

# Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 11 Kota Palu

*By Kamaruddin Kamaruddin*

## Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 11 Kota Palu

Jusrin Jusrin<sup>1\*</sup>, Kamaruddin Kamaruddin<sup>2</sup>, Saepudin Mashuri<sup>3</sup>, & Rusdin Rusdin<sup>4</sup>

<sup>1,3,4</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

<sup>2</sup>Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

\*Penulis korespondensi: Jusrin Jusrin, E-mail: [jusrinjuss@gmail.com](mailto:jusrinjuss@gmail.com)

### INFORMASI INFORMASI

### ABSTRAK

**Received:** 20 September 2022

**Accepted:** 18 Oktober 2022

**Volume:** 1

**Issue:** 2

**DOI:**

### KATAKUNCI

Kepemimpinan,  
Kinerja Guru,  
Kepala Sekolah

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 11 Kota Palu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, melalui observasi dan wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, verifikasi data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 11 Kota Palu, yaitu: (a) *Tipe Kepemimpinan Demokratis*: memberikan pengarahannya, orang pemimpin harus mampu mengarahkan kegiatan ke arah yang positif, bertindak ramah dan penuh perhatian, sabar dan membantu, memperlihatkan simpati dan dukungan serta mendengarkan keluhan dan masalah guru. (b) *Tipe Kepemimpinan Partisipatif*: kepala sekolah memberikan motivasi dengan tujuan untuk membangkitkan semangat kerja para guru dan (c) *Tipe Kepemimpinan Transformatif*: memantau kinerja guru dari segi keprofesionalan dalam mengajar. Professional dapat dilihat dari kemampuan menghasilkan kerja yang lebih baik dari pada ukuran biasa yang sudah umum, dan diwujudkan dalam program unggulan. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 11 Kota Palu diwujudkan dalam beberapa program unggulan, yaitu program pembinaan tanggung jawab guru, program pelaksanaan kegiatan pembelajaran, program pembinaan kedisiplinan guru dan program pembinaan komitmen guru.

### 1. Pendahuluan

Setiap organisasi baik dalam skala besar maupun kecil pasti memerlukan figur pemimpin. Suatu organisasi dapat diibaratkan seperti kendaraan yang memerlukan pengemudi untuk mengendalikan dan menentukan arah kendaraan. Demikian pula suatu organisasi harus mempunyai pemimpin agar dapat berjalan sesuai dengan arah dan tujuan organisasi tersebut. Untuk memimpin suatu organisasi dibutuhkan pemimpin yang mempunyai keterampilan, kompetensi berwawasan luas serta sikap dan perilaku yang baik (Setiawati R., et al, 2018). Salah satu gambaran mengenai pemimpin sesuai dengan kriteria Islami sebagaimana Allah swt berfirman dalam Q.S. Al Anbiyaa' (21):73, yang terjemahannya sebagai berikut:

Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah (Departemen Agama RI, 2009).

Berdasarkan ayat di atas, secara implisit menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat mengarahkan semua komponen yang dipimpinya dalam arah kebaikan menurut pandangan agama maupun negara, termasuk kepemimpinan pada lembaga pendidikan. Kepala Sekolah diharapkan dapat memotivasi guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga tugas yang diembannya terlaksana dengan efektif dan efisien (Pettalongi, 2013; Alfianis, 2004).

Perilaku kepemimpinan tidak terlepas dari pengertian istilah “perilaku” dan “kepemimpinan”. Secara umum perilaku didefinisikan sebagai tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan (Departemen Pendidikan Nasional, 2012).

Kinerja diajukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dinilai dari apa yang dilakukannya yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*) (Sukmajadi, 2020).

Peneliti memilih SMP Negeri 11 Kota Palu sebagai lokasi penelitian, karena lembaga pendidikan tersebut merupakan lembaga pendidikan yang cukup maju, selain itu dilihat dari segi kualitasnya SMP Negeri 11 Kota Palu merupakan lembaga pendidikan yang cukup baik yang ada di Kota Palu. Kemajuaan dan keberhasilan yang dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut tidak dicapai dengan mudah. Diperlukan perjuangan yang melibatkan seluruh elemen sekolah, terutama kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan dalam kerangka pengelolaan atau manajemen sekolah. Dalam peningkatan kinerja guru yang merupakan fokus dalam penelitian ini, tidak mudah mengatur 24 guru yang ada di SMP Negeri 11 Kota Palu mengingat tidak semuanya memiliki status kepegawaian yang sama. Dari 24 guru tersebut, 22 diantaranya bertastus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan dua diantaranya merupakan guru honorer. Dari hal tersebut peneliti berasumsi bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab pengelolaan yang tidak sederhana dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 11 Kota Palu. Dibutuhkan motivasi (*motivation*) dan pemantauan (*monitoring*) dari Kepala Sekolah guna memastikan peningkatan kinerja guru. Isu peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah SMP Negeri 11 Kota Palu inilah yang akan menjadi fokus penelitian tesis ini.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Konsep Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan wahan/anggota sehingga muncul inisiatif untuk berkreasikan dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi. Seorang pemimpin memiliki tugas yaitu membawa organisasinya untuk bekerja bersama sesuai dengan tanggung jawab dan pembagian tugasnya masing-masing (Nurdin, 2021). Kemudian membawa organisasi ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan. Selain itu pemimpin juga bertugas dalam mengawasi, meluruskan, memandu, membenarkan, menerjemahkan, mengorganisasi, dan mentransformasikan harapan dari anggota organisasi (A'yuni, et al., 2020).

Menurut Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran selain itu Kouzes dan Posner menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa (Zaid, Pettalongi, & Nurdin, 2022; Karwati, 2003). Miftah Toha, mengartikan bahwa: “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Toha, 2006). Pengertian di atas didukung oleh Alan Tucker dalam Safaria, mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu (Safaria, 2004)”.

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum. Kepemimpinan adalah suatu seni untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan orang lain untuk bekerjasama mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan dalam suatu organisasi. Jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi (Sahadi, 2020).

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Sihombing arti kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan banyak cara. Berikut ini adalah beberapa definisinya:

- a. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
- b. Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah

- c. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.
- d. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan
- e. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai (Sihombing, 2004).

Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenali perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif". Teori perilaku ini tidak hanya memberikan jawaban yang lebih pasti tentang sifat kepemimpinan, tetapi juga mempunyai implikasi nyata yang cukup berbeda dari pendekatan ciri (Robbins, 2010).

Terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu:

- a. Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
- b. Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.
- c. Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
- d. Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
- e. Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.
- f. Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis (Dita, 2020).

Perilaku kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu dimensi pertama *initiating structure* adalah mengacu pada sejauh mana pemimpin menentukan perannya dan Peran anggota kelompok dalam mencapai tujuan. *Initiating structure* mencakup perilaku yang berusaha mengorganisasi pekerjaan, hubungan kerja, dan tujuan. Sedangkan dimensi kedua *consideration* adalah sejauh mana pemimpin memiliki hubungan kerja dengan karakteristik saling percaya dan rasa hormat terhadap gagasan dan perasaan anggota kelompok. Pemimpin yang memiliki perhatian tinggi bersedia membantu anggota kelompok dengan masalah pribadinya, bersahabat dan mudah didekati, dan memperlakukan seluruh anggota kelompok dengan setara. Pemimpin memperhatikan kenyamanan, kesejahteraan, status dan kepuasan anggotanya.

Perilaku pemimpin *consideration* adalah tingkat dimana pemimpin sadar akan para bawahan, menghormati ide-ide dan perasaan mereka, dan membangun kepercayaan mutual. Pemimpin-pemimpin yang penuh perhatian merupakan pemimpin-pemimpin yang bersahabat, mengadakan komunikasi terbuka, mengembangkan kerja sama tim, dan berorientasi pada kesejahteraan bawahan mereka. Sedangkan perilaku pemimpin *initiating structure* adalah tingkat dimana pemimpin berorientasi pada tugas dan mengarahkan aktivitas-aktivitas kerja bawahan untuk mencapai tujuan. Pemimpin-pemimpin yang menggunakan gaya ini biasanya memberi instruksi-instruksi, menghabiskan waktu untuk membuat perencanaan, menekankan batas waktu, dan memberi jadwal aktivitas kerja yang eksplisit (Aris, 2019).

Proses kepemimpinan yang baik akan menghasilkan dan meningkatkan produktifitas, kepuasan dan moral kerja pengikut yang tinggi. Glover mengatakan Sebagaimana dikutip Laggulung bahwa "*leadership relates to mission, direction, inspiration, management involves designing and carrying aout plans, getting things done, working effectively with people*". Kepemimpinan berhubungan dengan misi, pengarah dan inspirasi, manajemen menyangkut pada pengaturan, pelaksanaan rencana kegiatan, tercapainya sesuatu dan bekerja secara efektif dengan seseorang (Hasan, 1986).

## 26 Tipe-tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan timbul karena perbedaan kekuatan sifat dan pribadi seorang pemimpin serta pengaruh faktor situasional. Faktor situasional itu berupa karakteristik manajerial, karakteristik bawahan, faktor kelompok dan faktor organisasi (Marlina, 2013). Berdasarkan pendekatan sifat dan pengaruh kewibawaan dikenal adanya tipe kepemimpinan

kharismatik, transformatif, otoriter, *laissez faire*, dan demokratis. Sedangkan berdasarkan perilaku kepemimpinan hubungannya dengan faktor situasional terutama karakteristik bawahan yang berupa tingkat kematangan bawahan dikenal juga tipe kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif (Setiawan, 2014).

Untuk kepentingan penelitian ini dibahas tipe kepemimpinan transformatif, demokratis, dan partisipatif, dengan alasan bahwa tipe-tipe tersebut berkaitan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah (Alhabsyi, Pettalongi, <sup>39</sup>Vandi, 2022). Tipe kepemimpinan transformatif akan lebih mendukung kepala sekolah dalam mentransformasikan dan mensosialisasikan visi dan misi sekolah kepada seluruh warga sekolah. Kepemimpinan demokratis memungkinkan kepala sekolah mampu meningkatkan pemberdayaan bagi warga sekolah agar dapat melakukan tugastugasnya secara leluasa. Kepemimpinan partisipatif menuntut kepala sekolah berkemampuan memberi kesempatan bagi semua warga sekolah untuk terlibat dalam pelaksanaan kegiatan sekolah (Listyasari, 2013).

Kepemimpinan transformatif juga merujuk kepada pembentukan komitmen dan pemberdayaan bawahan untuk melaksanakan tujuan organisasi. Burn dalam Yukimenyatakan bahwa “kepemimpinan transformatif dapat diketahui pada proses pengaruh antar individu dan memobilisasi sumber daya manusia ke arah perubahan sistem sosial <sup>29</sup>pembaharuan lembaga.” Dalam penerapannya di sekolah, kepemimpinan ini dilakukan dengan cara: (a) Mengembangkan visi yang jelas dan menarik; (b) mengembangkan strategi dalam mencapai visi tersebut; (c) mengartikulasikan dan memajukan visi pengikut; (d) menjadikan pengikutnya yakin dan optimis terhadap visi tersebut; (e) memotivasi pengikut agar mampu meyakini visi; (f) meningkatkan keyakinan pengikutnya untuk memperoleh keberhasilan; (g) memberikan pujian terhadap keberhasilan pengikutnya; (h) memperkuat nilai visi dengan tindakan dramatis dan simbolis; (i) pemimpin memberi contoh kepada pengikut, dan (j) menciptakan, memodifikasi atau mengurangi budaya (Senny, et al., 2018).

Kepemimpinan demokratis menekankan pada hubungan yang akrab dan kooperatif antara pimpinan dengan bawahan. Kepemimpinan demokratis, dipandang sebagai tipe kepemimpinan yang paling tepat untuk organisasi modern. Kepemimpinan ini memberi kesempatan kepada bawahan untuk lebih mengembangkan kepercayaan diri dan mandiri dalam melaksanakan tugasnya (Atmodiwiro, 1991”).

Kepemimpinan ini bercirikan, antara lain bahwa pemimpin; (a) selalu menstimulasi bawahan agar bekerja kooperatif dalam mencapai tujuan, (b) mempertimbangkan kesanggupan, kemampuan dan berpangkal pada kepentingan kelompok, (c) menerima dan mengharapkan pendapat, saran dan kritik dari anggotanya, (d) memupuk rasa kekeluargaan dan kebersamaan serta persatuan diantara anggotanya, (e) berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan dan (f) membimbing bawahan untuk lebih berhasil, serta (g) menaruh kepercayaan dan kebebasan penuh kepada anggotanya untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan partisipatif muncul karena memandang bawahan memiliki kemauan kerja baik, tetapi kurang memotivasi kerja. Hubungannya dalam pengambilan keputusan, tipe kepemimpinan ini mendorong <sup>22</sup>mengajak bawahan untuk berpartisipasi berdasarkan kemampuannya secara optimal dalam pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan partisipatif adalah “untuk mencari wilayah kesamaan antara kelompok-kelompok kepentingan yang terkait dengan sekolah (Sulaeman, 2009; Jismin, Nurdin, & Rustina, 2022).

### <sup>2</sup> 2.3 Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staff, peserta didik, orang tua peserta didik dan pihak lain yang terkait untuk bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan ka<sup>7</sup>lain bagaimana cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah (Mukhtar, 2015). Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah di<sup>5</sup>etapkan (Sutejo, Nurdin, & Syahid, 2021). Koontz dan Donnel menyimpulkan bahwa kemampuan yang dimaksud terdiri atas empat unsur, yaitu: otoritas atau kekuatan pemimpin, kemampuan dalam menyatupadukan sumber tenaga manusia yang memiliki daya motivasi yang bervariasi setiap waktu dan situasi, kemampuan dalam mengembangkan iklim kerja sehingga membangkitkan motivasi, dan kemampuan dalam mengembangkan gaya-gaya kepemimpinan yang tepat (Burhanuddin, 1994).

Fungsi pertama mengimplikasikan bahwa kepala sekolah berusaha membantu kelompok (bawahan) untuk memikirkan, memilih dan merumuskan tujuan. Fungsi kedua mengisyaratkan bahwa kepala sekolah berhubungan dengan aktivitas manajerial pemimpin dalam rangka menggerakkan kelompok untuk memenuhi tuntutan organisasi. Fungsi ketiga berarti kepala sekolah hendaknya mampu membuat iklim kerja yang kondusif agar dapat membangkitkan semangat kerja kepada siapa saja yang terlibat dalam proses kerja sama sehingga meningkatkan kinerja kerja dan memperoleh kepuasan kerja melalui penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat (Burhanuddin, 1994).

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Wewenang dan tanggung jawab yang dimanifestasikan dalam bentuk pelaksanaan fungsi dan tugas yang harus dijalankan (Sholeh, 2016).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sifat individu dan sifat pekerjaan. Sifat individu meliputi kemampuan dasar, bakat kepribadian, motivasi, dan harapan tinggi. Sifat pekerjaan ditandai dengan bentuk dan struktur tugas yang jelas. Oleh karena itu, semakin kuat sifat individu dan pemahaman akan tugas dengan jelas maka semakin dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar (Itje, 2018).

#### 2.4 Kinerja Guru

Istilah kinerja pertama kali muncul tahun 1776 dalam naskah yang disusun oleh Qusney dari Perancis. Namun filosofi dan keberadaan kinerja sudah ada sejak awal peradaban manusia dimuka bumi ini. Makna dari kinerja adalah suatu upaya atau keinginan manusia untuk selalu meningkatkan kualitas hidupnya dengan menggunakan sumber dayanya sekecil mungkin. Pada tahun 1883, Litre mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan menghasilkan. Pengertian ini masih banyak dipakai hingga awal abad 20, sampai kemudian muncul pengertian yang lebih umum, yaitu kinerja adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Kinerja tidak sama dengan produksi, tetapi produksi, performansi kualitas dan hasil-hasil merupakan komponen dari usaha kinerja. Dengan demikian, kinerja merupakan suatu kombinasi dari efektifitas dengan efisien (Gaspers, 1998).

Semakin berkembangnya ilmu teknologi, arti atau definisi kinerja mengalami perkembangan. Hingga saat ini konsep yang paling banyak digunakan adalah yang dikemukakan oleh Sumanth karena mencakup semua aspek yang mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja selalu disamakan dengan istilah produksi. Banyak orang beranggapan bahwa jika produksi meningkat maka kinerja juga meningkat ini adalah pandangan yang keliru. Menurut Sumanth kinerja tidak sama dengan produksi, tetapi produksi merupakan bagian dari kinerja. Rumus umum kinerja adalah :  $(\text{Kinerja Total} = \text{Output/Input})$ .

Agar perbedaan kedua istilah itu jelas maka harus ada pendefinisian yang jelas. Produksi adalah aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan barang dan jasa. Kinerja adalah menyangkut efisiensi penggunaan sumber daya (*input*) untuk menghasilkan barang dan jasa (*output*). Dari segi kuantitatif produksi adalah jumlah *output* yang dihasilkan. Kinerja adalah rasio dari *output* yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan. Selain itu istilah kinerja selalu dibingungkan dengan istilah efisiensi dan efektivitas.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses yang menunjukkan hubungan antara keluaran (*output*) berupa barang dan jasa dengan masukan (*input*) berupa sumber daya manusia maupun bukan sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu, yang memantapkan kepuasan kerja karyawan dan akan mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam proses produksi tersebut. Dalam hal ini adalah kinerja seorang guru dalam melakukan kegiatan keseharian mereka dalam proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah.

Menentukan hasil yang akan dicapai dengan menggambarkan efektivitasnya dan bagaimana menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil yang mengarah pada efisiensi dan kinerja merupakan gabungan antara efektivitas dan efisiensi. Siklus kinerja dibagi menjadi 4 bagian: pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, perencanaan kinerja, peningkatan kinerja.

Siklus ini berkesinambungan dan berulang-ulang, sehingga didapatkan hasil yang optimal yang diharapkan. Langkah awal dari siklus adalah pengukuran kinerja yang akan dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana hasil yang telah dicapai sampai saat ini.

Dari hasil evaluasi ini direncanakan langkah-langkah untuk mencapai sasaran kinerja yang lebih baik untuk jangka pendek dan jangka panjang. Kemudian dilakukan tindakan-tindakan untuk mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

9 Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) Kepribadian (3) 24 sosial dan (4) professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Uzer, 2011). Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual (Saryati, 2014). Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masadepan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru (Djollong, 2017). Guru di mata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif (Rahmawati, 2018). Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran/ guru harus selalu mengupdate, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan (Nurdin, & Saguni, 2022). Persiapan diri tentang materi usahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan (Mulyani, 2009).

Untuk mengetahui kinerja pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, maka dilakukan penilaian kinerja terhadap pegawai 19 tersebut (Ariani, Nurdin, & Saude, 2022). Prawirosentono mengartikan penilaian kinerja sebagai proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan pihak manajemen untuk memberinformasi kepada para karyawan secara individual tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan organisasi (Sutadi, 2010).

### 3. Methodologi

21 Jenis penelitian digunakan dalam penelitian tesis ini ialah penelitian kualitatif deskriptif yaitu penggambaran atau pemberian makna secara sistematis, faktual dan akurat mengenai data (Nurdin, & Pettalongi, 2022). Penelitian kualitatif adalah "suatu penelitian yang di tujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 11 Kota Palu.

14 Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap situasi sosial yang diteliti, maka teknik pengumpulan data bersifat triangulasi, yaitu menggunakan berbagai teknik pengumpulan data. Andi Prastowo mengemukakan "pengumpulan 33 data yang utama dalam penelitian kualitatif ada tiga macam yakni: pengamatan wawancara mendalam dan dokumentasi". Data yang akan diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara kuantitatif dengan memakai data yang disajikan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan beberapa teknik seperti Reduksi data, Penyajian data, Verifikasi data dan penarikan kesimpulan.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Pemimpin Sebagai Teladan Bagi Bawahan

Seorang pemimpin adalah *figure* atau contoh bagi pegawainya. Pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya. Salah satu contohnya adalah pemimpin mampu memberikan pengarahan. Pengarahan sendiri dapat diartikan sebagai cara untuk bisa memberikan contoh yang baik seperti bertindak ramah dengan seseorang, penuh perhatian yaitu saling peduli satu sama lain. Sebagaimana diungkapkan oleh Sunardiyanto sebagai berikut,

Iya...selalu. Kalau terkait pengarahan itu selalu saya berikan kepada semua Guru hampir pada setiap kegiatan bahkan waktu rapat. Pengarahan merupakan salah satu strategi juga dalam meningkatkan kinerja. Saya tidak henti-hentinya untuk selalu memberikan pengarahan pada seluruh pegawai yang ada di sekolah ini. Pengarahan itu tidak lain adalah selalu berusaha untuk menanamkan sikap jujur, rasa kepercayaan dan motivasi kerja yang dipupuk mulai dari awal. Dari situlah nanti akan timbul prestasi kerja serta rasa saling percaya dan menghormati antar pegawai.

Hal tersebut juga diperjelas oleh pernyataan yang diungkapkan oleh Ibu Arizan:

Pengarahan dapat diaplikasikan dengan sikap saling toleransi dan saling menerima antar sesama. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa seseorang dalam mengemukakan pendapat tentunya sering muncul perbedaan pendapat, sehingga dibutuhkan sikap toleransi antara satu sama lain. Jika tidak menerima, mampu berkata baik dan sopan tanpa menyinggung perasaan orang lain. Hal itulah yang sudah diaplikasikan oleh Ibu kepala sekolah. Selain itu bisa juga diaplikasikan dalam bentuk perilaku yang baik terhadap sesama pegawai. Bertindak ramah tanpa adanya kekerasan. Berkenaan apakah kepala sudah memberikan pengarahan pada pendidik dan tenaga kependidikan? langsung terlontar iya dari mulut bapak guru.

Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan bapak Natan Kabanga,

Kalau ditanya tentang pengarahan terlihat jelas dari perilaku yang sopan dan ramah dari Bapak kepala sekolah. Beliau selalu memberikan contoh dan perilaku yang baik pada pegawainya. Saya melihat memang adanya sikap tersebut menjadikan antara guru dengan kepala sekolah terjalin ikatan komunikasi yang baik. Maka dari itu tidak ada sikap saling menjatuhkan, sikap saling menjaga dan menghormatilah yang akan timbul dengan sendirinya.

Di samping dalam perwujudan sikap saling mengarahkan, <sup>37</sup> kepala sekolah juga memberikan kesem<sup>35</sup>an kepada para guru untuk memberi masukan yang membangun. Hal ini dilakukan demi terciptanya situasi dan kondisi yang baik dan harmonis antara pimpinan dan bawahan. Selain sikap ramah dan penuh perhatian kesabaran dan toleransi yang tinggi merupakan salah satu cara yang baik untuk menjalin suatu pendekatan dengan relasi kerja.

Dari beberapa pelanggaran yang pernah dilakukan oleh para guru, Kepala Sekolah melakukan evaluasi dan tinjauan untuk memahami pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di sekolah. Kepala sekolah memberikan evaluasi dengan tujuan guru bisa termotivasi untuk tidak melakukan pelanggaran lagi, walaupun itu hanya beberapa guru saja.

Hari Senin, 24 Januari 2022 Peneliti memperoleh informasi dari Wakasek Kesiswaan, Kepala Sekolah memberikan motivasi kepada guru dengan tujuan untuk menimbulkan semangat kerja bagi para guru.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Bapak Sunardiyanto, berikut ini,

Komunikasi yang saya lakukan secara intens merupakan salah satu cara pendekatan dengan para guru di SMP Negeri 11 Kota Palu Komunikasi yang biasanya diawali dengan bercanda akan tidak terasa menjadikan perbincangan cair dan di dalamnya bisa saya sisipi dengan semangat/motivasi. Hal ini saya lakukan dengan tujuan untuk memberikan dorongan atau semangat kerja para guru Serta mempengaruhi kerja para guru lebih baik lagi dari sebelumnya.

Informasi tersebut juga didukung oleh ungkapan Ibu Arizan berikut:

Memang benar. Dengan motivasi dari Kepala Sekolah, saya bisa mengaplikasikan pengetahuan ke dalam bentuk karya ilmiah. Salah satu karya nyata saya adalah melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Hal inilah yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme di sekolah ini. Keterampilan menulis karya ilmiah ini didukung oleh Kepala Sekolah sebagai wujud dari motivasi yang akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah ini.

Informasi tersebut juga diperjelas oleh Bapak Natan Kabanga:

Memang jelas kebenarannya bahwa Guru di SMPN 11 Kota Palu selalu melakukan penulisan PTK yang juga merupakan persyaratan kenaikan pangkat, selain itu dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan bagi guru dengan hasil karya tersebut dapat menjadikan pengembangan pada pendidik dan mutu di lembaga pendidikan ini.



Dalam memberikan motivasi kepala sekolah selalu memperhatikan sifat dan karakter seluruh personil bawahannya, kemudian menempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan potensi, kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah pada sebuah lembaga pendidikan sebagaimana sudah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa keberadaannya sangat penting bagi suatu lembaga pendidikan. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari sumbangsih pemikiran dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga tersebut. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang peduli dengan para guru dan tenaga kependidikan yang berada di dalam instansi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang berhasil harus mampu mengevaluasi hasil kerja para guru dan tenaga kependidikan, dengan cara memberikan *reward* (penghargaan) atas usaha yang dilakukannya dan berani memberikan *punishment* (hukuman). Oleh karena itu, sikap seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam mengambil kebijakan dan peraturan dalam sebuah instansi kelembagaan.

Meninjau dari kepemimpinan (kepala sekolah) dalam memantau kinerja para guru, maka dibutuhkan peraturan atau kebijakan yang sudah diadopsi dalam dunia pendidikan. Kinerja para guru menjadikan kepala sekolah harus pandai dalam merumuskan peraturan dalam sebuah lembaga. Dalam hal ini yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah adalah memantau (*monitoring*).

13

Pemantauan (*monitoring*) adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program. Pemantauan dampak pada perubahan, yang fokus pada proses dan keluaran. Sementara pemantauan menyediakan data dasar untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ada di suatu kelembagaan atau instansi. Adapun pemantauan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 11 Kota Palu yaitu terlebih dahulu menganalisis perilaku para guru. Atau dalam hal ini mengevaluasi berulang-ulang kehadiran (kerja) dari para guru sesuai dengan bidang yang diampuh.

Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru di SMP Negeri 11 Kota Palu Dan dalam hal ini kepala sekolah mewujudkannya dalam beberapa program unggulan yaitu

#### **4.2 Program Pembinaan Tanggung Jawab Guru**

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa dalam pembinaan tanggung jawab tahunan dengan baik. Dengan penyusunan program maka memungkinkan kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik, sehingga dapat mencapai hasil dengan baik pula.

##### **1. Program Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran.**

Dalam melaksanakan program pengajaran kepala sekolah telah melakukan program penilaian guru kelas secara bertahap, penilaian jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang untuk lima tahun ke depan yang ditekankan pada peningkatan mutu proses pembelajaran. Hasil yang diharapkan dari penilaian tersebut meliputi: pemenuhan kebutuhan sarana pembelajaran dan gagasan dalam pengembangan kualitas SMP Negeri 11 Kota Palu.

Hasil Wawancara diketahui bahwa tindak lanjut terhadap hasil penilaian kepala sekolah dilaksanakan sendiri oleh kepala sekolah dan Untuk lebih terarah pelaksanaan tindak lanjut tersebut dibuat jadwal kegiatan. Kegiatan tindak lanjut dilaksanakan di kantor SMP Negeri 11 Kota Palu di ruang belajar ketika guru yang akan dibimbing melakukan kegiatan pembelajaran.

##### **2. Program Pembinaan Kedisiplinan Guru**

Dari hasil penelitian yang dilakukan memberi gambaran bahwa upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan Kepala Sekolah adalah salah satunya juga dengan menerapkan kedisiplinan guru melalui:

(1) Pembinaan, (2) Pengawasan dan (3) Tindakan dalam disiplin. Hal ini dapat digambarkan bahwa kepala SMP Negeri 11 Kota Palu membina disiplin guru melalui pengarahan secara tertulis dan tidak tertulis disamping juga mengadakan pengawasan melalui piket harian dan melakukan tindakan bagi yang melanggarnya. Berhubungan dengan masalah itu Kepala sekolah mengatakan: Untuk tegaknya disiplin kami memulainya dengan pengarahan dan himbauan baik melalui rapat maupun melalui teguran secara lisan dan tulisan dan pengawasan terhadap guru-guru yang terlambat terutama hari senin karena adanya upacara bendera.

Nampak bahwa usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin berupa himbauan, teguran, oporasi kelas serta memotivasi guru agar dapat melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya. Setiap lembaga pendidikan hendaknya membuka diri terhadap tuntutan perubahan serta berupaya menyusun strategi kebijakan yang selaras dengan perubahan. Lembaga pendidikan yang mampu berkarya adalah lembaga pendidikan yang didukung oleh sumber daya manusia yang maju dan tangguh. Lembaga pendidikan yang berkarya tidak lepas dari peran guru. Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa.

### 3. Program Pembinaan Komitmen Guru

Bukti penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah dalam meningkatkan komitmen guru dengan cara melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan workshop dan melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan-tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan MGMP. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa upaya kepala sekolah dalam membina komitmen guru adalah dengan melibatkan guru dalam mengikuti penataran-penataran bidang studi yang di pegangnya.

Berikut adalah pernyataan Misna Van Gobel berkaitan dengan persoalan di atas adalah:

Menurut yang saya ketahui semua guru yang ada di sekolah ini sudah mengikuti penataran sesuai dengan bidangnya masing-masing walaupun tidak sama waktu dan jumlahnya. Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada semua tenaga guru untuk mengikuti penataran di setiap ada kesempatan, karena kepala sekolah menyadari bahwa sangat besar manfaatnya dengan adanya kegiatan seperti itu sehingga beliau sangat mendukungnya.

Kemudian Kepala SMP Negeri 11 Kota Palu juga mengatakan:

Untuk membina keseriusan guru mengajar kami menghimbau kepada mereka agar mengikuti penataran apabila ada pemanggilan dan mengaktifkan MGMP sebagai wadah yang paling dekat guru dan kami berusaha menempatkan guru bidang studi yang sesuai dengan disiplin ilmunya agar guru serius dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Semua himbauan itu dilakukan kepala sekolah agar guru bisa berkomitmen dalam peningkatan kapasitas dirinya sebagai seorang pendidik profesional.

Dalam kegiatan pendidikan yang bersifat bimbingan yang dilaksanakan pada SMP Negeri 11 Kota Palu dilakukan baik oleh Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah maupun para guru yang ada yang utamanya pada guru yang ada pada sekolah tersebut yang lebih bertujuan lebih mengarah kepada pembentukan sikap dan perilaku para siswa yang melalui kegiatan baik intrakurikuler maupun kegiatan ekstrakurikuler.

### 5. Kesimpulan

Tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 11 Kota Palu yaitu (a). Tipe Kepemimpinan Demokratis: memberikan pengarahan, seorang pemimpin harus bisa mengarahkan kegiatan kearah yang positif, bertindak ramah dan penuh perhatian, sabar dan membantu, memperlihatkan simpati dan dukungan serta mendengarkan keluhan dan masalah guru (b) Tipe Kepemimpinan Partisipatif: memberikan motivasi (motivation) dengan strategi di antaranya adalah kepala sekolah berusaha untuk mengenali dengan baik seluruh pegawai atau personil bawahannya. Selanjutnya kepala Sekolah berusaha untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan minat. (c) Tipe Kepemimpinan Transformatif: kepemimpinan kepala sekolah dalam memantau (monitoring) diaplikasikan dengan beberapa langkah yaitu dengan cara melihat kerja guru dari keprofesionalan dalam mengajar. Professional dapat dilihat dari kemampuan menghasilkan kerja yang lebih baik dan selalu mengalami peningkatan dari sebelumnya. Pembinaan yang dilakukan diharapkan mampu menjadikan pendidik yang bisa melakukan kegiatan pembelajaran lebih baik, sehingga pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan akan terminimalisir. Selain itu kedisiplinan kehadiran di sekolah juga harus selalu dipantau karena merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, Kepala sekolah pada sebuah lembaga pendidikan harus memiliki pemahaman akan pentingnya pembinaan dan kedisiplinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah.

Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 11 Kota Palu diwujudkan dalam beberapa program unggulan yaitu program pembinaan tanggung jawab guru, program pelaksanaan kegiatan pembelajaran, program pembinaan kedisiplinan guru dan program pembinaan komitmen guru

## Referensi

- Agus Dharma, *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003)
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11-19.
- Andi Fitriani Djollong, *Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (Teacher's Position As Education)*, *Istiqra'* Volume IV Nomor 2 Maret 2017
- Aris Rapelianto, Dkk, *Impressive Emphatic dalam Edifikasi Kepemimpinan Inovatif Menyongsong Era 5.0"*, *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan 2019*, SBN. 978-602-60731-6-7.
- Atmodiwiro, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Semarang: Adhi Waskita, 1991),
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994)
- Dita Destrari dan lin Risky Indryani, *Strategis Komunikasi Pemimpin Buram (Manajemen Kemandirian Moral)*, *SADHARANAKIRANA, Jurnal Ilmiah Komunikasi Hindu*, Vol 2 no. 2 November 2020. ISSN: 2338-8383.
- Endah Listyasari, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Sma Negeri Se-Kota Tasikmalaya*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, Volume I Nomor 1 Januari 2013, 9-16.
- Endang Sutisna Sulaeman, *Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Tempat Perawatan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dengan Tempat Perawatan Di Kabupaten Kuningan Jawa Barat*, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Volume 12 No. 02 Juni I 2009 Halaman 59 – 67.
- Euis Karwati dan Donni Junni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003)
- Fitri Mulyani, *Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)*, *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* Vol. 03; No. 01; 2009
- Hasan Laggulung, *Manusia dan Pendidikan Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, (Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1986), 376-377.
- Herminingsih, H., Nurdin, N., & Saguni, F. (2022). *Pengaruh Youtube Sebagai Media Pembelajaran Dalam Perkembangan Kognitif, Afektif Dan Psikomotor Siswa*. Paper presented at the Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (KIIIES) 5.0, Palu.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20-29.
- Leny Marlina, *Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan*, *TA'DIB*, Vol. XVIII, No. 02, Edisi Nopember 2013, 215-227.
- Mayor Sihombing, *Hubungan Motivasi Kerja Guru dan Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004)
- Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, dan Mozes Kurniawan, *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga*, *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 8 No. 2, Mei 2018: 197-209.
- Miftah. Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006)
- Muhamad Sholeh, *Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2016,
- Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Universitas Syiah Kuala Volume 3, No. 3, Agustus 2015, ISSN 2302-0180.
- Nurdin, N. (2021). A Collective Action In Indonesia Local E-Government Implementation Success. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 10(2), 160-166.
- Nurdin, N., & Pettalongi, S. S. (2022). Menggunakan Paradigma Studi Kasus Kualitatif Interpretatif Online dan Offline Untuk Memahami Efektivitas Penerapan E-Procurement. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 155-168.
- Pettalongi, S. S. (2013). Islam dan Pendidikan Humanis Dalam resolusi Konflik Sosial *Cakrawala Pendidikan*, 32(2).
- Prawiro Sentono Sutadi, *Kebijakan Kinerja karyawan* (Yogyakarta:BPFE, 2010)

- Rahmat Setiawan, *Hubungan Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Bawahan*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Tahun XXIV, No. 3 Desember 2014.
- Ratnawati, *Peranan Guru Sebagai Model Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik*, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan "Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Anak: Optimalisasi Peran Pendidik dalam Perspektif Hukum" STKIP Andi Matappa Pangkep,
- Sahadi, Otong Husni Taufiq dan Ari Kusumah Wardani, *Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi*, *Jurnal Moderat*, Volume 6, Nomor 3 ISSN: 2442-377.
- Saryati, *Upaya Peningkatan Kompetensi Paedagogik Guru Sekolah Dasar*, *Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014
- Siti Qurrotul A'yuni, Radia Hijrawan, *Analisis Kritis Kepemimpinan Pendidikan Islam Berdasarkan Syarat Dan Ciri-Ciri Kepemimpinan Yang Ideal, Al-Fâhim*, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 2 No. 2 Tahun 2020.
- Stephen. P, Robbins, *Perilaku Organisasi* (terjemah T. Hermaya) Edisi Bahasa Indonesia, (Jakarta: PT Indeks Gramedia, 2010)
- Sutejo, E., Nurdin, N., & Syahid, A. (2021). The Implementation of Islamic Education in Building Preprimary Disabled Students Character *International Journal of Contemporary Islamic Education*, 3(2), 41-58.
- Tomi Itje, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Halmahera Utara*, 88 *Indonesian Journal of Educational Studies* Vol.21, No.1, June 2018 E-ISSN: 2621-6744 P-ISSN: 2621-6736.
- Triantoro Safaria, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004)
- Usman Uzer, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011)
- Vincet Gasperz, *Production Plan & Inventory Control*, (Bandung: Pustaka ART, 1998)
- Zaid, Z., Pettalongi, S. S., & Nurdin, N. (2022). Implementation of School-Based Management in Improving the Quality of State Islamic Junior High School. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(8), 3448-3455.

# Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 11 Kota Palu

ORIGINALITY REPORT

# 17%

SIMILARITY INDEX

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://edoc.site">edoc.site</a> Internet	53 words — 1%
2	<a href="http://pusattesis.com">pusattesis.com</a> Internet	53 words — 1%
3	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet	42 words — 1%
4	<a href="http://staitbiasjogja.ac.id">staitbiasjogja.ac.id</a> Internet	42 words — 1%
5	<a href="http://ejournal.stainupacitan.ac.id">ejournal.stainupacitan.ac.id</a> Internet	37 words — 1%
6	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet	36 words — 1%
7	<a href="http://journal.laaroiba.ac.id">journal.laaroiba.ac.id</a> Internet	34 words — 1%
8	<a href="http://jurnal.unigal.ac.id">jurnal.unigal.ac.id</a> Internet	34 words — 1%
9	<a href="http://jurnal.pgririau.or.id">jurnal.pgririau.or.id</a> Internet	28 words — 1%

---

10	<a href="http://ejournal.iainbengkulu.ac.id">ejournal.iainbengkulu.ac.id</a> Internet	27 words — 1%
11	<a href="http://akusuhendar.wordpress.com">akusuhendar.wordpress.com</a> Internet	26 words — 1%
12	<a href="http://etheses.iainkediri.ac.id">etheses.iainkediri.ac.id</a> Internet	26 words — 1%
13	<a href="http://endangnr.blogspot.com">endangnr.blogspot.com</a> Internet	25 words — 1%
14	<a href="http://repository.upi-yai.ac.id">repository.upi-yai.ac.id</a> Internet	25 words — 1%
15	<a href="http://ejournal.iainkendari.ac.id">ejournal.iainkendari.ac.id</a> Internet	23 words — < 1%
16	<a href="http://maron11materikuliaah.blogspot.com">maron11materikuliaah.blogspot.com</a> Internet	22 words — < 1%
17	<a href="http://ejournal.pin.or.id">ejournal.pin.or.id</a> Internet	19 words — < 1%
18	<a href="http://jurnalunibi.unibi.ac.id">jurnalunibi.unibi.ac.id</a> Internet	19 words — < 1%
19	<a href="http://new-campuran.blogspot.com">new-campuran.blogspot.com</a> Internet	19 words — < 1%
20	<a href="http://uir.unisa.ac.za">uir.unisa.ac.za</a> Internet	19 words — < 1%
21	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet	18 words — < 1%

---

[nizarinsomnia.wordpress.com](http://nizarinsomnia.wordpress.com)

22	Internet	17 words — < 1%
23	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
24	<a href="http://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id">etd.iain-padangsidimpuan.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
25	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
26	<a href="http://www.docs-engine.com">www.docs-engine.com</a> Internet	15 words — < 1%
27	<a href="http://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet	14 words — < 1%
28	<a href="http://anyflip.com">anyflip.com</a> Internet	13 words — < 1%
29	<a href="http://kamababanyuwangi.blogspot.com">kamababanyuwangi.blogspot.com</a> Internet	13 words — < 1%
30	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet	13 words — < 1%
31	<a href="http://naturalisi.blogspot.com">naturalisi.blogspot.com</a> Internet	12 words — < 1%
32	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet	11 words — < 1%
33	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet	11 words — < 1%
34	<a href="http://belamy19.blogspot.com">belamy19.blogspot.com</a>	

Internet

10 words — < 1%

---

35 [www.pta-ambon.go.id](http://www.pta-ambon.go.id)  
Internet

10 words — < 1%

---

36 [aryapurnama.blogspot.com](http://aryapurnama.blogspot.com)  
Internet

9 words — < 1%

---

37 [dasrimin-punya-coretan-lepas.blogspot.com](http://dasrimin-punya-coretan-lepas.blogspot.com)  
Internet

9 words — < 1%

---

38 [juangtara057.wordpress.com](http://juangtara057.wordpress.com)  
Internet

9 words — < 1%

---

39 [repo.undiksha.ac.id](http://repo.undiksha.ac.id)  
Internet

9 words — < 1%

---

40 [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)  
Internet

9 words — < 1%

---

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE SOURCES < 5 WORDS

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 9 WORDS