota Semarang. Lokasi penelitian dipilih karena SD Islam Sultan Agung 4 merupakan salah satu sekolah jenjang pendidikan dasar yang diminati oleh banyak masyarakat. Hal ini karena kurikulum yang diberikan terdiri dari gabungan kurikulum pendidikan umum dan pendidikan agama. Sehingga, diharapkan siswa memiliki kemampuan di bidang pengetahuan dan keagamaan, terutama akhlak mulia.

Adapun tempat penelitian dilaksanakan sebagaimana jadwal penelitian yaitu mulai bulan Juli – Desember 2022

### 4.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 117) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pada SD Islam Sultan Agung 4 yang berjumlah 35 guru.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2013: 131). Jika populasi diatas 100 maka diambil 10%-25%, dan jika populasi di bawah 100 maka diambil semua untuk diteliti. Sebagaimana populasi yang ada, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 35 guru atau disebut juga dengan penelitian populasi.

### 4.4 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

- 1. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu:
  - a. Budaya sekolah Islami (X<sub>1</sub>)

Budaya sekolah Islami adalah pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah secara islami.

Indicator budaya sekolah islami dalam penelitian ini meliputi 6 aspek, yaitu: *observed behavioral regularities*, norms, *dominant values*, *philosophy*, *rules*, dan *organization climate*.

### b. Gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi 6 aspek, yaitu: kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual.

# 2. Variabe<mark>l ter</mark>ikat (*depend<mark>ent variable* ) yaitu kinerja guru (Y).</mark>

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikator kinerja meliputi: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

# 4.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi, sebagaimana perincian berikut:

### 1. Kuesioner

Marzuki (2005: 44) mengemukakan kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bisa melalui telepon, surat ataupun tatap muka. Pertanyaan yang diajukan harus jelas dan tidak meragukan responden. Penyebaran kuesioner

untuk memperole data didasarkan skala *Likert* dengan menggunakan 5 opsi jawaban, yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju (Indriantoro, 1999: 28). Sebelum dapat digunakan, kuesioner terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil pengujian kuesioner dapat diketahui apakah kuesioner layak dan dapat dipergunakan untuk memperoleh data yang akan dianalisis hasilnya.

### 2. Dokumentasi

Dokumentasi berupa pengumpulan data yang berupa dokumen seperti data guru di SD Islam Sultan Agung 4 Semarang. Serta dan data berupa arsip-arsip guur khususnya yang berkaitan dengan budaya sekolah Islami, gaya kepemimpinan dan kinerja guru.

### 4.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk memudahkan dalam menganalisis digunakan program analisis SPSS. Menurut Ghozali (2005: 15), SPSS merupakan software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows. Adapun uji analisis data meliputi:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

Perhitungan untuk menguji validitas dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearson*. Kriteria validitas yang dipakai apabila nilai *Corrected item total corelation* (r hitung) > dari r table, maka pertanyaan adalah valid, dan sebaliknya apabila *Corrected item total corelation* (r hitung) < dari r tabel maka pertanyaan tidak valid (Singgih Santoso, 2003: 214). Berdasarkan pengujian validitas secara statistik dapat diketahui baik secara manual maupun dengan bantuan program SPSS for Windows Versi 20.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Arikunto (2013: 168), bahwa suatu instrumen cukup dipercaya baik digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji tingkat reliabilitas suatu data digunakan rumus *Alpha Cronbach* (diolah dengan bantuan SPSS). Kriteria reliabilitas yang digunakan adalah apabila nilai hasil hitung uji reliabilitas (*Alpha Cronbach*) ≥ 0,6.

Selain uji validitas dan reliabilitas, data yang baik digunakan dalam model analisis regresi adalah data yang terbebas dari asumsi klasik. Adapun pengujian data asumsi klasik meliputi:

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang normalitas distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa

data tersebut terdistribusi secara normal, maksudnya adalah data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana data memusat pada nilai rata-rata dan median (Santosa dan Ashari, 2005). Untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan melihat grafik PP plots dan juga Kolmogorov-smirnov pada program SPSS versi 20.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model (Nugroho, 2005: 75). Deteksi multikolinearitas dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Jika nilai varian inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel kurang dari 0,7 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari R² maupun R-Square diatas 0,60 namun tidak ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat, maka ditengarai terkena multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedatisitas

Asumsi heterokedatisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah varians dari satu residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Gejala yang tidak sama ini disebut gejala heterokedatisitas. Untuk menguji heterokedatisitas ini adalah dengan melihat penyebaran varians residual (Santoso dan Ashari, 2005). Cara memprediksi ada tidaknya heterokedatisitas dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Analisis pada scatterplot yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heterokedatisitas jika (Nugroho, 2005):

- a) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah tau disekitar angka
- b) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 4.7 Teknik Analisis Data

Secara kuantitatif, uji analisis data dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari 2 variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linear

berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.

Peneliti menggunakan beberapa metode untuk menganalisis data penelitian yang telah terkumpul dari lapangan. Analisis tersebut berupa analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian (Hasan, 2002: 28).

Dalam penelitian ini pengolahan data dengan menggunakan analisis kuantitatif, sebagai berikut (Husein Umar, 1997):

### a. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analasis Regresi Linier Berganda dengan dua (2) prediktor, karena terdiri dari dua (2) variabel independen (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) dan satu variabel dependen (Y).

Analisis regresi berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu antara budaya

sekolah Islami  $(X_1)$  dan gaya kepemimpinan  $(X_2)$  terhadap kinerja guru (Y). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta 1X_1 + \beta 2X_2$$
 (Anto Dajan, 1995)

Dimana:

Y = kinerja guru

 $X_1$  = budaya sekolah Islami

 $X_2$  = gaya kepemimpinan

a = Konstanta

β1 = Koefisien regresi berganda variabel budaya sekolah Islami

β2 = Koefisien regresi berganda variabel gaya kepemimpinan

# b. Pengujian Hipotesis

# 1) Uji <mark>Sim</mark>ultan

Untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F. Uji F digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh semua variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Artinya, uji F berfungsi mengukur seberapa jauh variabel budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

### 2) Uji Parsial

Untuk menguji hipotesis secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t. *Uji t* digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis nol (Ho) yang

hendak diuji adalah apakah suatu parameter sama dengan nol, atau Ho := 0 yang artinya adalah apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2005: 94).

Hipotesis alternatifnya (Ha), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau Ho :  $\neq 0$  yang artinya adalah variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan atas dasar pengambilan keputusan dengan syarat berikut:

- a. Jika tingkat signifikansi t hitung > 0,05, maka H0 diterima (tidak signifikan) dan Ha diterima.
- b. Jika tingkat signifikansi t hitung < 0,05, maka H0 ditolak (signifikan) dan Ha ditolak. t hitung diperoleh dengan menggunakan α = 0,05 (satu sisi) dengan tingkat signifikansi 0,05 (Sugiyono, 2012: 86).</li>

#### c. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2012: 88), Koefisien Determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen.



#### **BAB V**

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Deskripsi Data

Berdasarkan dokumen hasil penelitian, yang lebih fokus pada perolehan data pada responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang tahun pelajaran 2022/2023. Adapun kuesioner yang terkumpul dan dapat diolah sebanyak 35 responden yang berasal dari SD Islam Sultan Agung 4 Semarang. Kemudian secara rinci, responden penelitian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, status kepegawaian, umur, pendidikan, dan masa kerja.

# 5.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan identitas jenis kelamin responden, dalam penelitian ini akan dijelaskan jenis kelamin responden yang diambil dari sampel sebanyak 35 guru, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1	Perempuan	15	42,85%
2	Laki-laki	20	57,14%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan yaitu 15 orang atau 42,85% lebih kecil bila dibandingkan

laki-laki yang berjumlah 20 orang atau 57,14%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD ISLAM Islam Sultan Agung 4 Semarang adalah berjenis kelamin laki-laki.

### 5.1.2 Karakteristik Status Kepegawaian

Berdasarkan identitas status kepegawaian, dalam penelitian ini akan dijelaskan status kepegawaian responden yang diambil dari sampel sebanyak 35 orang, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.2 Jenis Status Kepegawaian

No	Status kepegawaian	Jumlah Responden	Prosentase
1	Guru Tetap Yayasan	31	88,57%
2	Guru Tidak Tetap Yayasan	4	11,42%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden yang berstatus Guru Tetap Yayasan sebanyak 31 orang atau sebesar 88,57%. Sedangkan responden yang berstatus Guru Tidak Tetap Yayasan sebanyak 4 guru atau sebesar 11,42%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD ISLAM Islam Sultan Agung 4 Semarang adalah berstatus sebagai Guru Tetap Yayasan.

### 5.1.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan berkaitan dengan pola pikir dan jiwa kepemimpinan dalam diri seseorang. Berikut ini pada Tabel 4.4 akan

ditampilkan tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
1	S1	30	85,71%
2	S2	5	14,28%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan dari 35 responden dikelompokkan dalam 2 kriteria meliputi pendidikan S1 berjumlah 30 guru atau sebesar 85,71%, pendidikan S2 berjumlah 5 guru atau sebesar 14,28%. Sehingga diketahui bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak adalah tingkat S1 sebesar 85,71%. Data tersebut menunjukkan bahwa guru yang berpendidikan S1 dan dipandang memenuhi syarat linieritas lebih dominan dibandingkan guru yang berpendidikan S2.

### 5.1.4 Karakteristik Masa Kerja Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden berkaitan dengan masa kerjanya hingga saat ini aktif. Berikut ini pada Tabel 4.4 akan ditampilkan karakteristik 35 responden berkaitan dengan masa kerja sebagaimana yang dijadikan sampel pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.4 Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja (th)	Jumlah Responden	Prosentase
1.	1-5 Tahun	5	14,28%
2.	6-10 Tahun	9	25,71%
3.	11-15 Tahun	14	40%
4.	> 15 Tahun	7	20%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa masa kerja dari 35 responden dikelompokkan dalam 4 kriteria meliputi masa kerja antara 1-5 tahun berjumlah 5 guru atau sebesar 14,28%, masa kerja antara 6-10 tahun berjumlah 9 guru atau sebesar 25,71%, masa kerja antara 11-15 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 40%, masa kerja > 15 tahun berjumlah 7 guru atau sebesar 20%.

### 5.2 Deskripsi Variabel

Langkah selanjutnya adalah menganalisis setiap variabel dalam penelitian ini baik variabel dependen maupun independen. Dalam penelitian ini, variabel budaya sekolah Islami  $(X_1)$  diukur melalui 6 pernyataan untuk mewakili indikator-indikator dalam variabel tersebut. Dari sejumlah 35 responden memberikan jawaban yang bervariasi sesuai dengan kemampuannya. Hasil tanggapan dari 35 responden pada variabel budaya sekolah Islami  $(X_1)$  dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.6. Deskripsi Variabel Budaya Sekolah Islami

#### **Statistics**

	_	X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	Budaya Sekolah Islami
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.20	3.94	3.29	3.03	3.14	4.06	21.66
Media	n	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	21.00
Mode		4	4	4	3	3	4	19
Std. D	eviation	.531	.539	.957	.923	.845	.482	2.859
Minim	um	3	3	1	1	2	3	18
Maxim	ium	5	5	5	5	5	5	30

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5.6 rata-rata jawaban pada variabel Budaya Sekolah Islami melalui 6 pernyataan oleh 35 responden diketahui bahwa rata-rata terendah sebesar 3.03 (X1.04) dan tertinggi sebesar 4.20 (X1.01) dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,61. Median sebesar 3,5 dan modus sebesar 4. Sehingga tanggapan responden pada indikator variabel Budaya Sekolah Islami secara keseluruhan tergolong Baik.

Tabel 5.7. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

#### **Statistics**

		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	Gaya Kepemimpinan
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.31	3.03	3.00	3.09	12.43
Median		4.00	3.00	3.00	3.00	12.00
Mode		4	3	3	3	10ª
Std. Devi	iation	.963	.891	.907	.781	2.682
Minimum	ı	1	1	1	2	8
Maximum	n	5	5	5	5	20

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5.7 rata-rata jawaban pada variabel Gaya Kepemimpinan melalui 4 pernyataan oleh 35 responden diketahui bahwa rata-rata tiap indikator terendah sebesar 3.00 (X2.03) dan tertinggi sebesar 3.31 (X2.01) dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,10. Median sebesar 3,0 dan modus sebesar 3. Sehingga tanggapan responden pada indikator variabel Gaya Kepemimpinan secara keseluruhan tergolong Baik.

Tabel 5.8. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

	Statistics						
	~	Y1.01	Y1.02	Y1.03	Kinerja Guru		
Ν	Valid	35	35	35	35		
	Missing	0	0	0	0		
Mear		4.06	3.97	4.23	12.26		
Media	an 🥏	4.00	4.00	4.00	12.00		
Mode		4	4	4	12		
Std. I	Dev <mark>iatio</mark> n	.482	.514	.490	1.172		
Minin	num	3	3	3	10		
Maxir	mum	5	5	5	15		

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5.8 rata-rata jawaban pada variabel Kinerja Guru melalui 3 pernyataan oleh 35 responden diketahui bahwa rata-rata tiap indikator terendah sebesar 3.97 (Y.02) dan tertinggi sebesar 4.23 (Y.03) dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,08. Median sebesar 4,0 dan modus sebesar 4. Sehingga tanggapan responden pada indikator variabel Kinerja Guru secara keseluruhan tergolong Baik.

#### **5.3** Analisis Data Penelitian

### 5.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel

Alat (*instrument*) dalam penelitian harus diuji tingkat kevalidan dan reliabel sehingga kuesioner yang digunakan lebih berkualitas. Uji validitas

berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner penelitian yang harus dibuang dan berapa besar jumlah pertanyaan/pernyataan yang bisa dipertahankan sehingga layak dijadikan instrumen. Menurut Ghazali (2011), Uji validitas dapat ditunjukkan dengan mengetahui hasil output program SPSS, untuk mengetahui item pertanyaan itu valid apabila r hitung > r tabel. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi 0,05, artinya suatu item pertanyaan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas juga bisa dilakukan dengan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30.

Hasil validitas ketiga variabel penelitian ini dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Sekolah Islami

~	item-rotal statistics							
$\backslash$				Cronbach's				
\\\	Scale Mean if	Scale Variance if	Corrected Item-	Alpha if Item				
\\ ;	Item Deleted	Item Deleted	Total Correlation	Deleted				
X1.01	17.46	6.432	.541	.666				
X1.02	17.71	6.269	.598	.652				
X1.03	18.37	5.711	.338	.731				
X1.04	18.63	5.182	.509	.663				
X1.05	18.51	5.669	.445	.683				
X1.06	17.60	6.718	.490	.681				

Sumber: Lampiran output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5.9 tersebut diketahui bahwa item pertanyaan X1.01 hingga X1.06 diperoleh nilai koefisien korelasi sebagaimana terlihat

pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,338 (terendah) pada indikator X1.03 hingga 0,598 (tertinggi) pada indicator X1.02. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi butir angket variabel budaya sekolah Islami lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pertanyaan X1.01 hingga X1.06 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5.10. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	9.11	4.928	.313	.822
X2.02	9.40	3.894	.713	.590
X2.03	9.43	4.252	.566	.678
X2.04	9.34	4.467	.641	.646

Sumber: Lampiran output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5.10 tersebut diketahui bahwa item pertanyaan X2.01 hingga X2.04 diperoleh nilai koefisien korelasi sebagaimana terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,313 (terendah) pada indikator X2.01 hingga 0,713 (tertinggi) pada indicator X2.02. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi butir angket variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pertanyaan X2.01 hingga X1.04 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

#### **Item-Total Statistics**

	Scale Mean if	Scale Variance if	Corrected Item-	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.01	8.20	.753	.465	.661
Y1.02	8.29	.681	.506	.612
Y1.03	8.03	.676	.567	.532

Sumber: Lampiran output SPSS, 2023

Y.01 hingga Y.03 diperoleh nilai koefisien korelasi sebagaimana terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,465 (terendah) pada indikator Y.01 hingga 0,567 (tertinggi) pada indicator Y.03. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi butir angket variabel kinerja guru lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pertanyaan Y.01 hingga Y.03 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

# 5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Instrumen penelitian setelah dilakukan uji validitas, item pertanyaan diuji reliabilitasnya untuk mengukur konsistensi item pertanyaan instrumen penelitian. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan stabil dari waktu ke waktu.

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Penentuan reliabilitas juga bisa menggunakan batasan

tertentu seperti minimal nilai *cronbach alpha* 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas < 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik digunakan untuk instrumen penelitian.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas variabel X1, X2 dan Y dalam penelitian.

Tabel 5.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's	N of	Ket
	Alpha	Items	
Budaya Sekolah Islami (X1)	0.717	6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.749	4	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.696	3	Reliabel

Sumber: Lampiran output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5.12 tersebut, diketahui bahwa ketiga hasil uji reliabilitas variabel tersebut diketahui bahwa variabel Budaya Sekolah Islami (X1) menunjukkan uji reliabilitasnya sebesar 0.717 dengan jumlah 6 item angket, hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0.749 dengan jumlah 4 item, dan hasil uji reliabilitas variabel kinerja guru (Y) sebesar 0.696 dengan jumlah 3 item. Sehingga bisa dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,6 maka termasuk *reliabel* dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

# 5.4 Uji Asumsi Klasik

# 5.4.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas pada variabel bebas dan variabel terikat. Uji normalitas ini dilakukan guna menguji kedua variabel,

apakah keduanya dalam model regresi terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Uji normalitas bisa diketahui dengan menggunakan hasil uji kolmogorofsmirnov. Sebagaimana tabel berikut.

Tabel 5.13. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	-	Standardized Residual
N	<u>-</u>	35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97014250
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.068
- A A B	Negative	087
Kolmogorov-Smirnov Z	180	.512
Asymp. Sig. (2-tailed)		.956
a. Test distribution is Norma	d.	

Berdasarkan pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai p-value sebesar 0,956 (>0,05) sehingga bisa disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normalnya.

# 5.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Menurut Ghozali (2006), pada umumnya jika VIF > 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat sebagaimana tabel berikut.

Tabel 5.14. Hasil Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

			dardized ficients	Standardized Coefficients			Collinearit	y Statistics
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.634	.746		3.532	.001		
	Budaya Sekolah Islami	.662	.065	1.616	10.155	.000	.193	5.172
	Gaya Kepemimpinan	380	.070	870	-5.467	.000	.193	5.172

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Lampiran output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel bebas yaitu Budaya Sekolah Islami sebesar 5.172 dan Gaya Kepemimpinan sebesar 5.172 yang artinya lebih kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

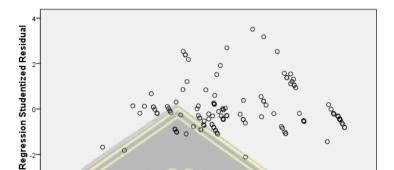
# 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui uji heteroskedastisitas ini dengan melihat grafik plot. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat sebagaimana grafik berikut.

Gambar 5.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru



Regression Standardized Predicted Value

Sumber: Lampiran Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan gambar 5.1 tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, yang artinya hoskedastisitas.

# 5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi pada penelitian tentang pengaruh budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru ini dinilai baik jika memenuhi persyaratan asumsi klasik. Persyaratan tersebut antara lain semua data model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas serta berdistribusikan normal.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Estimasi regresi berganda diperoleh hasil sebagaimana tabel berikut.

Tabel 5.15. Hasil Estimasi Regresi

#### Coefficients<sup>a</sup>

			dardized ficients	Standardized Coefficients			Collinearit	y Statistics
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.634	.746		3.532	.001		
	Budaya Sekolah Islami	.662	.065	1.616	10.155	.000	.193	5.172
	Gaya Kepemimpinan	380	.070	870	-5.467	.000	.193	5.172

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Lampiran output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.15 tersebut dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

Y = 0,662 budaya sekolah Islami - 0.380 gaya kepemimpinan

## 5.6 Pengujian Hipotesis

# 5.6.1 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (digeneralisasi). Kriteria uji F ini adalah jika nilai signifikansi *value F test* < 0,05 maka secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil *output* uji F dapat diketahui seperti tabel berikut:

Tabel 5.16. Hasil Uji Simultan (Uji F)

### **ANOVA**<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.369	2	19.685	86.092	.000ª
	Residual	7.317	32	.229		
	Total	46.686	34			

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah Islami
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5.16 tentang ANOVA<sup>b</sup> diketahui bahwa nilai pvalue F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependen.

# 5.6.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini Uji hipotesis 1 dan hipotesis 2 diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial (uji t). Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi (p-value), jika p-value < 0,05 maka hipotesis diterima, dan jika p-value > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 5.17. Hasil Uji t secara Parsial

### Coefficientsa

Ü			dardized ficients	Standardized Coefficients			Collinearit	y Statistics
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.634	.746		3.532	.001		
	Budaya Sekolah Islami	.662	.065	1.616	10.155	.000	.193	5.172
	Gaya Kepemimpinan	380	.070	870	-5.467	.000	.193	5.172

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Lampiran output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.17 tentang *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel Budaya Sekolah Islami (X1) sebesar 0.000. Artinya, p-value kesejahteraan guru lebih kecil (< 0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu variabel Budaya Sekolah Islami berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

P-value pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0.000. Artinya, P-value Gaya Kepemimpinan lebih kecil (< 0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

# 5.6.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2009: 88). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen.

Hasil analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sumbangan efektif pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diketahui nilai  $R^2$  sebagaimana tabel output berikut.

Tabel 5.18. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918ª	.843	.833	.478	2.521

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5.18 tentang koefisien determinasi di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,843. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang "kuat" antara variabel budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru karena angka adjusted R (0,843) lebih mendekati angka 1. Dari tabel tersebut juga diperoleh data bahwa angka Adjusted R square (R2) sebesar 0,833 atau 83,3%, yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan efektif pengaruh variabel independent (budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 83,3%. Sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 5.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji penelitian diketahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Ditinjau dari hasil uji variabel budaya sekolah Islami terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya sekolah Islami terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang. Artinya, semakin baik dan tinggi budaya sekolah Islami berarti memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang. Demikian sebaliknya, semakin kecil dan rendahnya budaya sekolah Islami akan

memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang.

Adanya pengaruh variabel budaya sekolah Islami terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang ini karena pertanyaan-pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel budaya sekolah Islamu diasumsikan sesuai dengan pemahaman responden dalam penelitian ini. Hal ini senada dengan penelitian Muhammad Dahlan, Yasir Arafat, Syaiful Eddy (2020), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Lilin. Penelitian Vivi Candra, Pasaman Silaban, Acai Sudirman (2019, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan adanya persamaan sekaligus menguatkan hasil penelitian ini, yang memberikan arti bahwa kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang bisa dipengaruhi oleh adanya budaya sekolah Islami.

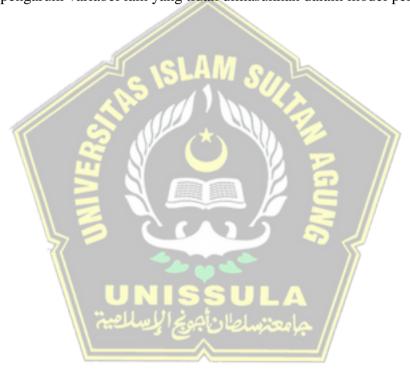
Ditinjau dari hasil uji variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang. Artinya, semakin baik dan tinggi gaya kepemimpinan berarti memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang. Demikian sebaliknya, semakin kecil dan rendahnya gaya kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang.

Hal ini senada dengan penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2017), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Adzkia Islamic School. Penelitian Farid Pathurrahman, Juhri AM, Muhammad Ihsan Dacholfany (2020), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Di Kota Metro Lampung. Penelitian Vivi Candra, Pasaman Silaban, Acai Sudirman (2019), menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP swasta. Hal ini membuktikan adanya persamaan sekaligus menguatkan hasil penelitian ini, yang memberikan arti bahwa gaya kepemimpinan bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Ditinjau dari hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang. Artinya, secara bersamaan kedua variable independen tersebut semakin baik dan tinggi berarti mampu memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan P-value sebesar 0,000 (<0,05) sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini mengandung arti bahwa secara keseluruhan variabel independen yaitu budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang linier dengan kinerja guru, sehingga diperbolehkannya melakukan uji hipotesis secara parsial.

Adapun besar kecilnya kekuatan pengaruh atau hubungan budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan besaram koefisien determinasi, diperoleh angka R Square sebesar 0,843. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang "kuat" antara

variabel budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru karena angka adjusted R (0,843) lebih mendekati angka 1. Dari tabel tersebut juga diperoleh data bahwa angka Adjusted R square (R2) sebesar 0,833 atau 83,3%, yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan efektif pengaruh variabel independent (budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 83,3%. Sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.



#### **BAB VI**

### **PENUTUP**

# 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1. Terdapat pengaruh positif budaya sekolah Islami terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang, karena P-value variabel budaya sekolah Islami sebesar 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
- 2. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang, karena P-value variabel budaya sekolah Islami sebesar 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
- 3. Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama budaya sekolah Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang, karena P-value sebesar 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

## 6.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

## 1. Implikasi Teoritis

a. Budaya sekolah Islami yang tepat dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk para guru pengawasan akan meningkatan kinerja guru dalam menyelesaikan tugas kewajibannya. b. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Untuk para guru kepemimpinan yang baik akan meningkatan kinerja guru dalam menyelesaikan tugas kewajibannya.

# 2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi kepala sekolah selaku pemimpin (*leader*) untuk semua guru khususnya. Guna untuk membenahi diri dalam gaya kepemimpinan sehubungan dengan yang telah dilakukan dalam upayanya meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

# 6.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis hasil penelitian, dimungkinkan adanya kekurangan dan dipandang kurang maksimal. Hal ini dikarenakan sebagai berikut:

- 1. Keterbatasan keilmuan dan pandangan yang dimiliki oleh peneliti, sehingga diperlukan masukan dari berbagai pihak.
- 2. Keterbatasan tenaga dan waktu yang dimiliki oleh peneliti, sehingga diperlukan untuk bisa dilakukan penelitian yang serupa di tempat dan waktu yang berbeda agar bisa menghasilkan output yang lebih komprehensif.

### 6.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

 Hendaknya pimpinan sekolah bisa mempertahankan budaya sekolah Islami yang terlihat sudah kondusif dalam rangka meningkatkan kinerja guru SD

- Islam Sultan Agung 4 Semarang, serta meningkatkan lagi beberapa aspek budaya sekolah Islami yang dipandang masih rendah agar lebih baik lagi.
- 2. Hendaknya pimpinan sekolah bisa mempertahankan gaya kepemimpinan yang terlihat sudah baik, serta meningkatkan lagi beberapa aspek gaya kepemimpinan yang dipandang masih rendah agar lebih baik lagi, dalam rangka meningkatkan kinerja guru SD Islam Sultan Agung 4 Semarang.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ashari, Purbayu B.S. 2005. *Analisis statistic dengan Microsoft exel dan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2004. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baharuddin dan Umiarso. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik.* Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Candra, Vivi., Pasaman Silaban, dan Acai Sudirman. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swasta. Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS. Vol. 6 (1), 49-60.
- Dahlan, Muhammad., Yasir Arafat, dan Syaiful Eddy. 2020. Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research. 1(3). 218-22.
- Dajan, A. 1995. Pengantar Metode Statistik Jilid I. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang:

  Badan Penerbit UNDIP.
- Hasan, M. Iqbal. 2012. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi.*Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. 2006. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: PT Rasindo.
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Adzkia Islamic School. *JENIUS*. Vol. 2, No. 3. 334-342.
- Husein Umar. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoro dan Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.

- Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa. 2012. Supervisi Pendidikan, Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Jumriatunnisah, N., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Budaya Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Guru Honorer pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima. Jurnal Mirai Management, 1 (September), hlm. 25–41.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthan. 2003. Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki. 2005. Metodologi Riset. Yogyakarata: Ekonisia.
- Mulyasa. 2012. Manajemen Pendidikan Karakter. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nugroho, A. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS.

  Yogyakarta: Andi.
- Pathurrahman, Farid., Juhri AM, Muhammad Ihsan Dacholfany. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Metro Lampung. Jurnal RI'AYAH. Vol. 5 (02).
- Rahmayani. 2021. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta, http://jurnal- SD Islamm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html. (diakses 1 Juli 2021).
- Reksohadiprodjo, S. 1999. Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft* Excel & SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah dengan SPSS Versi 12*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudarwan Danim. 2013. Visi Baru Manajemen Sekolah. Bandung: ALFABETA.
- Sudrajat, Ajat. 2011. Mengapa Pendidikan Karakter. Yogyakarta: FIS UNY
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Supardo, S. 2006. *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Thoha Miftah. 2010. Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta: Gava Media.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.
- Zamroni, 2011. *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*,. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.