

# EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA DAN PRESTASI SEKOLAH DASAR

Emi Harjati  
Subuh Anggoro

Universitas Muhammadiyah Purwokerto  
E-mail: [subuhanggoro@ump.ac.id](mailto:subuhanggoro@ump.ac.id)

**Abstract:** *The principal is an educational leader at the micro-level who carries out management functions, including planning, organizing, mobilizing, and controlling. The objectives of this study are: (1) to analyze the effectiveness of the principal's leadership style in elementary schools (2) to analyze the effectiveness of the principal's leadership style in improving school performance in elementary schools. (3) Analyzing the effectiveness of the principal's leadership style in improving school achievement in elementary schools. The research method used is the survey method. The research subjects were supervisors, principals, and teachers in the Korwilcam Dindik Timur Purwokerto environment, totaling 60 people consisting of 3 supervisors, 15 principals, and 42 classroom teachers. The research instrument is a leadership style questionnaire, school performance, and school achievement planning. The results showed that the principal's leadership style affected performance and achievement in the primary school Korwilcam Dindik Purwokerto Timur by 23.2% (school performance) and 36.2% (school achievement).*

**Key words:** *Principal leadership style, School Performance, School Achievement*

**Abstrak:** Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan pada tingkat mikro yang melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengontrolan. Tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) Menganalisis efektivitas gaya kepemimpinan Kepala Sekolah di sekolah dasar (2) Menganalisis efektivitas gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah di sekolah dasar. (3) Menganalisis efektivitas gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi sekolah di sekolah dasar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Subyek penelitian adalah pengawas, kepala sekolah dan guru di lingkungan Korwilcam Dindik Purwokerto Timur yang berjumlah 60 orang terdiri dari 3 orang pengawas, 15 orang kepala sekolah, dan 42 orang guru kelas. Instrumen penelitian berupa angket gaya kepemimpinan, kinerja sekolah dan perencanaan prestasi sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan prestasi di sekolah dasar Korwilcam Dindik Purwokerto Timur sebesar 23,2% (kinerja sekolah) dan 36,2% (prestasi sekolah).

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Sekolah, Prestasi Sekolah

Sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja (Kompri, 2015; Nugraheni, 2015),. Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah, dipengaruhi oleh pola dan gaya kepemimpinan yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari budaya kerja itu sendiri. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, dituntut untuk

tidak bekerja sendiri, tetapi mendelegasikan sebagian tugasnya kepada staf yang lain dengan membentuk *team work* yang dituntut harus kompak, cerdas dan dinamis (Ali et al., 2015; Nugraheni, 2015). Sehingga diharapkan adanya jaminan keluwesan struktur dan penyelesaian tugas yang diemban. Untuk menuju ke arah itu, harus di atur dan dimantapkan pembagian tugas yang diemban. Mengingat kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga atau organisasi yang bergerak dalam pendidikan maka kedudukannya adalah sebagai pengelola (manager), menggerakkan

semua komponen sekolah secara optimal (Elijah dan Tamam, 2019).

Sekolah sebagai institusi (lembaga) pendidikan merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Dalam kaitannya sekolah adalah tempat yang bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada pada suatu tatanan yang saling berkaitan (Ivana, 2014; Lumban Gaol, 2017). Oleh karena itu sekolah dipandang suatu organisasi yang membutuhkan manajemen yang baik. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang membutuhkan pengelolaan yang efektif. Agar sebuah organisasi berjalan efektif harus berjalan sesuai dengan tugas pokoknya, diperlukan manajemen yang efektif (Rulitawati, dkk, 2020: 18; Lumban Gaol, 2017; Muslimin dan Nursasongko, 2019).

Kepala sekolah merupakan pimpinan sekolah yang memiliki posisi sangat penting, berpengaruh, dan berperan dalam menjalankan manajemen sekolah untuk mengelola semua komponen sekolah yang akan mempengaruhi maju atau mundur, berprestasi atau tidaknya suatu sekolah (Nasution et al., 2016). Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan pengembangan guru. Prinsip-prinsip dan praktek-praktek kepemimpinan hendaknya dikaitkan dengan peranan sekolah dan kedudukan pimpinan lainnya yang relevan, dan peranan kepemimpinan khusus yang meliputi hubungan staf, siswa, orang tua siswa dan orang-orang lain di luar komunitas tempat sekolah yang berbeda (Usman et al., 2016).

Model gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja dan prestasi sekolah. Suhardiman (2012 : 149; Muslimin dan Nursasongko, 2019) menyatakan bahwa kinerja sekolah adalah prestasi yang dicapai sekolah yang bersangkutan. Prestasi tersebut meliputi prestasi akademik dan non akademik. Prestasi itu sebagai hasil kerja kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, panjaga, komite sekolah dan unsur lain yang ada di sekolah. Kinerja sebuah sekolah tidak terlepas dari baik buruknya kinerja sekolahnya, kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan

tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya (Nasution et al., 2016; Usman et al., 2016; Handrawati, 2020).

Kepala sekolah masih banyak yang belum tepat dalam menggunakan gaya kepemimpinan (Handrawati, 2020; Muslimin dan Nursasongko, 2019; Nugraheni, 2015; Elijah dan Tamam, 2019). Banyaknya kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan yang kurang tepat contohnya berkaitan dengan SDM yang dimiliki kepala sekolah, masih ada kepala sekolah yang kurang bertanggung jawab dalam tugasnya sehingga menimbulkan ketidaknyamanan warga sekolah. Di samping itu ada kepala sekolah yang mengundurkan diri dari jabatannya sebagai kepala sekolah sebelum masa jabatannya berakhir, ini juga merupakan penyebab karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah kurang efektif sehingga menimbulkan kejenuhan dan kebosanan dalam melaksanakan tugas. Tentunya hal ini membentuk suasana kerja yang kurang harmonis dan kondusif.

Banyaknya tuntutan dari orang tua murid agar anaknya berprestasi baik di bidang akademik maupun non akademik, hal ini juga yang mengharuskan kepala sekolah untuk melakukan berbagai inovasi agar sekolah yang dipimpinnya selalu memperoleh kejuaraan dalam setiap lomba (Handrawati, 2020; Carinah, 2013). Di samping itu juga adanya tuntutan tugas yang harus dikerjakan tepat waktu misalnya lapor bulan, SPJ BOS, ataupun tagihan lainnya yang menuntut kepala sekolah untuk selalu bekerja di luar jam kedinasan. Sehingga membutuhkan waktu dan tenaga yang lebih ekstra agar tagihan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Nugraheni, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja dan Perencanaan Prestasi Sekolah di Sekolah Dasar Korwilcam Dindik

## METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Arikunto (2010), studi survei merupakan bagian dari deskriptif, diantaranya *school survey* yang bertujuan

meningkatkan efisiensi dan efektifitas pendidikan. Masalahnya berhubungan dengan situasi belajar, proses belajar mengajar, ciri-ciri personalia pendidikan, keadaan murid, dan hal-hal yang menunjang proses belajar mengajar. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner gaya kepemimpinan.

Populasi penelitian ini adalah kepala sekolah di Korwilcam Dindik Purwokerto

Timur yang berjumlah 60 orang, meliputi pengawas 3 orang, 15 orang kepala sekolah, dan guru kelas 42 orang.

## HASIL

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil uji reliabilitas sesuai pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.  
Hasil uji reliabilitas ujicoba kuesioner

Variabel	Cronbach Alfa (Sig)	Keterangan
Variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah	0,936	Reliable
Variabel Kinerja Sekolah (Y1)	0,915	Reliable
Variabel Prestasi sekolah	0,756	Reliable

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai cronbach alfa tiap – tiap variabel lebih besar dari 0,6 yang artinya bahwa variabel gaya

kepemimpinan kepala sekolah (X), kinerja sekolah (Y1), dan prestasi sekolah (Y2) adalah reliabel.

Tabel 2.  
Hasil Uji Normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Sekolah	Prestasi Sekolah
N		60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	108.4667	108.8167	114.6833
	Std. Deviation	5.05048	6.81348	10.09529
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.119	.140	.153
	Negative	.053	.079	.153
		-.119	-.140	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.922	1.083	1.188
Asymp. Sig. (2-tailed)		.362	.191	.119

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sekolah

Setelah dilakukan validitas dan reliabilitas, serta dilakukan uji prasyarat normalitas dan uji linearitas maka untuk mengetahui

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sekolah dilakukan uji regresi linear sederhana dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.  
Uji Regresi Linier gaya kepemimpinan terhadap kinerja sekolah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	46.453	14.411		3.224	.002
1 Gaya Kepemimpinan	.667	.154	.495	4.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sekolah

Berikut adalah hasil uji determinasi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja sekolah

Tabel 4  
Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.495 <sup>a</sup>	.245	.232	4.42721

a. Predictors: (Constant), Kinerja Sekolah

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sekolah diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjelaskan variabel kinerja sekolah adalah sebesar 23,2% sedangkan sisanya sebesar 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalkan honor guru, media pembelajaran, metode

mengajar, kesiapan kurikulum, sarana dan prasarana sekolah dan lain sebagainya.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi sekolah

Setelah dilakukan validitas dan reliabilitas, serta dilakukan uji prasyarat normalitas dan uji linearitas maka untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi sekolah dilakukan uji regresi linear sederhana dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.  
Uji Regresi Linier variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi sekolah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.912	19.487		.047	.963
	Gaya Kepemimpinan	1.217	.208	.609	5.847	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Sekolah

Berikut adalah hasil uji determinasi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi sekolah

Tabel 6.  
Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.360	4.04042

a. Predictors: (Constant), Prestasi Sekolah

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi sekolah diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,360. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjelaskan variabel prestasi sekolah adalah sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalkan honor guru, media pembelajaran, metode mengajar, kesiapan kurikulum, sarana dan prasarana sekolah dan lain sebagainya.

## PEMBAHASAN

Para guru, kepala sekolah dan pengawas, memberikan penilaian bahwa pengambilan keputusan kepala sekolah dalam hal peningkatan efektifitas kinerja sekolah lebih

cenderung dilakukan melalui musyawarah atau rapat. Suyanto (2001) menjelaskan bahwa hendaknya seorang pemimpin itu mempunyai strategi bagaimana membujuk dan mengajak orang lain untuk melakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan pemimpin tersebut. Upaya ini akan lebih baik jika "kepemimpinan kepala sekolah menghindari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan dan sebaliknya perlu mengedepankan kerjasama fungsional (Ibrahim, 2015; Baihaqi, 2015; Carinah, 2013). Hal ini mengisyaratkan bahwa responden menginginkan seorang pemimpin tidak boleh bertindak sewenang-wenang, akan tetapi harus memperhatikan aspirasi-aspirasi bawahannya sehingga kinerja sekolah dapat tercapai secara efektif

(Daryanto, 2011). Data selengkapnya ditampilkan pada Tabel 7.

Tabel 7.  
Nilai Rata-Rata Gaya Kepemimpinan Sekolah

NO	Pernyataan	Rata-rata
1.	Kepala sekolah menentukan sendiri keputusan yang diambil.	1.32
2.	Kepala sekolah bersama-sama dengan guru menentukan peraturan sekolah	3.78
3.	Kepala sekolah menentukan program sekolah dengan melibatkan warga sekolah.	3.77
4	Kepala sekolah memberikan tugas kepada semua warga sekolah.	3.77
5	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreativitasnya.	4.07
6.	Kepala sekolah memberikan tugas tambahan kepada guru	3.75
7.	Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi	3.93
8.	Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru yang melakukan pelanggaran	3.87
9.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan guru	3.98
10.	Kepala sekolah memberikan pembinaan dan perbaikan kepada guru setelah melakukan proses pembelajaran	4.00
11.	Kepala sekolah memberikan kebebasan berpendapat kepada guru.	4.00
12.	Kepala sekolah menerima kritik untuk kemajuan sekolah	4.05
13.	Kepala sekolah menerima saran untuk kemajuan sekolah.	4.13
14	Kepala sekolah mengabaikan saat memimpin rapat	1.77
15.	Kepala sekolah melakukan supervisi kepada guru.	3.80
16.	Kepala sekolah melakukan supervisi kepada tenaga kependidikan.	3.68
17	Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru	4.03
18.	Kepala sekolah bersikap terhadap permasalahan yang dialami oleh sekolah.	3.73
19.	Kepala sekolah menerima laporan tugas guru tanpa koreksi	1.97
20.	Kepala sekolah bersikap disiplin.	3.77
21.	Dalam kegiatan sehari-hari kepala sekolah menunjukkan karakter yang baik.	3.68
22.	Kepala sekolah memberikan contoh/teladan kepada warga sekolah.	3.73
23.	Komunikasi terjalin humanis antar warga sekolah	3.88
24.	Kepala sekolah memberikan kesempatan semua warga sekolah berkreasi.	3.57
25.	Kepala sekolah menghargai setiap potensi yang dimiliki warga sekolah	3.80
26.	Kepala Sekolah menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir, serta menggerakkan anggotanya.	3.63
Rerata		3,59

Sumber : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (*Learning Organization*) (Wahyudi, 2012)

Responden menyatakan Kepala sekolah sering memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreativitasnya rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan kesempatan terhadap para guru dalam mengembangkan keilmuan dan kreativitasnya (Nugraheni, 2015). Heri Gunawan (2017), dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memperdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong

keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah yaitu antara lain; 1) Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, hal ini dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak yang terkait dalam melaksanakan semua kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuan. 2) Memberi kesempatan kepada para tenaga

kependidikan untuk meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.  
 3) Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala

sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam semua kegiatan di sekolah (partisipatif) (Eliyah dan Tamam, 2019; Iriemi et al., 2012).

Hasil angket/kuesioner tentang variabel kinerja sekolah

Tabel 8.  
 Nilai Rata-Rata Kinerja Sekolah

NO	Pernyataan	Rata-rata
1.	Kepala sekolah merumuskan visi dan misi sekolah dengan jelas.	4.43
2.	Kepala sekolah bekerja sesuai dengan visi dan misi sekolah.	4.38
3.	Kepala sekolah mengembangkan program sekolah	4.38
4.	Kepala sekolah mengajak stakeholder bersama-sama merumuskan tujuan sekolah	4.40
5.	Kepala sekolah menyusun Dokumen I	4.60
6	Kepala sekolah melibatkan warga sekolah dalam penyusunan kurikulum.	4.43
7.	Kepala sekolah membuat SK Pembagian Tugas Mengajar	4.63
8.	Kepala sekolah menetapkan pembagian tugas tambahan	4.40
9.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru mengikuti seminar ,workshop atau pelatihan lainnya.	4.18
10.	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam pembuatan RPP.	4.50
11	Kepala sekolah memantau kegiatan pembelajaran di kelas.	4.47
12.	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap warga sekolah	4.40
13.	Kepala sekolah menyusun kriteria kelulusan	4.50
14.	Kepala sekolah menerapkan manajemen berbasis sekolah	4.35
15	Kepala sekolah menyusun RKAS	4.38
16.	Kepala sekolah menyusun program unggulan	4.37
17.	Kepala sekolah meningkatkan sarana dan prasarana sekolah	4.50
18.	Kepala sekolah mengelola keuangan BOS secara transparan	4.42
19.	Kepala sekolah membuat laporan keuangan	4.43
20.	Laporan BOS secara akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan	4.52
21.	Kepala sekolah mendorong guru untuk menciptakan model pembelajaran yang inovatif.	4.20
22.	Kepala sekolah memotivasi guru untuk melanjutkan pendidikan.	4.12
23.	Kepala sekolah menentukan KKM Satuan Pendidikan	4.28
24.	Kepala sekolah membuat RKT (Rencana Kerja Tahunan)	3.97
25.	Kepala sekolah menyusun Analisis Konteks	3.57
Rerata		4,35

Sumber : Kuesioner Standar Nasional Pendidikan LPMP Jawa Tengah

Berdasarkan Tabel 8, nilai rata-rata item pertanyaan terendah pada variabel kinerja sekolah yaitu pernyataan nomor 25 dengan skor sebesar 3,57 menjelaskan tentang pernyataan “Kepala sekolah menyusun Analisis Konteks ” rata-rata responden menyatakan dalam kategori kadang-kadang atau lebih mendekati sering. Budi Suhardiman (2012 : 26) mengemukakan pendapat tentang kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana

cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Basri, 2014; Ivana, 2014; Lumban Gaol, 2017). Dan dalam pengertian lebih spesifik menurut Depdiknas (2005) secara umum pengertian kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan, proses, dan output.

Dalam kaitannya dengan kelembagaan termasuk sekolah tersebut dalam kerjanya, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga sekolah di lembaga dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan (sekolah) (Handrawati, 2020; Marsam, 2020). Budi Suhardiman (2007) harus mengacu kepada indikator-indikator (1) manajemen kurikulum yang lugas dan fleksibel yang berpedoman kepada standar nasional, (2) proses belajar mengajar yang efektif menggunakan strategi yang tepat dengan mengedepankan fungsi pelayanan belajar yang berkualitas untuk memperoleh mutu yang baik, (3) lingkungan sekolah yang sehat terdiri atas lingkungan fisik dan kerja sama yang kondusif, (4) sumber daya manusia dan sumber daya lain yang handal, yaitu memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan mengacu pada profesionalisme, dan (5) standarisasi pengajaran yang tinggi dan evaluasi hasil belajar yang terukur. Hal ini berarti responden memberikan penilaian bahwa kinerja sekolah pada hakikatnya merupakan hasil kerja kepala sekolah, para guru, siswa, dan *stakeholders* yang semuanya diarahkan pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut (Marsam, 2020; Mataputun, 2018). Baik tidaknya sekolah akan terlihat dari mutu pendidikan di sekolah tersebut. Jika sekolah yang bersangkutan bermutu, baik dari segi proses maupun hasil, maka dapat dikatakan sekolah yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya jika proses dan hasil pendidikan di sekolah tersebut tidak bermutu, maka sekolah yang bersangkutan tidak memiliki kinerja yang baik (Muslimin et al., 2019; Nasution et al., 2016).

Untuk rata-rata item pernyataan dengan skor tertinggi yaitu pernyataan nomor 11 memperoleh rata-rata skor sebesar 4,67 menjelaskan pernyataan "Kepala sekolah memantau kegiatan pembelajaran di kelas" rata-rata responden menyatakan sering bahkan lebih mendekati selalu. Mulyasa (2006) Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan

dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar pada tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Ahmad dan Nursasongko (2019) mengemukakan pengawasan pada lembaga pendidikan dimaksudkan sebagai berikut: a) Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas guru, b) Pemanfaatan fasilitas belajar c) Macam-macam perlakuan terhadap siswa oleh guru d) Hasil belajar siswa e) Perubahan sikap dan kematangan siswa f) Program kerja pegawai serta seluruh unsure yang berhubungan dengan proses pencapaian tujuan sekolah. Dengan demikian pengawasan kepala sekolah lebih menekankan pembinaan terhadap guru dalam hal pelaksanaan tugas-tugasnya khususnya dalam proses pembelajaran, agar proses pembelajaran berjalan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan (Nasir et al., 2016). Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berpengaruh terhadap kinerja sekolah semakin baik dan tepat gaya kepemimpinan kepala sekolah selalu memberikan kesempatan terhadap para guru dalam mengembangkan keilmuan dan kreativitasnya (Nasution et al., 2016).

Sedangkan dari keseluruhan rerata jawaban responden variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memperoleh hasil skor sebesar 4,35 masuk dalam kategori yang baik yang artinya sebagian besar guru, kepala sekolah, dan pengawas memberikan penilaian baik terhadap kinerja sekolah, semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah efektifitas terhadap kinerja sekolah juga akan baik (Ahmad dan Nursasongko, 2019; Ivana, 2014)). Hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga kinerja sekolah akan menjadi lebih baik.

#### Perencanaan prestasi sekolah

Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap keberhasilan sekolah. Kemudian kepala sekolah bertanggungjawab dalam mengembangkan inovasi untuk kemajuan sekolah dan prestasi sekolah dapat ditingkatkan melalui lomba-lomba.

Tabel 9.  
Nilai Rata-Rata Butir Pernyataan variabel Prestasi Sekolah

NO	Pernyataan	Rata-rata
1.	Kepala sekolah merencanakan strategi untuk mengembangkan prestasi sekolah.	4.73
2.	Kepala sekolah selalu merencanakan kegiatan yang menunjang prestasi sekolah secara berkala	4.53
3.	Kepala sekolah memahami arah tujuan sekolah dalam meningkatkan prestasi sekolah	4.60
4.	Kepala sekolah melakukan perencanaan biaya untuk menunjang prestasi sekolah	4.65
5.	Kepala sekolah mengembangkan prestasi akademik .	4.58
6.	Kepala sekolah mengembangkan prestasi non akademik.	4.42
7.	Kepala sekolah memotivasi peserta didiknya untuk berprestasi.	4.78
8.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan yang menunjang prestasi sekolah.	4.52
9.	Kepala sekolah mengembangkan prestasi sekolah walaupun tidak ada biaya.	4.08
10.	Kepala sekolah menyetujui kegiatan pembinaan prestasi peserta didik oleh guru.	4.55
11.	Kepala sekolah mengadakan kerjasama dengan wali murid dalam meningkatkan prestasi sekolah.	4.68
12.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada peserta didik yang berprestasi	4.60
13.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.	4.47
14.	Prestasi sekolah tercapai jika adanya dukungan dari warga sekolah.	4.77
15.	Kepala sekolah selalu mengevaluasi kegiatan yang menunjang prestasi sekolah.	4.45
16.	Kepala sekolah meluangkan waktu untuk membina peserta didik dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik.	4.35
17.	Kepala sekolah meningkatkan prestasi sekolahnya walaupun banyak kendala.	4.42
18.	Kepala sekolah memberikan peluang kepada bawahannya untuk meningkatkan prestasi.	4.72
19.	Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah	4.83
20.	Kepala sekolah bekerja sepenuh hati untuk meningkatkan prestasi sekolah	4.80
21.	Kepala sekolah memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi sekolah.	4.75
22.	Kepala sekolah mengembangkan inovasi untuk kemajuan sekolah	4.48
23.	Prestasi sekolah dapat ditingkatkan dengan melalui lomba-lomba.	4.48
24.	Kepala sekolah menghargai gagasan yang imajinatif dan kreatif.	4.62
25.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan bakatnya.	4.82
Rerata		4,59

Sumber : Buku Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa (Kompri :2015)

Sedangkan dari keseluruhan rerata jawaban responden variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memperoleh hasil skor sebesar 4,57 masuk dalam kategori yang sering atau mendekati kategori selalu, yang artinya sebagian besar guru, kepala sekolah, dan pengawas memberikan penilaian yang baik terhadap indikator-indikator mengenai gaya kepemimpinan terhadap prestasi sekolah. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah efektifitas terhadap prestasi sekolah sekolah juga akan baik (Handrawati, 2020; Carinah, 2013; Iriemi dan Ugohukwu, 2012). Hal ini perlu dipertahankan bahkan

ditingkatkan sehingga prestasi sekolah sekolah akan menjadi lebih baik.

#### KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja dan prestasi sekolah. Kepala sekolah yang mempunyai kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja dan prestasi sekolah.
2. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja sekolah. Ukuran kinerja sekolah dianggap baik jika sekolah dapat ditampilkan oleh kepala sekolah sebagai

berikut: a) keberhasilan dalam mengelola sekolah; b) keberhasilan dalam mengelola kegiatan pembelajaran; c) mengelola ketenagaan, d) mengelola sarana prasarana; e) mengelola keuangan; f) mengelola lingkungan sekolah; dan g) mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat.

3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan prestasi sekolah. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab moral untuk meningkatkan prestasi sekolahnya, baik prestasi akademik dan non akademik. Kepala sekolah yang sukses berpengaruh pada perbaikan belajar siswa. Hal ini karena kepala sekolah yang sukses akan mampu menggerakkan guru agar melaksanakan pembelajaran dengan baik. Kepala sekolah yang sukses akan selalu melakukan pembinaan bahkan mampu memberikan contoh pembelajaran yang baik kepada guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan disesuaikan dengan tingkatan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

#### SARAN

1. Kepala sekolah untuk lebih memahami tentang gaya kepemimpinan agar dapat menerapkan dan mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja dan prestasi sekolah.
2. Kepada semua elemen sekolah, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah tidak akan berhasil apabila tidak ada respon positif dari guru dan karyawan. Respon positif ini dapat berdampak kepada peningkatan kinerja dan prestasi sekolah, begitu juga sebaliknya. Jika guru dan karyawan merespon negatif maka akan memperlambat peningkatan kinerja dan prestasi sekolah

#### DAFTAR RUJUKAN

Ali, S.N.M., Harun, C.Z. and Djailani, A.R., 2015. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2).

Baihaqi, M.I., 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 7(2), pp.97-106.

Carinah, lin. 2013. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Prestasi Siswa (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Lohbener Kabupaten Indramayu)*. Cirebon : S2 PI IAIN Syekh Nurjati. Tersedia dalam [:https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.syekhnurjati.ac.id/883/1/IIN%2520CARINH\\_14106110048\\_ok-min.pdf&ved=2ahUKEwJWk9\\_my6jpAhXQ8XMBHQgODAgQFjAAeqQIARAC&usq=AOvVaw1Z3-a8JCjAmzNGu6Tvc6PS](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.syekhnurjati.ac.id/883/1/IIN%2520CARINH_14106110048_ok-min.pdf&ved=2ahUKEwJWk9_my6jpAhXQ8XMBHQgODAgQFjAAeqQIARAC&usq=AOvVaw1Z3-a8JCjAmzNGu6Tvc6PS) (Akses 11 April 2020)

Dwi, Nugraheni. (2015). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Pengelolaan Pendidikan di SDIT Insan Mulia Wonosobo*. Yogyakarta: S2 PI UIN Sunankalijaga. Tersedia dalam : [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://digilib.uin-suka.ac.id/17484/2/1320410060\\_bab-iv-atau-v\\_daftar-pustaka.pdf&ved=2ahUKEwiyqLjzyaipAhX-8HMBHZAnAvcQFiAAeqQIBRAC&usq=AOvVaw2ig1qZkSY7KuohcdxJSbO2](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://digilib.uin-suka.ac.id/17484/2/1320410060_bab-iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf&ved=2ahUKEwiyqLjzyaipAhX-8HMBHZAnAvcQFiAAeqQIBRAC&usq=AOvVaw2ig1qZkSY7KuohcdxJSbO2) (Akses 10 April 2020)

Ejere, E.I. and Ugochukwu, D.A., 2013. Impact of transactional and transformational leadership styles on organisational performance: Empirical evidence from Nigeria. *The Journal of Commerce*, 5(1), p.30.

Eliyah, E. and Tamam, B., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri. *Edum Journal*, 2(1), pp.15-27.

Gaol, N.T.L., 2017. Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala

- sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), pp.213-219.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Heri. 2017. *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ibrahim, A. and Al-Taneiji, S., 2019. Teacher satisfaction in Abu Dhabi public schools: What the numbers did not say. *Issues in Educational Research*, 29(1), p.106..
- Josanov-Vrgovic, I. and Pavlovic, N., 2014. Relationship Between the School Principal Leadership Style and Teachers'job Satisfaction in Serbia. *Montenegrin Journal of Economics*, 10(1), p.43.
- Kompri, M. P. 2015. *Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Jakarta: Ar-Ruz Media
- Marhadi Handrawati, 2020, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMA Negeri 3 Palopo." Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Marsam. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor, Jawa Timur, Qiara Media*.
- Mataputun Yulius.2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*, Ponorogo :Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulyasa, E. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2019. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara
- Nasution, Ade Parlaungan, Ponco Bambang Mahargiono, and Yoyok Soesatyo. (2016). *Effect of leadership styles, organizational climate and ethos of work on employee productivity* (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *Jurnal Dimensi*, 5(1)
- Rulitawati, Husein Ritonga, Lis Hasibuan. 2020, *Model Pengelolaan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah*, Palembang, Tunas Gemilang Press.
- Russel, T. 1998. *An Alternative Conception: Representing Representation*. Dalam P.J. Black & A. Lucas (Eds.), *Children's Informal Ideas in Science* (hlm. 62-84). London: Routledge.
- Suhardiman, B. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, N., Ar, M. and Marzuki, M., 2016. The influence of leadership in improving personnel performance at traditional Islamic boarding school (Dayah). *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 4(2), pp.205-216.
- Wahyudi, 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran ( Learning Organization)*, Bandung : Alfabeta