BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencaharian atau profesinya) mengajar**.** Istilah "mengajar" dalam hal ini dimaknai sebagai aktivitas memberikan pelajaran, melatih, atau bahkan menegur dan memperbaiki perilaku seseorang agar menjadi lebih baik. Dalam konteks pendidikan, guru tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga membimbing, melatih, dan membentuk karakter siswa melalui proses pembelajaran yang terarah. Oleh karena itu, guru tidak sekadar menjadi penyampai informasi, tetapi juga menjadi figur yang memiliki peran penting dalam pertumbuhan intelektual dan moral peserta didik. (Akib, 2021)

Menurut Indrawati, et.al., (2022), guru adalah pendidik profesional yang tujuannya mendidik, mengajar, membimbing, melatih, melatih, mengevaluasi, dan mengevaluasi peserta didik pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Guru). Selain guru, proses pembelajaran ini memiliki dua unsur yang sangat penting yaitu metode pembelajaran yang digunakan dan lingkungan belajar yang digunakan dalam pembelajaran.

Menurut All Habsy, et.al., (2024) guru adalah seorang pendidik profesional yang memiliki peran penting dalam proses pendidikan, terutama di lingkungan formal seperti sekolah. Tugas utama seorang guru meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan mengevaluasi perkembangan peserta didik. Dalam menjalankan perannya, guru tidak hanya berfokus pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter, sikap, dan keterampilan siswa agar menjadi individu yang berilmu, berakhlak, dan siap menghadapi tantangan kehidupan. Sebagai profesi yang mulia, guru dituntut untuk memiliki kompetensi, dedikasi, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap perkembangan peserta didik.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang pendidik profesional yang memiliki peran sangat penting dalam proses pendidikan formal. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga membimbing, melatih, mengarahkan, serta menilai dan mengevaluasi perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Selain itu, guru juga berperan dalam membentuk karakter, sikap, dan keterampilan siswa agar menjadi individu yang berilmu, berakhlak, dan siap menghadapi tantangan kehidupan.

2.1.1.2 Fungsi dan Peranan Guru

1. **Fungsi Guru**

   Guru memiliki fungsi utama sebagai penggerak dan pengarah dalam proses pendidikan yang bertujuan membentuk

pribadi peserta didik secara utuh, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Fungsi guru mencakup mendidik, mengajar, membimbing, serta melatih agar siswa mampu berkembang sesuai dengan potensinya. Guru juga berperan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan, sehingga peserta didik merasa aman, nyaman, dan termotivasi dalam proses belajar. Selain itu, guru menjadi teladan dalam hal moral dan kedisiplinan, serta menjadi penghubung antara sekolah dan masyarakat. (Ahmad, 2020)

Dalam aspek administrasi, guru turut menyusun program pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan melaporkannya kepada pihak terkait. Fungsi guru juga sebagai inovator yang senantiasa berusaha memperbarui metode dan strategi mengajar demi efektivitas pembelajaran. Dengan menjalankan semua fungsi tersebut, guru menjadi figur penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan dan pembangunan bangsa. (Ahmad, 2020)

2. Peranan Guru

Menurut Munawir, et.al., (2022), ada beberapa peranan guru antara lain;

a. Guru sebagai Pendidik *(Educator):* Guru berperan utama sebagai pendidik yang membentuk kepribadian dan moral peserta didik. Ia tidak hanya menyampaikan ilmu, tetapi juga menjadi teladan dalam sikap, perilaku, dan nilai-nilai

kehidupan. Guru harus memiliki kepribadian yang baik agar dapat ditiru oleh murid-muridnya. Peran ini sangat penting untuk membina karakter dan akhlak siswa sejak dini.

b. Guru sebagai Pengelola Pembelajaran *(Manager):* Sebagai manajer pembelajaran, guru bertanggung jawab menciptakan suasana kelas yang kondusif dan efektif. Ia mengatur waktu, metode, dan strategi belajar agar proses pembelajaran berjalan lancar. Guru juga menangani situasi kelas ketika ada gangguan yang menghambat pembelajaran. Dengan peran ini, siswa dapat belajar dengan lebih nyaman dan fokus.
c. Guru sebagai Pemimpin *(Leader):* Dalam proses belajar, guru adalah pemimpin yang mengarahkan dan membimbing siswa menuju tujuan pembelajaran. Ia harus mampu memotivasi dan menginspirasi siswa agar semangat belajar meningkat. Seorang guru pemimpin juga harus bijak dan adil dalam mengambil keputusan di kelas. Kepemimpinan guru membantu menciptakan generasi yang berkarakter kuat.
d. Guru sebagai Fasilitator: Guru berperan menyediakan sarana dan prasarana belajar, serta membantu siswa mengakses sumber belajar. Ia menciptakan lingkungan yang mendukung proses belajar agar siswa aktif dan kreatif. Selain itu, guru memberikan arahan dan semangat selama pembelajaran

berlangsung. Dengan peran ini, siswa merasa terbantu dan termotivasi untuk belajar lebih baik

e. Guru sebagai Evaluator: Guru memiliki tugas mengevaluasi hasil belajar siswa secara objektif dan berkelanjutan. Ia menyusun alat evaluasi yang sesuai dengan kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran. Melalui evaluasi, guru dapat mengetahui tingkat pemahaman siswa dan memperbaiki metode jika perlu. Evaluasi ini penting untuk memastikan kualitas pembelajaran tetap terjaga.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu lembaga. Kinerja yang optimal dapat terwujud apabila dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, baik dari aspek internal maupun eksternal. Berdasarkan hasil kajian dari beberapa penelitian sebelumnya, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah, antara lain; (Masfufah, et, al., 2024)

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan dorongan internal dalam diri individu yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Jika seorang

guru memiliki motivasi tinggi, maka ia akan lebih giat, bersemangat, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat mengurangi semangat kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana guru merasa puas terhadap pekerjaan, gaji, tunjangan, suasana kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Ketika guru merasa puas, maka mereka akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Namun, jika kepuasan kerja rendah, maka dapat memunculkan perilaku negatif keterlambatan, ketidakhadiran, bahkan keinginan untuk berhenti bekerja.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan memberikan dampak positif bagi kinerja guru. Fasilitas yang memadai, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan akan mendorong guru bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres dan kelelahan mental, sehingga menurunkan efektivitas kerja.

d. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat mengganggu stabilitas emosi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat menurunkan kinerja dan menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan. Beberapa penyebab stres antara lain beban kerja yang berlebihan, tuntutan administrasi yang tinggi, dan kurangnya penghargaan.

b. Kompetensi Guru

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu mengelola kelas, merancang pembelajaran, serta menyampaikan materi dengan baik. Hal ini tentu akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan hasil belajar siswa.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja guru. Pemimpin yang demokratis, komunikatif, dan mampu memberikan penghargaan serta pembinaan secara berkelanjutan dapat meningkatkan semangat kerja guru. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter dan kurang memberikan dukungan bisa menurunkan motivasi serta kinerja tenaga pendidik.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru yang efektif dapat dilihat dari beberapa indikator utama yang mencerminkan kompetensi dan profesionalitas guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nur, et.al. (2022) terdapat beberapa indikator utama yang menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja guru yang efektif, yaitu:

1. Perencanaan Program Pembelajaran: Indikator pertama berkaitan dengan kemampuan guru dalam merancang proses pembelajaran yang sistematis dan terarah. Guru yang efektif mampu mengembangkan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan baik, berdasarkan penguasaan materi ajar yang mendalam. Dalam tahap ini, guru menunjukkan kemampuannya dalam menyiapkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pendidikan dan kebutuhan peserta didik.
2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran: Proses pelaksanaan pembelajaran merupakan inti dari tugas guru. Guru yang efektif mampu mengelola kelas dengan baik, menggunakan media dan sumber belajar secara optimal, serta menerapkan metode dan strategi pembelajaran yang bervariasi dan tepat sasaran. Kemampuan ini mencerminkan keterampilan guru dalam menciptakan suasana belajar yang aktif, interaktif, dan menyenangkan.
3. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran: Evaluasi adalah bagian penting dalam proses pembelajaran karena menentukan tercapai

tidaknya tujuan pembelajaran. Guru yang efektif harus mampu merancang alat evaluasi yang sesuai, memilih pendekatan yang tepat, serta mengelola hasil penilaian untuk memperbaiki proses pembelajaran. Penilaian yang dilakukan tidak hanya mencakup aspek kognitif, tetapi juga afektif dan psikomotorik siswa

2.1.2 Iklim Sekolah

2.1.2.1 Pengertian Iklim Sekolah

Menurut Prayuda, et.al., (2021), iklim sekolah adalah suasana psikologis dan lingkungan yang dirasakan oleh seluruh warga sekolah yang mencerminkan karakter, etos, dan semangat dalam proses belajar mengajar. Iklim ini terbentuk dari hubungan harmonis antara kepala sekolah, guru, dan peserta didik, serta didukung oleh lingkungan yang aman, nyaman, tertib, dan kondusif untuk kegiatan belajar. Iklim sekolah yang baik menciptakan rasa saling menghargai, percaya, dan kepedulian antar anggota sekolah sehingga memotivasi guru dan siswa dalam melaksanakan tugas dan aktivitas pembelajaran secara optimal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi akademik dan kualitas pendidikan di sekolah.

Menurut (Kezia et.al, 2023), iklim sekolah merupakan keseluruhan kondisi, suasana, dan karakter yang terbentuk dari interaksi antara lingkungan fisik, sosial, dan akademik di sekolah yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi proses pembelajaran. Iklim sekolah sering disebut sebagai “jiwa” sekolah karena mencerminkan nilai, norma,

dan kebiasaan yang dirasakan oleh seluruh warga sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, maupun tenaga kependidikan. Iklim sekolah yang positif mampu mendorong keterlibatan aktif warga sekolah, menciptakan rasa aman dan nyaman, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah

2.1.2.2 Karakteristik Iklim Sekolah yang Efektif

Iklim sekolah yang efektif adalah kondisi lingkungan belajar yang mendorong keberhasilan akademik dan perkembangan sosial siswa. Beberapa karakteristik utama iklim sekolah yang efektif antara lain; (Syafaruddin, et.al, 2021)

1. Harapan Tinggi untuk Sukses: Sekolah yang efektif selalu mendorong siswa untuk memiliki semangat tinggi dalam meraih prestasi. Guru dan staf menunjukkan keyakinan pada kemampuan siswa, yang tinggi ditetapkan sebagai target yang bisa diraih. Hal ini menciptakan budaya berprestasi di lingkungan sekolah.
2. Kepedulian Pribadi dan Kemauan Mendengar: Hubungan yang hangat antara guru dan siswa menciptakan suasana belajar yang nyaman. Guru menunjukkan kepedulian secara personal dan siap mendengarkan keluhan maupun kebutuhan siswa. Ini membantu siswa merasa dihargai dan didukung secara emosional. Komunikasi terbuka menjadi dasar kepercayaan dalam interaksi sekolah.
3. Dukungan Sosial untuk Siswa: Sekolah membangun hubungan sosial yang kuat antar siswa, guru, dan komunitas sekolah. Lingkungan yang

saling mendukung memberi ruang bagi siswa untuk berkembang secara emosional dan akademik. Siswa merasa tidak sendiri dalam menghadapi kesulitan. Kehadiran dukungan ini meningkatkan kepercayaan diri dan rasa aman siswa.

4. Keterikatan Keterlibatan Sekolah: Siswa dan orang tua merasa memiliki peran penting dalam kegiatan sekolah. Mereka dilibatkan dalam berbagai program yang membangun rasa kebersamaan. Rasa bangga menjadi bagian dari sekolah tumbuh dari keterlibatan ini. Ikatan emosional tersebut membuat siswa lebih semangat dan peduli terhadap sekolah.
5. Lingkungan fisik yang dimaksud adalah kondisi tempat belajar yang nyaman, aman, dan mendukung proses pembelajaran. Ruang belajar yang bersih, pencahayaan cukup, sirkulasi udara baik, serta ketersediaan sarana seperti meja, kursi, papan tulis, dan media pembelajaran yang memadai dapat membuat peserta didik merasa betah dan bersemangat mengikuti kegiatan belajar.
6. Mendukung: Fasilitas sekolah yang bersih, tertib, dan menarik mendukung terciptanya suasana belajar yang positif. Lingkungan yang aman dan nyaman membuat siswa merasa betah dan fokus dalam kegiatan belajar. Sekolah dirancang untuk menstimulasi semangat belajar. Ruang fisik yang mendukung ikut menciptakan iklim sekolah yang sehat.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan suasana atau kondisi lingkungan sekolah yang terbentuk dari berbagai interaksi di dalamnya, baik secara fisik maupun sosial. Iklim ini sangat mempengaruhi kenyamanan, motivasi, serta kinerja warga sekolah, khususnya guru dan siswa. Adapun beberapa faktor utama yang mempengaruhi iklim sekolah adalah: (Maradona, et.al., 2023)

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi kunci dalam menciptakan suasana sekolah yang kondusif. Kepala sekolah yang mampu membangun komunikasi terbuka, memberikan motivasi, dan menjadi teladan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kinerja guru.
2. Interaksi antar guru, siswa, staf, dan kepala sekolah sangat memengaruhi iklim sekolah. Hubungan yang harmonis, saling menghargai, dan kolaboratif akan menciptakan suasana yang aman, nyaman, dan mendukung proses pembelajaran.
3. Kondisi bangunan, kebersihan, ketersediaan sarana dan prasarana, serta penataan ruang yang baik juga mempengaruhi iklim sekolah. Lingkungan yang bersih, rapi, dan nyaman membuat warga sekolah merasa betah dan lebih produktif.
4. Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dibangun di sekolah juga membentuk iklim sekolah. Misalnya, pembiasaan untuk berdoa

sebelum belajar, menyapa guru, menjaga kebersihan, dan budaya disiplin menjadi faktor penting dalam membentuk iklim yang positif.

5. Keterlibatan guru, siswa, staf, dan orang tua dalam setiap kegiatan sekolah juga berpengaruh. Partisipasi aktif menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah sehingga tercipta iklim yang dinamis dan mendukung kerja sama.

Aturan yang jelas, sistem reward and punishment yang adil, serta pengelolaan administrasi yang baik turut menciptakan kepastian dan kenyamanan bagi warga sekolah dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya

2.1.2.4 Indikator Iklim Sekolah

Menurut Sitepu & Sulasmi. (2023), dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada beberapa indikator iklim sekolah antara lain;

1. Hubungan Interpersonal yang Harmonis: Terlihat dari hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, staf, dan siswa. Adanya sikap saling menghargai, toleransi, kerja sama, dan komunikasi yang terbuka menciptakan suasana sekolah yang nyaman dan aman.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif: Kepala sekolah berperan aktif sebagai pemimpin dan manajer pendidikan melalui penempatan personalia yang tepat, pembinaan hubungan kerja,

penyelesaian konflik, serta pengambilan keputusan yang adil dan bijaksana.

3. Komunikasi yang Terbuka dan Kondusif: Adanya komunikasi dua arah antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan siswa, serta antar guru, sehingga memudahkan koordinasi, penyampaian informasi, dan pemecahan masalah di lingkungan sekolah.
4. Budaya Disiplin dan Keteladanan: Iklim sekolah tercermin dari pembiasaan positif seperti ketepatan waktu hadir di sekolah, pembiasaan berdoa, kegiatan literasi, serta keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dan guru dalam perilaku sehari-hari.
5. Dukungan terhadap Kinerja Guru: Sekolah memberikan dukungan moral dan profesional kepada guru melalui iklim kerja yang nyaman, saling membantu antar guru, serta adanya motivasi untuk bekerja secara optimal dan tidak bermalas-malasan.
6. Lingkungan Sosial yang Mendukung Pembelajaran: Lingkungan pergaulan di sekolah mendorong siswa untuk rajin belajar, membaca, berdiskusi, serta membentuk perilaku sosial yang positif melalui interaksi yang sehat antara guru dan siswa.
7. Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sekolah: Ketersediaan dan pemanfaatan sarana prasarana yang menunjang lingkungan kerja guru dan lingkungan belajar siswa, sehingga proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan menyenangkan.

8. Pengelolaan Konflik yang Baik: Kepala sekolah mampu mengelola dan menyelesaikan konflik secara bijaksana sehingga tidak mengganggu kinerja guru maupun suasana belajar siswa.

2.1.2.5 Peran Iklim Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Iklim sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Ketika suasana sekolah terasa aman, nyaman, dan penuh dukungan, guru akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, sesama guru, dan tenaga kependidikan menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga guru merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil. Iklim yang sehat juga mempengaruhi semangat kerja, meningkatkan kepuasan, dan mendorong guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa. (Maradona, et.al., 2023)

Selain itu, iklim sekolah yang baik memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan diri melalui kolaborasi, pelatihan, dan pertukaran ide. Dukungan terhadap pengembangan profesional ini akan berdampak pada peningkatan kompetensi guru dan pada akhirnya memengaruhi kualitas pembelajaran di kelas. Ketika guru merasa didukung, mereka akan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah. Oleh karena itu, menciptakan iklim sekolah yang kondusif bukan hanya berpengaruh terhadap kenyamanan kerja, tetapi juga menjadi faktor

penentu dalam upaya meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh. (Maradona, et.al., 2023)

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Secara bahasa, istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang dalam bahasa Inggris disebut *leadership*, berasal dari kata *leader* yang berarti pemimpin, dan *to lead* yang berarti memimpin, menuntun, membimbing, atau menggerakkan. Secara istilah, kepemimpinan adalah proses memengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi sekelompok orang untuk bekerja secara sukarela dan antusias dalam mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan bersama. Kepemimpinan bukan sekadar posisi, melainkan tindakan dan perilaku dalam menggerakkan orang lain melalui komunikasi, motivasi, dan contoh nyata guna menciptakan hasil yang efektif dan berkelanjutan dalam suatu organisasi atau kelompok. (Ahmad, et.al., 2021

Menurut Abdullah (2023) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan orang lain secara efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, terutama dalam konteks pendidikan. Kepemimpinan pendidikan tidak hanya berperan sebagai pengatur sistem, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mendorong perbaikan dan kemajuan di berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, sosial, budaya, dan moral. Kepemimpinan yang baik dalam dunia pendidikan harus dilandasi oleh

profesionalisme, pengalaman, serta integritas moral dan spiritual, karena kualitas seorang pemimpin sangat menentukan arah dan keberhasilan lembaga pendidikan serta kontribusinya terhadap pembangunan peradaban bangsa

Menurut Fachrullah, et.al., (2023), kepemimpinan hasil dari proses percakapan dan pemikiran kolaboratif yang mengutamakan kesepakatan bersama sebagai dasar pengambilan keputusan. Seorang pemimpin berperan sebagai pengarah dan pengatur jalannya musyawarah, memberikan ruang bagi setiap individu untuk menyampaikan pendapatnya secara bebas, tanpa memaksakan kehendak pribadi. Dalam kepemimpinan ini, semangat kerja sama, kesetaraan, dan egalitarianisme menjadi nilai utama, di mana setiap anggota komunitas dianggap setara dan saling terhubung. Pemimpin menggunakan berbagai saluran komunikasi untuk menyampaikan ide dan usulannya, namun tetap menghargai kebebasan serta pilihan anggota kelompok dalam mengambil keputusan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dinamis yang melibatkan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi individu atau kelompok secara sukarela dan antusias untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan bukan sekadar posisi atau jabatan, melainkan tindakan nyata yang dilakukan melalui komunikasi efektif, musyawarah, serta kerja sama yang egaliter dan kolaboratif. Dalam konteks pendidikan maupun organisasi lainnya, kepemimpinan yang baik harus didasarkan

pada profesionalisme, integritas, dan kemampuan untuk membimbing serta mendorong perubahan positif demi kemajuan bersama dan keberlanjutan tujuan yang telah ditetapkan

2.1.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Ramadhanti, et.al., (2023), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa ada beberapa jeni-jenis kepemimpinan antara lain;

1. Gaya Kepemimpinan Berwibawa *(Authoritative Style)*

   Pemimpin dengan gaya ini menginspirasi dan memotivasi anggota untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Ia memberikan arahan jelas dan menggerakkan bawahan dengan tujuan yang tegas. Gaya ini efektif ketika organisasi belum memiliki tujuan yang jelas dan membutuhkan kepemimpinan kuat untuk mengarahkannya.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (*Democratic Style*)

   Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dengan mendengarkan dan menghargai pendapat mereka. Kebijakan dan rencana dibuat secara musyawarah dan konsensus, sehingga membangun rasa saling menghormati dan tanggung jawab bersama.

3. Gaya Kepemimpinan *Pacesetting*

   Pemimpin dengan gaya ini menetapkan standar tinggi dan menuntut kesempurnaan serta keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Ia memberikan arahan tegas dan mengawasi ketat, namun

gaya ini bisa menimbulkan tekanan jika tidak diimbangi dukungan yang cukup.

4. Gaya Kepemimpinan Memaksa *(Coercive Style)*

   Pemimpin menuntut ketaatan segera tanpa ruang negosiasi, mengambil keputusan tegas terutama dalam situasi krisis. Gaya ini efektif untuk kondisi darurat yang membutuhkan tindakan cepat, tapi dapat menurunkan motivasi jangka panjang jika diterapkan terus-menerus.

5. Gaya Kepemimpinan Pembinaan *(Coaching Style)*

   Pemimpin berperan sebagai pelatih membimbing dan membantu bawahan mengenali potensi serta mengembangkan kemampuan. Gaya ini membutuhkan waktu dan kesabaran, tetapi efektif untuk membangun kapasitas individu dan tim secara berkelanjutan.

6. Gaya Kepemimpinan Afiliasi *(Affiliative Style)*

   Pemimpin menekankan hubungan emosional dan keharmonisan dalam tim. Fokusnya adalah pada kesejahteraan dan kebahagiaan anggota, sehingga membangun loyalitas dan kerja sama yang erat.

7. Gaya Kepemimpinan Manajerial

   Pemimpin fokus pada pengelolaan fungsi, tugas, dan perilaku dalam organisasi agar semua aspek berjalan efektif dan pekerjaan anggota terfasilitasi dengan baik.

8. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin mendorong perubahan dan perbaikan melalui pengaruh karisma, motivasi inspiratif, rangsangan intelektual, dan perhatian personal. Gaya ini efektif dalam menciptakan dampak positif dan kemajuan jangka panjang

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Sumarsid & Permatasari. (2024), menyatakan bahwa ada beberapa indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah antara lain; 1) kemampuan pemimpin dalam memberikan visi dan arah yang jelas kepada anggota 2) kemampuan memotivasi dan menginspirasi bawahan dalam bekerja 3) keterbukaan pemimpin dalam menerima saran, kritik, dan pendapat anggota 4) keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan (partisipatif) 5) kemampuan pemimpin membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling percaya. 6) keteladanan pemimpin sikap, perilaku, dan tanggung jawab 7) kemampuan pemimpin memberdayakan dan mengembangkan potensi bawahan 8) kepekaan pemimpin terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota 9) konsistensi pemimpin dalam menerapkan aturan dan kebijakan.

2.3.1.4 Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dampak gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat dari pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru, motivasi kerja, dan hasil belajar siswa. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang

tepat dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaiknya. Adapun dampaknya antara lain; (Solihin, et.al., 2021)

1. Pengaruh terhadap kepuasan kerja guru: Gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif memberikan ruang bagi guru untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja guru karena mereka merasa dihargai dan didengarkan. Kepuasan kerja guru merupakan faktor penting yang memengaruhi semangat dan kualitas pengajaran yang diberikan.
2. Pengaruh terhadap motivasi kerja guru: Kepala sekolah yang efektif dalam manajemen pembelajaran mampu memotivasi guru melalui penghargaan, dukungan, dan pemberian kesempatan pengembangan profesional. Motivasi kerja guru yang tinggi akan meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih menarik dan bermakna bagi siswa.
3. Pengaruh terhadap kinerja dan prestasi siswa: Gaya kepemimpinan yang mampu mengelola manajemen pembelajaran dengan baik akan menghasilkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang terstruktur dan berkualitas. Hal ini berkontribusi pada peningkatan prestasi siswa karena guru termotivasi dan didukung untuk mengoptimalkan proses pembelajaran

4. Mendorong lingkungan kerja kolaboratif: Kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi terbuka dan kolaborasi antar guru serta staf sekolah menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini memudahkan pertukaran ide dan solusi dalam mengatasi masalah, manajemen pembelajaran menjadi lebih efektif.

2.4 Kajian Terdahulu

1. Veni Afrida. (2023) dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi JAMBI". Indonesian Educational Administration and Leadership Journal, 5 (1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 24,2%. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian analisis regresi didapatkan nilai R aquare sebesar 0,242. Dengan demikian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara 41 bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 24,2%. Sedangkan sisanya (100% - 24,2% = 75,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Niasari Vebriani, et.al. (2022) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar. Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru, 5 (1). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dibuktikan dengan t hitung sebesar 3, 143 lebih besar dari nilai t tabel 0,679 dengan probabilitas signifikasi adalah 0,001 lebih kecil dari α = 0,25. Iklim sekolah berpengaruh terhadap kedisiplinan guru yang dibuktikan dengan t hitung sebesar 2,909 lebih besar dari nilai t tabel 0,679. dengan probabilitas signifikasi adalah 0,016 lebih kecil dari α = 0,25. Gaya kepemimpinan dan iklim sekolah berpengaruh terhadap kedisiplinan guru, dibuktikan dengan hasil dari uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung sebesar 18, 567 lebih besar dengan nilai F tabel 3,98 dengan probabilitas signifikasi adalah 0,000 lebih kecil dari α = 0,25. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah merupakan dua faktor yang turut memengaruhi dan menentukan kedisiplinan guru di sekolah.

3. Nur Indah Pratiw, et.al. (2024), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Belajar Siswa melalui Kompetensi Guru dan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Rappocini Makassar". Jurnal Pendidikan Tambusai, 8 (2). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimipinan kepala sekolah melalui kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar peserta didik, serta kepemimipinan kepala sekolah melalui kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar peserta didik pada Sekolah Dasar gugus V di Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

4. Sarah Nadila. (2023), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Sma N 3 Unggul Sigli". Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh". Dari hasil penelitian tersebut, terdapat temuan yang menarik terkait hubungan antara kepemimpinan efektif dengan kualitas guru, di SMAN 3 Unggul Sigli. Kepemimpinan efektif yang dinilai dengan rata-rata sebesar 90.7% menunjukkan adanya pengaruh yang sangat berpengaruh dari peran kepala sekolah dalam mengarahkan, memotivasi, dan mendukung staf pendidikan. Kinerja guru, khususnya dalam aspek kompetensi pedagogik, juga memperlihatkan rata-rata sebesar 89%, menegaskan bahwa kualitas guru di sekolah tersebut juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap proses pembelajaran. Adanya korelasi sebesar 65% antara kepemimpinan efektif dan kinerja guru (kompetensi pedagogik) mengindikasikan bahwa sementara kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas guru, pengaruh tersebut tidak mendominasi sepenuhnya.
5. Aissah Qomaria Azis & Suwatno. (2019), dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung". Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4 (2). Hasil analisis tersebut menunjukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Persamaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

Penelitian-penelitian terdahulu sama-sama membahas pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah atau organisasi terhadap variabel lain seperti kinerja guru, kedisiplinan, dan kualitas pembelajaran. Seluruh penelitian tersebut sepakat bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif serta iklim sekolah yang kondusif berkontribusi positif terhadap peningkatan performa guru. Baik penelitian oleh Veni Afrida maupun Niasari Vebriani menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja atau kedisiplinan guru. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung.

Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

Perbedaan utama terletak pada fokus dan konteks penelitian. Penelitian ini secara spesifik meneliti pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan terhadap manajemen pembelajaran dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu**,** sedangkan penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti langsung pada kinerja guru, kedisiplinan, atau prestasi belajar siswa. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada tingkat SMP atau SMA, bukan pada tingkat sekolah dasar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini juga menekankan pada hubungan

tidak langsung melalui manajemen pembelajaran sebagai faktor antara, yang belum banyak dikaji dalam studi-studi sebelumnya.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan untuk menguji pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

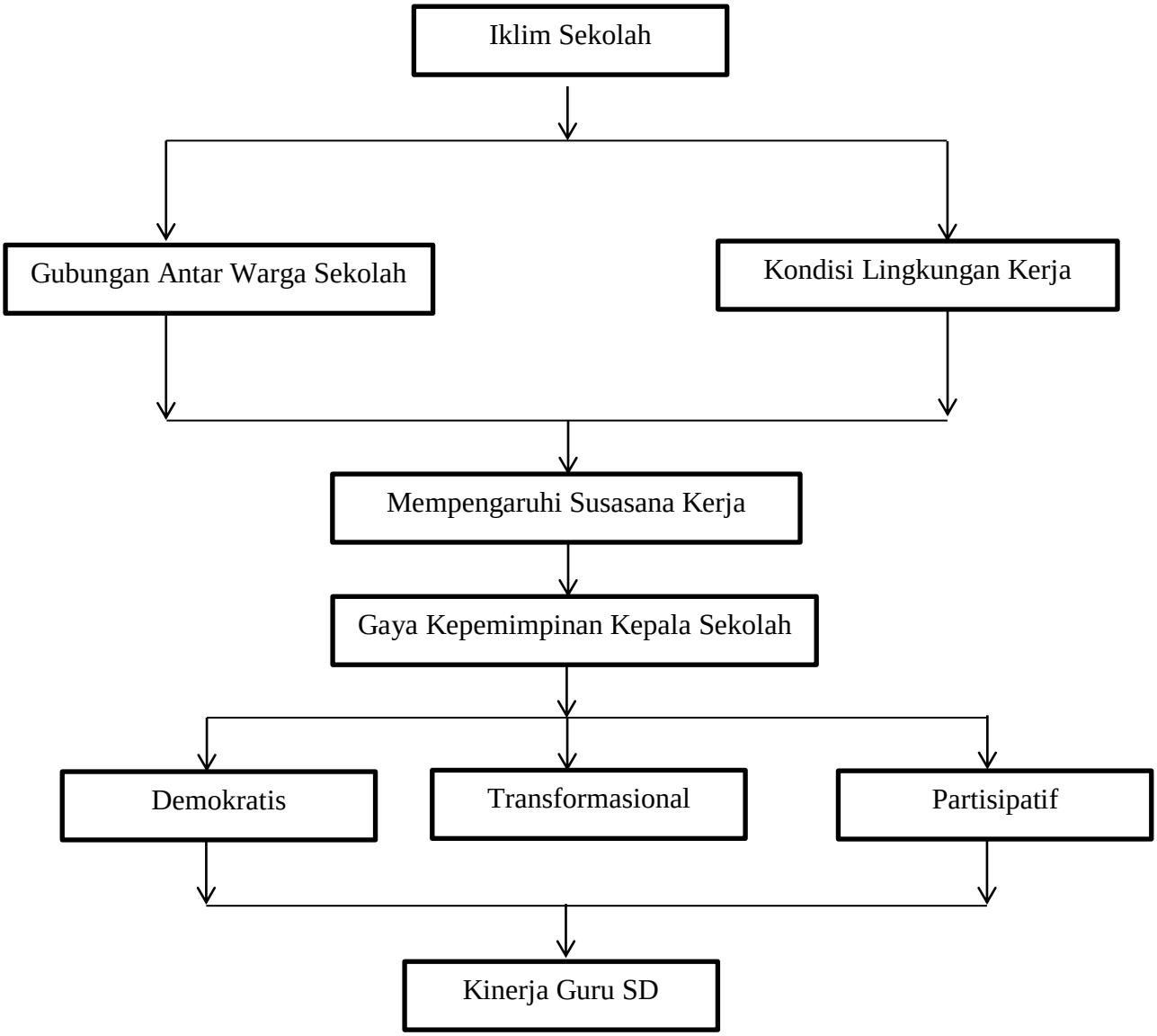
Hipotesis Parsial

1. H_1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu.
2. H_2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu.

Hipotesis Simultan

3. H_3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu.

2.6 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Paradigma penelitian ini menunjukkan bahwa iklim sekolah diposisikan sebagai variabel awal yang memengaruhi dinamika kerja di sekolah dasar. Iklim sekolah tercermin melalui kualitas hubungan antarwarga sekolah serta kondisi lingkungan kerja yang terbentuk. Kedua aspek tersebut saling berinteraksi dan

membangun suasana kerja yang dirasakan oleh guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selanjutnya, suasana kerja tersebut dipengaruhi dan diperkuat oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, baik yang bersifat demokratis, transformasional, maupun partisipatif. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai faktor pengarah, pendorong, dan pengelola sumber daya manusia, khususnya guru, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Interaksi antara iklim sekolah, suasana kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut secara simultan dan berkelanjutan berimplikasi terhadap tingkat kinerja guru sekolah dasar, baik dalam peningkatan maupun penurunan kinerja.