

---

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto

Takwim<sup>1</sup>, Suswati Hendriani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Email : [takwim55@gmail.com](mailto:takwim55@gmail.com)  
[suswati.hendriani@uinbatusangkar.ac.id](mailto:suswati.hendriani@uinbatusangkar.ac.id)

---

### Abstrak

Artikel ini menganalisa dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto Fokusnya adalah pada enam gaya kepemimpinan utama yaitu transformasi,transaksional, otokratis, karismatik, birokratis dan demokratis. Artikel ini telah menyediakan wawasan mendalam tentang gaya kepemimpinan; yang demokratis, transformasional, birokrasi dan kepemimpinan otokratis memiliki dampak positif pada kinerja guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, Dalam artikel ini menggunakan analisa data primer dan data sekunder yang telah dilakukan. Analisa menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan bantuan instrumen survei, berdasarkan survei daftar pertanyaan. Penelitian sekunder telah dilakukan melalui tinjauan sebelumnya literatur yang ditetapkan untuk mencapai tujuan penelitian. Hasil artikel ini yaitu menyarankan gaya kepemimpinan karismatik, birokratis dan transaksional memiliki hubungan negatif dengan kinerja. Gaya kepemimpinan transformasional, otokratis, dan demokratis Sebaliknya, memiliki hubungan positif dengan kinerja guru di SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto.

**Kata kunci:** Kinerja Guru, Gaya Kepemimpinan. SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto

### Abstract

This article analyzes the impact of Leadership Style on Teacher Performance Behavior at SDIT Ishlahul Ummah, Sawahlunto City. The focus is on the six main leadership styles, namely transformational, transactional, autocratic, charismatic, bureaucratic and democratic. This article has provided deep insight into leadership styles; democratic, transformational, bureaucratic and autocratic leadership have a positive impact on the performance of SDIT Ishlahul Ummah teachers in Sawahlunto City. This article uses analysis of primary data and secondary data that has been carried out. The analysis uses a quantitative approach, with the help of survey instruments, based on a questionnaire survey. Secondary research has been carried out through a review of previous literature set out to achieve the research objectives. The results of this article suggest that charismatic, bureaucratic and transactional leadership styles have a negative relationship with performance. Transformational, autocratic, and democratic leadership styles, on the other hand, have a positive relationship with teacher performance at SDIT Ishlahul Ummah, Sawahlunto City.

**Keywords:** Teacher Performance, Leadership Style. SDIT Ishlahul Ummah, City of Sawahlunto

---

## PENDAHULUAN

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi seperti SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto adalah penting dalam hal menciptakan visi, misi, penentuan dan pendirian tujuan, merancang strategi, kebijakan, dan metode untuk mencapai visi dan misi SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto secara efektif dan efisien dengan mengarahkan dan mengoordinasikan upaya dan kegiatan organisasi. Menurut Purwanto (2020), Asbari (2020), Wijayanti (2020)Kepemimpinan yang berkualitas adalah penting untuk mencapai misi dan visi bersama mengatasi perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal (Harris, et al., 2007) (Harris, 2007). Dalam waktu saat ini, SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto kinerja organisasinya belum tercapai secara optimal dan masih perlu adanya peningkatan. Banyak Sekolah Dasar untuk mencapai tujuan yang dinyatakan perlu ada pemimpin kepala sekolah yang efektif mengoordinasi dan memotivasi pegawainya (Vigoda-Gadot, 2012). Sayangnya beberapa sekolah dasar belum memperhitungkan gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh atasan mereka.

Para pemimpin efektif karena beberapa alasan seperti pemimpin karismatik dalam hal mengilhami bawahan atau bawahannya, para pemimpin transformasional dapat memenuhi kebutuhan emosional bawahan atau mereka dapat merangsang bawahan secara intelektual (Avolio,

1994). transformasional kepemimpinan dan pengikut tingkat individu kinerja terhubung secara positif. Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan hal itu kepemimpinan transformasional dan kinerja tim di tingkat organisasi dikaitkan secara positif. kinerja adalah fungsi keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan motivasi yang diarahkan menuju perilaku yang ditentukan. Penelitian dilakukan oleh penulis yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan perkembangan keseluruhan dari pengikut. Itu pengikut kepemimpinan transformasional bergaul dengan mendefinisikan diri sendiri dan memuaskan, hubungan dengan individu atau kelompok. Itu karisma ideal dan perilaku pemimpin transformasional memotivasi pengikut untuk mengidentifikasi dengan pemimpin (Jyoti, 2015). Hubungan yang dipersonalisasi dikembangkan oleh pemimpin transformasional mengembangkan lingkungan di mana bawahan merasa bahagia dan karenanya, mereka kinerja keseluruhan ditingkatkan. Karena itu dapat dikatakan kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi berhubungan positif. Sofi dan Devanadhen (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki makna yang signifikan berdampak pada kinerja organisasi. kepemimpinan transformasional memiliki arah langsung dampak positif pada organisasi kinerja.

Berdasarkan premis ini, artikel ini disusun bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto. Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan seperti transformasional kepemimpinan, kepemimpinan transaksional, otokratis, kepemimpinan yang demokratis, gaya kepemimpinan partisipatif. gaya kepemimpinan yang dipilih untuk penelitian ini adalah karismatik, transformasional, transaksional, otokratis, birokratis, dan demokratis. Alasan memilih kepemimpinan ini gaya adalah merupakan adalah yang paling sering diterapkan sebagai gaya kepemimpinan di seluruh Indonesia. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto

## **METODE PENELITIAN**

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, ada 3 jenis penelitian pendekatan yaitu; metode kualitatif metode kuantitatif, dan pendekatan campuran. Menurut Kumar ketika tujuannya studi adalah untuk menemukan hubungan antara variabel, pendekatan kuantitatif biasanya dimanfaatkan. Penelitian ini menggunakan kuantitatif pendekatan sebagai tujuannya adalah untuk menentukan hubungan antara variabel dependen kinerja Guru dan gaya kepemimpinan variable sebagai variable independen (Sugiyono, 2014). Pengambilan Sampel dan pengumpulan data skala kepemimpinan untuk pekerjaan penelitian ini adalah diadopsi. Penelitian dilakukan pada seluruh guru sebanyak dua puluh. Data itu dikumpulkan menggunakan kuesioner survei.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dimadrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan membangkitkan prestasi belajar peserta didik. Oleh Karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atas selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja pada guru tidak hanya ditunjuk oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Lembaga administrasi Negara menyebutkan kinerja sebagai gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran. Pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran. Kriteria kinerja guru ini diterjemahkan kepada ketentuan yang berlaku bagi PNS. Didalam sebuah himpunan peraturan perundang – undangan tentang kepegawaian tahun 1982 yang diterbitkan oleh Depdikbud, kriteria kinerja guru PNS terdiri atas kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari beberapa besar kompetensi – kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Supardi, 2013)

Menurut Supardi (2014: 69) kinerja guru dapat ditunjukkan dari beberapa besar kompetensi – kompetensi yang dipersyaratkan untuk diperbaharui. Kompetensi tersebut memuat undang – undang No 14 Tahun 2005 dalam Supardi (2014: 69) tentang guru dan dosen, yang meliputi :

- a. Kompetensi Pedagogik
- b. Kompetensi Kepribadian
- c. Kompetensi Sosial
- d. Kompetensi Profesional

Kinerja adalah kuantitas serta kualitas pekerjaan yang di selesaikan oleh individu, kinerja merupakan suatu output pelaksanaan tugas, kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang sangat tinggi dalam suatu organisasi. Produktifitas adalah perbandingan antara pengeluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja) 2) keterampilan 3) pendidikan dan pelatihan 4) Iklim Organisasi 5) manajemen kepemimpinan 6) tingkat penghasilan 7) gaji dan kesehatan 8) jaminan social 9) teknologi 10) sarana prasaran dan 11) Gaya Kepemimpinan

Sedangkan Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Menurut Nawawi penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi mengukur dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja di lingkungan organisasi/perusahaan. Dalam konteks pendidikan penilaian adalah mengidentifikasi dalam mengukur hasil kerja yang telah dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar dan pendidik (mustofa, 2013)

Penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugasnya dengan lebih baik. Dengan demikian guru dalam menjalankan proses belajar mengajar dengan evelktif yang mungkin untuk memajukan siswa dan pendidikan penilaian tidak bermaksud untuk mencari kesalahan tetapi mendorong guru dalam pengertian yang konstruktif untuk mengembangkan diri menjadi lebih profesional yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai kombinasi dari berbagai karakteristik, sifat dan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan mereka. mempertimbangkan kepemimpinan sebagai pola yang terkait dengan perilaku manajerial, yang dirancang untuk mengintegrasikan organisasi atau pribadi minat dan efek untuk mencapai tertentu tujuan. Asbari (2020), Wijayanti (2020) juga mendalilkan itu gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai jenis hubungan yang digunakan oleh seorang individu demikian untuk membuat orang bekerja sama untuk tujuan atau sasaran bersama. Berdasarkan gaya kepemimpinan modern, gaya kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan transformasional, (2) gaya kepemimpinan transaksional, (3) berbasis budaya kepemimpinan, (4) kepemimpinan karismatik, dan (5) kepemimpinan visioner.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada mengembangkan pengikut dan mempertimbangkan kebutuhan - kebutuhan mereka. Pimpinan yang fokus fokus kepemimpinan transformasional khususnya pada pengembangan nilai keseluruhan sistem bawahan, pengembangan moralitas, keterampilan dan tingkat motivasi mereka. Kepemimpinan transformasional bertindak sebagai jembatan yang kuat antara pengikut dan pemimpin, untuk mengembangkan pemahaman yang jelas terkait dengan tingkat motivasi, nilai-nilai dan minat. menyatakan kepemimpinan transformasional menunjukkan kepemimpinan yang unggul kinerja. Transformasional kepemimpinan, menurut Bass dan Avolio (1994), terjadi ketika para pemimpin

memperluas atau meningkatkan minat karyawan. Pemimpin transformasional adalah orang-orang yang kemampuan organisasi dan manusia dimaksimalkan karena karyawan selalu mampu mencapai yang berwujud dan tidak berwujud hadiah. Gaya kepemimpinan ini khususnya membantu dalam menciptakan lingkungan yang ada optimal untuk kinerja dan juga mengartikulasikan visi menarik yang meningkatkan kinerja organisasi keseluruhan (Harris, 2007)

### **Gaya Kepemimpinan Karismatik**

Kepemimpinan karismatik dianggap salah satu gaya kepemimpinan paling sukses, di mana para pemimpin karismatik berkembang dan para pengikut diminta untuk mengikuti dan melaksanakan visi dan misinya. Kepemimpinan karismatik mengundang inovasi dan kreativitas para bawahannya dan dianggap sebagai motivasi untuk para bawahan. Namun kelemahan utama dari ini gaya kepemimpinan karismatik adalah bahwa para pengikut sepenuhnya tergantung pada pemimpin dan sekali pemimpin meninggalkan organisasi, mereka organisasi menjadi tanpa arah. Hyun (2020), Mirayani (2020) semakin buruk pemimpin karismatik tidak melatih mereka bawahan untuk bertindak sebagai pengganti mereka di masa depan. Gaya kepemimpinan ini menghasilkan Pengikut yang bahagia, tetapi sedikit pemimpin masa depan. Dengan demikian, itu dapat memiliki efek negatif jangka panjang, pada kinerja organisasi. hasil yang serupa melalui penelitian mereka. Mereka melakukan penelitian kuantitatif pada bawahan dua puluh kuesioner survei. penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan yang karismatik memiliki dampak negative hubungan dengan organisasi kepemimpinan. Itu tidak memotivasi dan mendorong bawahan cukup untuk mengambil penampilan yang diharapkan dari mereka.

### **Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Seorang pemimpin dikenal sebagai pemimpin transaksional jika dia selalu bersedia memberikan sesuatu kembali (Uchenwamgbe, 2013). Hal ini termasuk sejumlah hal seperti promosi, kenaikan gaji, ulasan kinerja, baru tanggung jawab . Masalah utama dengan tipe kepemimpinan ini adalah harapan. Karenanya, kepemimpinan transaksional dapat didefinisikan sebagai pertukaran target dan imbalan antara manajemen dan bawahan. gaya kepemimpinan transaksional memiliki positif berdampak pada kinerja organisasi. gaya kepemimpinan transaksional membantu menciptakan serta mempertahankan konteks dikinerja organisasi seperti itu memberikan peluang bagi bawahan untuk mengekspresikan dan mengimplementasikan ide-ide kreatif mereka dan ambil bagian dalam pengambilan keputusan proses. Gaya kepemimpinan ini juga mempersiapkan pemimpin masa depan dan membantu organisasi dalam jangka panjang pemimpin yang demokratis adalah orang yang berfokus pada diskusi kelompok dan partisipasi kelompok dan sebagai hasilnya itu mempengaruhi positif kinerja pengikut. Karena itu, gaya kepemimpinan yang demokratis dapat digunakan untuk meningkatkan organisasi kinerja serta efisiensi. Karenanya, dapat dikatakan kepemimpinan yang demokratis memiliki dampak positif pada organisasi kinerja.

### **Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Para pemimpin otokratis menginginkan mereka bawahan bekerja sesuai dengan mereka. iasanya, para pemimpin otokratis mempertahankan pengambilan keputusan dengan mereka. Kekuatan pemimpin otokratis memaksa pengikut mereka untuk menjalankan layanan dan strategi sesuai dengan jalan mereka. kepemimpinan otokratis adalah juga dikenal sebagai kepemimpinan otoriter gaya, para pemimpin otokratis kurang kreatif dan hanya mempromosikan komunikasi satu sisi. Ini sangat mempengaruhi motivasi dan tingkat kepuasan bawahan. Gaya kepemimpinan otokratis adalah, dikenal efektif dalam jangka pendek. Kepemimpinan otokratis membatasi tempat kerja sosialisasi dan komunikasi dua arah. Kepemimpinan otokratis juga mengarah pada konflik organisasi yang berdampak negatif terhadap keseluruhan kinerja mengemukakan bahwa otokratis gaya kepemimpinan memiliki dampak positif pada penampilan organisasi. Kepemimpinan ini gaya lebih cocok ketika proyek tersebut harus diselesaikan dalam target waktu yang juga melakukan penelitian pada dampak gaya kepemimpinan pada kinerja organisasi. pemimpin

otokratis adalah satu-satunya yang menentukan arah kebijakan kegiatan, kepada bawahan dan mengharapkan bawahan untuk mengikuti seluruh keputusannya. Sebagai tambahan para pemimpin semacam itu tidak memiliki kepercayaan yang besar oleh bawahan mereka.

### **Gaya Kepemimpinan Birokrasi**

Para pemimpin birokrasi memengaruhi bawahan mereka untuk mengikuti kebijakan dan prosedur yang dirancang oleh mereka. Menurut Asbari (2020), Wijayanti (2020) pemimpin sangat berkomitmen untuk menajalan proses dan prosedur mereka tetapi tidak untuk orang-orang mereka. Metode ini tidak terlalu efektif tidak mengarah pada perkembangan dan motivasi bawahan. Para pemimpin ini hanya fokus tugas mereka diselesaikan secara sistematis cara juga menyatakan bahwa birokrasi kepemimpinan memiliki dampak negatif pada penampilan organisasi. Berdasarkan mereka, para pemimpin birokrasi tidak mendorong bawahan organisasi mereka untuk bekerja cara yang diharapkan yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi juga mempresentasikan hasil serupa yang dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan birokrasi tidak tidak berdampak pada bawahan juga kinerja organisasi secara signifikan. Metode ini hanya bermanfaat saat melakukan tugas harus dilakukan dalam waktu yang lebih lama setelah prosedur yang disebutkan

### **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

kepemimpinan demokratis sebagai kepemimpinan di mana pengambilan keputusan terdesentralisasi dan dibagikan oleh semua bawahan. Dalam kepemimpinan yang demokratis gaya, potensi eksekusi yang lemah dan pengambilan keputusan yang buruk sangat tinggi. Namun demikian kepemimpinan yang demokratis juga dikenal memotivasi karyawan untuk melakukan yang lebih baik, seperti pandangan dan pendapat mereka dihargai. kepemimpinan yang demokratis memiliki positif berdampak pada kinerja organisasi. kepemimpinan yang demokratis memungkinkan karyawan untuk membuat keputusan bersama dengan membagikannya dengan grup dan manajer. Dalam tipe ini gaya kepemimpinan, pujian dan kritik diberikan secara obyektif dan rasa tanggung jawab juga dikembangkan di antara karyawan (PURWANTO, 2020)

Pada bagian ini membahas hasil temuan dai analisa data sekunder dan pembahasannya. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa ada yang positif dan antara hubungan negatif antara yang dipilih variable independen gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Gaya Kepemimpinan transaksional, Kepemimpinan karismatik, dan kepemimpinan birokratis ditemukan memiliki hubungan yang negatif hubungan dengan kinerja guru. Hal Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mendorong bawahan untuk tampil lebih baik prestasi kinerjanya. Gaya Kepemimpinan seperti karismatik dan birokratis adalah gaya kepemimpinan yang baik untuk proyek jangka pendek atau kecil tetapi untuk jangka panjang dan masa depan dianggap tidak menguntungkan dan tidak mengarah pada pengembangan bawahan. Namun, gaya kepemimpinan demokratis, gaya transformasional kepemimpinan dan gaya kepemimpinan otokratis memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. hal Ini menunjukkan bahwa ketiga gaya kepemimpinan ini mendorong bawahan untuk berkinerja lebih baik dan sesuai tingkat harapan. Gaya kepemimpinan ini harus dipromosikan dalam organisasi sekolah tersebut.

## **KESIMPULAN**

Artikel menganalisis dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto. Fokusnya pembahasan pada enam jenis gaya kepemimpinan-transformasional, transaksional, demokratis, karismatik, birokratis, dan otokratis. Gaya kepemimpinan kepala sekolah transformasional, otokratis, dan demokratis memiliki pengaruh positif pada kinerja sekolah, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan karismatik dan birokratis memiliki dampak negative pada kinerja sekolah. Hasil analisa artikel ini

mengungkapkan bahwa kinerja guru terkait dengan gaya kepemimpinan dan memiliki dampak positif dan negatif pada kinerja. Gaya kepemimpinan untuk menawarkan peluang kepada bawahan, menawarkan rasa memiliki bersama dengan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks ini, merekomendasikan bahwa kepala sekolah harus fokus menggunakan gaya kepemimpinan transformasi dan gaya kepemimpinan demokratis untuk meningkatkan kinerja sekolah. Studi ini telah memberikan wawasan mendalam tentang dampak gaya kepemimpinan pada kinerja. Namun, artikel ini memiliki beberapa batasan seperti hanya menggunakan metode kuantitatif hal ini secara signifikan mengurangi ruang lingkup dan penerapan penelitian. Oleh karena itu, penelitian masa depan harus fokus pada penggunaan metode penelitian yang relevan, bersama dengan metode kualitatif, untuk menentukan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja sekolah.

#### REFERENSI

- Avolio, B. &. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: SAGE Publications.
- Harris, A. e. (2007). Distributed leadership and organizational change: Reviewing the evidence. *Journal of Educational Change*, 8(4),, 337-347.
- Jyoti, J. &. (2015). Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader member exchange and relational identification. *SAGE Open*, 5(4), 1-13.
- mustofa, S. (2013). *supervisi pendidikan*. yogyakarta: ar ruzz media.
- PURWANTO, A. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Tangerang. EVALUASI. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 20-44. doi:<http://dx.doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.342>.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.