

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

###### **a. Pengertian Gaya kepemimpinan**

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan. Berikut penjelasan pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli :

Menurut (Wati et al., 2022) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan mengarahkan pihak atau kelompok yang dipimpin. Sukses atau tidaknya seorang pemimpin dapat dinilai dari cara orang tersebut memimpin kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Ryani,(2019) Gaya kepemimpinan berarti perbuatan, gerakan, tingkah laku,sikap yang baik, kekuatan, kemampuan untuk berbuat baik. Menurut (Nurjaya, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses yang memerintah seseorang untuk mengapai tujuan organisasi, memotivasi orang untuk mencapai tujuan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap dan perilaku kepala sekolah terhadap bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekolah. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

###### **b. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Untuk memengaruhi individu atau kelompok (Ryani,2019) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, yakni :

1) Karisma

menyerahkan visi dan misi, ciptakan rasa bangga, mendapatkan hormat dan kepercayaan.

2) Inspirasi

Komunikasikan harapan yang tinggi, gunakan kualitas untuk memfokuskan upaya, serta mengutarakan tujuan penting dengan cara yang sederhana.

3) Intelektual

Mampu menunjukkan kecerdasan, rasional dan hati-hati dalam memecahkan masalah.

4) Memperhatikan secara individu

Mampu memperlihatkan perhatian pada pribadi, memperlakukan guru secara individu, melatih,dan menasihati.

c. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau leadership style adalah cara seorang pemimpin mempersepsikan peran kepemimpinannya dalam memimpin bawahannya. Menurut (Mattayang, 2019) jenis – jenis gaya kepemimpinan yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan cara yang berbeda untuk mencapai tujuan yang ditetapkan atau melakukan tindakan yang diputuskan bersama oleh bawahan dan pemimpin.

2) Gaya kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif dicirikan oleh fakta bahwa pemimpin jarang memberikan instruksi, pengambilan keputusan ada di tangan bawahan, dan anggota organisasi diharapkan menyelesaikan semua masalahnya sendiri.

3) Gaya Kepemimpinan Birokratis

kepemimpinan birokrasi ini dijelaskan dengan defenisi “memimpin berbasis aturan”.

4) Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian

Gaya ini merupakan gaya seorang pemimpin yang memusatkan semua keputusan dan kebijakan yang ingin dikuasai sepenuhnya atas dirinya sendiri.

5) Gaya Kepemimpinan Karismatis

Keunggulan dari gaya kepemimpinan karismatik ini adalah kemampuannya untuk menarik perhatian orang. Anda kagum dengan

cara bicaranya yang membangkitkan semangat. Pada umumnya pemimpin dengan gaya kepribadian ini adalah visioner.

6) Gaya Kepemimpinan Administratif

tipe gaya kepemimpinan ini terkesan kurang inovatif dan terlalu kaku dalam pertimbangan aturannya.

7) Gaya Kepemimpinan Analitis (Analytical)

Pada tipe gaya kepemimpinan ini, pengambilan keputusan biasanya didasarkan pada proses analitis, khususnya pada analisis logis dari informasi yang diperoleh.

8) Gaya Kepemimpinan Moralis

Keunggulan dari gaya kepemimpinan moralistik ini adalah biasanya bersikap baik dan sopan kepada semua orang.

9) Gaya Kepemimpinan Entrepreneur

Gaya kepemimpinan ini sangat mementingkan kekuasaan dan hasil serta tidak mengutamakan kebutuhan akan kerjasama

10) Gaya Kepemimpinan Visioner

tipe kepemimpinan visioner adalah model kepemimpinan yang tujuannya memberi makna pada pekerjaan dan upaya mitra dengan memberikan arah dan tujuan pada pekerjaan dan upaya berdasarkan visi yang jelas.

### 11) Gaya Kepemimpinan Situasional

teori kepemimpinan situasional adalah bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin berbeda-beda sesuai dengan pengikutnya.

#### d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Ulum, 2020) ada lima indikator penting gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Mempunyai strategi yang jelas
- 2) Mempunyai kepedulian kepada anggota
- 3) Selalu mendorong anggota melakukan hal baik
- 4) Selalu memelihara kekompakan
- 5) Mempunyai sifat menghargai adanya perbedaan

Sedangkan (Paramita, 2018) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan

Merupakan pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi seseorang dan tindakan yang diperhitungkan sebagai tindakan yang paling sesuai.

## 2) Kemampuan Memotivasi

Merupakan daya penggerak yang mengakibatkan anggota organisasi mau dan mampu mengerahkan keahliannya (berupa keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktu untuk berbagai kegiatan yang diinginkan. Tanggung jawab dan tugas untuk memenuhi tujuan dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 3) Kemampuan Komunikasi

Merupakan keterampilan atau kemampuan mengutarakan pesan, ide, atau pemikiran dengan orang lain agar tujuan orang lain dapat dipahami apa artinya secara baik, secara langsung maupun tidak langsung.

## 4) Kemampuan mengendalikan bawahan

pemimpin harus berkeinginan membuat orang lain melakukan apa yang diinginkannya dengan kekuasaan pribadi atau jabatan yang efektif dan siap untuk penggunaan jangka panjang termasuk memberitahu orang lain tentang bagian dari bisnis yang harus dilakukan dengan nada yang berbeda dari nada penuh meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar Tugas dapat dilakukan dengan benar.

## 5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab terhadap bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban menangani memikul tanggung jawab, memikul segala, atau memberi tanggung jawab dan menanggung akibatnya.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau tenaga penggerak. motivasi hanya diberikan kepada orang-orang, terutama bawahan atau pengikut. Motivasi mempertanyakan bagaimana mendorong semangat bawahan untuk bekerja keras, menggunakan segala keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap guru akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut (Fitriani, 2022) Motivasi adalah sikap yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Kita tahu bahwa motivasi sulit diterapkan karena seringkali pemimpin organisasi sulit memahami keinginan dan kebutuhan gurunya untuk melakukan pekerjaan mereka. Motivasi dapat datang tidak hanya dari orang itu sendiri, tetapi juga dari kekuatan lingkungan yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Menurut (Emda, 2017) Motivasi merupakan serangkaian upaya untuk menciptakan kondisi tertentu agar seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan jika dia tidak menyukainya, dia berusaha untuk menyangkal atau menghindari perasaan tidak suka. Menurut (saripuddin J, 2018) Motivasi adalah Salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai dorongan, keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat membangkitkan dan mendorong seseorang untuk mengurangi dan menjalankan dorongannya sendiri.

Dari pengertian diatas dapat dinyatakan bahwa Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang berasal dari jiwa dan selanjutnya dapat diterjemahkan menjadi perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan pada manusia.

#### b. Tujuan Motivasi

Menurut (Hutahaean, 2018) tujuan motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Menumbuhkan motivasi, yang didefinisikan sebagai kecenderungan untuk bertindak.
- 2) Untuk mengembangkan dorongan dalam diri (drive)
- 3) Untuk adaptasi diri, adaptasi diri diucapkan untuk memuaskan motivasi

#### c. Teori – Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu :



### 1) Teori Hirarki kebutuhan dari Maslow

Teori motivasi dari Abraham Maslow menurut Mangkunegara, (2017:94) membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, yaitu:

- a) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, fisik, pernapasan, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga dengan kebutuhan cukup besar
- b) Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan untuk melindungi diri dari ancaman, bahaya, konflik dan lingkungan.
- c) Kebutuhan harga diri, merupakan kebutuhan supaya dihormati dan dihargai oleh manusia lain
- d) menetapkan bakat, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk mengajukan pendapat dengan mengekspresikan ide melalui kritik.

### 2) Teori dari David McClelland

Teori motivasi dari David McClelland menurut Mangkunegara, (2017:325) menyatakan tiga pokok sebagai berikut :

#### a) Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi tercermin dalam fokus mereka pada pencapaian tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki motif berprestasi selalu menyukai kerja keras.

b) Motivasi untuk berkuasa

menjadi orang dengan kebutuhan tinggi akan kekuasaan harus senantiasa waspada kemungkinan pengaruh dan kontrol orang lain dalam organisasi.

c) Motivasi Afiliasi

Motivasi untuk memiliki cerminan sebagai keinginan seseorang untuk memiliki, menciptakan, melestarikan dan menyatukan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antara sesama manusia di suatu organisasi

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

(Bahri, 2017) Menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut :

- 1) hasrat dan keinginan berhasil
- 2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
- 3) adanya harapan dan cita-cita masa depan
- 4) adanya penghargaan dalam belajar

Motivasi atau dorongan untuk bekerja secara optimal sangat menentukan tercapainya tujuan, sumber daya yang dimiliki perusahaan harus mampu mendukung motivasi kerja yang setinggi-tingginya.

Menurut (Hutahaean, 2018) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Keinginan (Need)
- 2) Harapan (asa) (expentancy)
- 3) Kesenangan

e. Indikator Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan indikator motivasi yaitu :

- 1) Kerja Keras

Seseorang memiliki hasrat yang membara serta kemauan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan pribadi yang dianggap lebih baik.

- 2) orientasi masa depan

Mereka memiliki visi masa depan, yang diwujudkan dalam pelaksanaan rencana yang dibuat individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- 3) penggunaan waktu

Gunakan waktu secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan semua pekerjaan secara maksimal.

#### 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Selalu patuhi tugas yang diberikan dan berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin.

#### 5) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kolaboratif adalah interaksi antara dua orang atau lebih untuk memfasilitasi saling mengenal, yang meningkatkan motivasi yang dihasilkan.

### C. Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut (S.aminin.,2022) Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau untuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan proses kegiatan belajar. Efektivitas guru biasanya tercermin dalam tindakan yang mereka lakukan, antara lain: Menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, merencanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membangun relasi, melaksanakan program pendidikan/pengayaan dan melaksanakan program pemberdayaan.

Menurut (Majid, 2016) Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru

dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Berkenaan dengan kinerja guru menurut, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Menurut (Mulyasa, 2019) kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Hafidulloh, (2021) Menyatakan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam pembelajaran di kelas, yang dapat dilihat dari dua sudut pandang:

- 1) Secara prosedural, seorang guru berhasil bila mampu melibatkan sebagian besar siswa secara aktif dalam pembelajaran, baik secara fisik, mental maupun sosial. Selain itu, terlihat dari semangat dan antusiasme guru untuk mengajar di kelas, serta kepercayaan diri mereka.

- 2) Menurut hasil, seorang guru dianggap berhasil bila mampu mengubah perilaku sebagian besar siswa menjadi penguasaan keterampilan dasar yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi keberhasilan guru dalam menunaikan tanggung jawabnya mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, serta melakukannya sesuai dengan tanggung jawab dan amanatnya. pada standar kinerja yang telah ditetapkan. dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan dalam jangka waktu tertentu. Pembelajaran yang berkualitas menghasilkan lulusan yang berkualitas, tetapi jika pembelajaran guru tidak valid maka tidak akan ada lulusan juga. Berkualitas atau tidaknya pembelajaran tergantung pada kinerja guru.

#### b. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

(Sianturi, 2021) Mengemukakan Upaya yang dapat dilaksanakan meningkatkan efektivitas guru, adalah sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar
- 2) merencanakan pembelajaran
- 3) menilai hasil pembelajaran
- 4) membangun relasi
- 5) melaksanakan program pendidikan/pengayaan dan melaksanakan program pemberdayaan.

### c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak hanya terjadi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Ada beberapa pendapat yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu sebagai berikut :

Menurut (Mulyasa, 2019) faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:

#### 1) Dorongan untuk bekerja.

Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

#### 2) Tanggung jawab terhadap tugas.

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

### 3) Minat terhadap tugas.

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap guru dan minat itu hampir bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.

### 4) Penghargaan terhadap tugas.

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan); peningkatan profesionalisme; peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; memberikan perlindungan hukum dan rasa aman; peningkatan jenjang karir yang jelas, pemberian kebebasan dalam pengembangan karir dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya: pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.



#### 5) Peluang untuk berkembang.

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengemban program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada.

Menurut Pianda, (2018) Faktor-faktor yang menunjang kinerja seorang guru, yaitu:

##### 1) Kualitas pengetahuan guru

Kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru bukan ada begitu saja, melainkan didapatkan dari proses panjang sebuah pendidikan dan pembelajaran. Keadaan guru di Indonesia menjadi perhatian karena kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya.

##### 2) Besarnya kompensasi yang diterima

Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima oleh guru dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas-fasilitas yang diterima oleh guru. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata sehingga dapat menciptakan suasana hati yang baik pada guru karena kesejahteraan terjamin.

### 3) Tingkat kedisiplinan

Kedisiplinan seorang guru merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya. Seorang guru/tenaga kerja kependidikan merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan hasil pendidikan yang lebih baik.

### 4) Pengaruh motivasi kerja

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga kuat lemahnya motivasi pada guru ikut menentukan kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifasinya dalam mengajar.

### 5) Lingkungan kerja

Sebagai manusia yang keberadaannya tidak dapat terlepas dari lingkungan sekitar, maka guru dalam melaksanakan pekerjaannya sangat terkait oleh lingkungan sekolah. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya yang meliputi kebersihan tempat kerja, keamanan, perlengkapan kerja, peralatan kerja, hubungan antara guru dengan rekan sejawat, guru dengan kepala sekolah serta dengan masyarakat. Kenyamanan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan harmonis akan menunjang peningkatan kinerja guru. Sebaliknya apabila

lingkungan kerja kurang baik, maka guru merasa terganggu dalam bekerja, sehingga kinerjanya menurun dan dapat menyebabkan stres.

#### d) Indikator Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2017)

##### 1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- a. Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.

- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (setting) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery learning); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

## 2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur,

ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

### 3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi

keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- a. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru meliputi :

- a. pengenalan peserta didik secara mendalam
- b. penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (disciplinary content) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah
- c. penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan

d. pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan.

Guru

Menurut (Putri & Imaniyati, 2017) indikator kinerja guru dibagi menjadi lima yaitu :

- 1) Pembuatan program studi.
- 2) pelaksanaan program pembelajaran.
- 3) melaksanakan penilaian.
- 4) Analisis evaluasi.
- 5) Pelaksanaan perbaikan dan penyempurnaan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Terkait penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan pembandingan dan referensi, mengemukakan beberapa hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, sebagai berikut:



Tabel .1

## Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Darsono (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Smkn 7 Padang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas guru.
2.	Adang Rukmana (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah/MTs	Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil penelitian, terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 26,9% terhadap kinerja guru madrasah. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru.

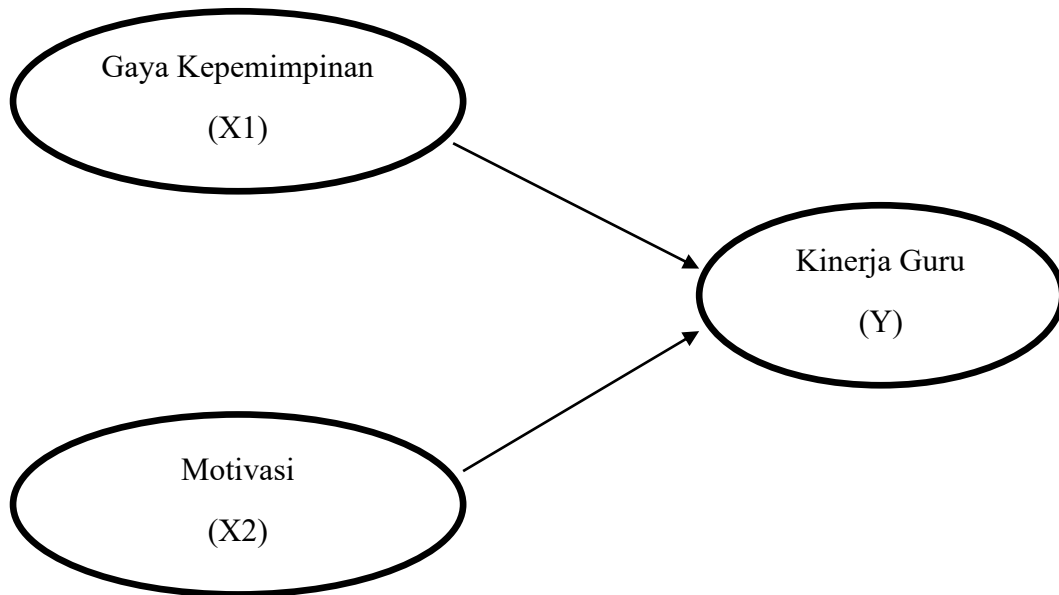
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Supriah & Muin (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diuraikan 1) 9,1% kepemimpinan madrasah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas guru di MTs Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone dengan persamaan regresi $Y = 17,319 + 0,582X$ ; 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan 20,4% terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone dengan persamaan regresi $Y = 31,923 + 0,292X$ ; dan 3) kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs se-Kecamatan Cenrana serentak dengan motivasi kerja sebesar 21,8% dengan persamaan regresi $Y = 13,080 +$

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>0,419X1 + 0,263X2. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja merupakan faktor penentu peningkatan kinerja guru di MTs Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone. Oleh karena itu, kepemimpinan dan motivasi kerja pemimpin madrasah harus ditingkatkan sehingga dapat memberikan dampak yang lebih positif terhadap kinerja guru.</p>
4.	Eprianti, (2017)	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Sma Yadikalubuklinggau.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya secara parsial adalah variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Selain itu variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).
5.	Mazlida, (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel (11,583 > 1,981). Korelasi sebesar 0,738 dengan sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 71%; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel (18,231 > 1,981). Korelasi sebesar 0,865 dengan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 74,8%; dan (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (<math>253,183 &gt; 3,078</math>). Korelasi sebesar 0,906 dengan sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 82%.</p>

### C. Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan yang ada pada penelitian yang masih harus di buktikan kebenarannya dengan melakukan penelitian. maka peneliti mengajukan hipotesis yang di duga sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Polewali.
- 2) Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Polewali
- 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh Positif dan Singnifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 2 Polewali