

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, dan kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.²⁸

Gaya kepemimpinan ini pada gilirannya ternyata merupakan dasar dalam membedakan atau mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Secara makro, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yakni sebagai berikut;

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal.
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Di sini pemimpin menaruh perhatian yang besar dan memiliki keinginan yang kuat, agar setiap anggota berprestasi sebesar-besarnya.²⁹ Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang perilakunya akan

²⁸ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2013, hlm, 301.

²⁹ Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm 56.

dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan tata cara yang digunakan seorang pemimpin dan mempengaruhi perilaku orang lain dalam hal ini bawahannya. Gaya kepemimpinan akan memberi pengaruh yang cukup besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan proses yang di dalamnya terdapat unsur mempengaruhi. Dengan adanya gaya kepemimpinan akan terjalin kerjasama serta adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Kepala sekolah merupakan sentral dari pemimpin pendidikan yang memiliki sebuah kebijakan untuk dapat memimpin suatu sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. *New Public Management* ditujukan untuk meningkatkan tercapainya tujuan yakni bawahan lebih berkeahlian dan lebih mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan hasil kinerja seseorang karena keberhasilan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menggerakkan dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan sangat tergantung pada kewibawaan pemimpin itu sendiri dan bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik dalam diri setiap bawahan maupun pimpinan itu sendiri. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin akan berdampak kepada kinerja guru serta dalam hal menciptakan suasana lingkungan sekolah yang kondusif. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan yang digunakan haruslah tepat.

2. Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Dalam bahasa Arab, kepemimpinan sering diterjemahkan sebagai *al-riayah*, *al-imarah*, *al-qiyadah*, atau *al-za'amah*. Kata-kata tersebut memiliki satu makna sehingga disebut *sinonim* atau *murodif*, sehingga kita bisa menggunakan salah satu dari kata tersebut untuk menerjemahkan kata kepemimpinan. Sementara itu, untuk menyebut istilah

kepemimpinan pendidikan, para ahli lebih memilih istilah *qiyadah tarbawiyah*.³⁰ Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok.³¹

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya.

Dalam pendidikan Islam, pemimpin benar-benar harus dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yang dimainkan pemimpin dapat mempengaruhi kondisi keseluruhan organisasi. Maju mundurnya lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh faktor pemimpin dari pada faktor-faktor lainnya. Memang ada keterlibatan faktor-faktor lain dalam memberikan kontribusi kemajuan lembaga atau kemunduran suatu lembaga, tetapi posisi pemimpin masih merupakan faktor yang paling kuat dan paling menentukan nasib ke depan dari suatu lembaga pendidikan Islam.³²

Sebagaimana firman Allah dalam surat Al Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang pemimpin di muka bumi." ³³

³⁰ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelola Lembaga Pendidikan Islam*, Erlangga, Malang, 2007, hlm.268.

³¹ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012, hlm. 210.

³² Mujamil Qomar, *Op .Cit*, hlm.273.

³³ Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 30, *Al-Qur'an Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, hlm. 13.

Jika diterapkan dalam dunia pendidikan kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang kreatif dalam mencapai tujuan yang penuh terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan. Pengertian ini mengandung makna bahwa seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh kepada staf agar mereka bekerja secara suka cita dan kreatif dalam mencapai tujuan.³⁴

Kemampuan memimpin madrasah adalah kemampuan seorang kepala madrasah dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahan sebagai bentuk dari pengelolaan pendidikan. Oleh sebab itu, seseorang yang mempunyai posisi sebagai pemimpin dalam suatu organisasi mengemban tugas untuk melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain, pemimpin adalah orangnya (*person*) dan kepemimpinan atau *leadership* adalah kegiatannya (*action*).³⁵

Sehingga dapat dideskripsikan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Esensi kepemimpinan transformatif adalah mengubah potensi menjadi energy nyata, mengubah potensi institusi menjadi energy untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai bentuk (gaya) yang diterapkan dalam mempengaruhi bawahan yang terdiri dari guru, tenaga administrasi, para siswa, dan orang tua peserta didik.

³⁴ Hendyat Soetopo, *Op. Cit.*, hlm.211.

³⁵ Baharudin & umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori & Praktik*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2012, hlm. 434.

Jadi, kepemimpinan transformasional (transformational leadership) adalah istilah yang berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya yang dimaksud berupa Sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi.

Kepemimpinan transformasional salah satu gaya kepemimpinan modern yang mampu mengubah dari visi misi menjadi aksi dan dilakukan dengan membuat visi yang jelas, memotivasi staf untuk menjadi kreatif, inovatif, membangun budaya belajar, serta membangun komunikasi yang efektif.

b. Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah penukaran suatu nilai dengan nilai lainnya.³⁶ Kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas, dan pencapaian tugas yang efektif.

Kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka, kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus

³⁶ Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan, Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hlm. 98-99.

mempertimbangkan kosep diri dan *self esteem* dari bawahan.³⁷

Bass dalam Riza Ariesta mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Membantu bawahannya dalam mengidentifikasi yang harus dilakukan pemimpin membawa bawahannya kepada kesadaran tentang konsep diri serta harga diri dari bawahannya tersebut. Dengan kata lain gaya kepemimpinan transaksional adalah suatu gaya pemimpin yang menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan perjanjian antara atasan dan bawahan.³⁸

Menurut Bycio dalam Maulizar dkk. kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Kepemimpinan transaksional (transactional leadership) mendasarkan diri pada prinsip transaksi atau pertukaran antara pemimpin dengan bawahan. Pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan tertentu (misalnya, bonus) kepada bawahan jika bawahan mampu memenuhi harapan pemimpin (misalnya, kinerja karyawan tinggi). Di sisi

³⁷ *Ibid.*, hlm. 99.

³⁸ Riza Ariesta, *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY, Universitas Diponegoro, Semarang, 2014, hlmn. 37.

lain, bawahan berupaya memenuhi harapan pemimpin disamping untuk memperoleh imbalan atau penghargaan, juga untuk menghindarkan diri dari sanksi atau hukuman. Di sini tercipta hubungan mutualisme dan kontribusi kedua belah pihak akan memperoleh imbalan.³⁹

Dari beberapa pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap, perilaku, pola atau cara yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya untuk mempengaruhi guru/karyawan serta siswa tentang apa yang diinginkan baik dalam pemberian tugas, hubungan kerja, maupun pengambilan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi yang mencakup kedalam tiga aspek yaitu; gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tingkat kematangan bawahan.

3. Kedisiplinan dan Kinerja Guru

a. Pengertian Kedisiplinan Guru

Kedisiplinan guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan sehingga dapat membimbing kearah pertumbuhan kepribadian peserta didik secara sistematis dan pragmatis supaya mereka hidup sesuai dengan ajaran Islam sehingga terjalin kebahagiaan di dunia dan akhirat.⁴⁰

Disiplin dapat membuat seseorang (guru) tidak merasa dipaksa dalam mentaati peraturan dan dalam

³⁹ Maulizar, Musnadi, dan Yunus, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*, Jurnal. Syiah Kuala: Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, 2012. Hlm. 62

⁴⁰ M. Aftiyah al Abrusy, *Dasar-dasar pokok Pendidikan Islam*, Al Ma'arif, Bandung, 1990, hlm. 112.

menjalankan tugasnya sebagai pendidik, akan tetapi dapat memerintah diri sendiri untuk melakukan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab. Berdisiplin juga dapat menjadikan seseorang memiliki kecakapan dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik, juga pembentukan proses kearah pembentukan yang luhur.⁴¹

Guru dan kedisiplinan menjadi dua sisi mata koin yang tidak dapat dipisahkan. Tanpa kedisiplinan dalam melaksanakan tugas profesinya, maka tujuan mulia dari proses pembelajaran tidak akan pernah tercapai. Sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nisa': 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُوْلِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa': 59).⁴²

Dengan demikian guru harus berupaya untuk membimbing dan mengarahkan perilaku peserta didik kearah yang positif, dan menunjang pembelajaran.

⁴¹ Ibid., hlm. 113.

⁴² QS. An-Nisa': 59, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, Jakarta, 1967.

Sebagai contoh atau teladan, guru harus memperlihatkan perilaku disiplin yang baik kepada peserta didik, karena bagaimana peserta didik akan berdisiplin sedangkan gurunya tidak menunjukkan sikap disiplin. Sebagai pengawas, guru harus senantiasa mengawasi seluruh perilaku peserta didik, terutama pada jam-jam efektif sekolah, sehingga kalau terjadi pelanggaran terhadap disiplin, dapat segera diatasi. Sebagai pengendali, guru harus mampu mengendalikan seluruh perilaku peserta didik disekolah. Dalam hal ini guru harus mampu secara efektif menggunakan alat pendidikan secara tepat waktu dan tepat sasaran, baik dalam memberikan hadiah maupun hukuman terhadap peserta didik.⁴³

Kedisiplinan sebagaimana yang dikatakan oleh Dewa Ketut Sukardi yaitu suatu rentetan kegiatan atau latihan yang berencana yang dianggap perlu untuk mencapai tujuan.⁴⁴ Dalam proses belajar mengajar, yang perlu diperhatikan adalah keaktifan siswa. Siswa dapat berhasil dalam belajar apabila guru mampu mengorganisir seluruh pengalaman belajar dalam bentuk kegiatan belajar mengajar. Kemampuan mengorganisir kegiatan belajar mengajar saja tidaklah cukup apabila tidak dibarengi dengan kedisiplinan guru yang tinggi.

b. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur. Kata “performance” memberikan tiga arti, yaitu : (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “high performance car” atau “mobil yang sangat cepat”, (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “folk dance performance” atau “pertunjukan tari-tarian rakyat”, (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks

⁴³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, hlm. 126.

⁴⁴ Dewa Ketut Sukardi, *Organisasi Administrasi Bimbingan dan konsling di Sekolah*, Usaha Nasional, Surabaya, 1992, hlm. 41.

atau kalimat “in performing his/her duties”.⁴⁵ Dari pengertian di atas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan.⁴⁶ Sedangkan menurut penulis kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya Sukardi menyampaikan dari uraian dan deskripsi konsep mengenai kinerja guru dan penilaian kinerja guru dapat dibuat sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukan oleh indikator-indikator: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.⁴⁷

Di samping itu, dipertegas dalam Undang-Undang Guru dan Dosen P Nomor 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.⁴⁸ Sedangkan menurut penulis guru adalah orang yang pekerjaan di sekolah dengan tugas utama mendidik sampai mengevaluasi. Dari pengertian atau definisi “kinerja” dan “guru”, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru secara garis besar adalah suatu aktivitas guru yang dilakukan dalam

⁴⁵ *Ibid.*, Dewa Ketut Sukardi, hlm. 41.

⁴⁶ *Op. cit.* Wasty Soemanto, hlm. 98-99.

⁴⁷ Sukardi, *Op. Cit.*, hlm. 73.

⁴⁸ Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005.

rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan transfer knowledge kepada anak didik sesuai dengan kemampuan dan keprofesionalan yang dimilikinya.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang kepemimpinan transformatif dan transaksional ini sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, diantaranya; *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung.*, dengan kesimpulan: pertama, ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformatif kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung, ditunjukkan dari nilai beta positif ($\beta=+0,242$) serta signifikan, didukung oleh t hitung lebih besar dari t tabel. ($2,743 > 0,677$) dan p hitung lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau ($0,007 < 0,05$) dan nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas 0,05 atau ($0,029 < 0,05$). Adapun F hitung lebih besar dibanding F tabel. ($7,448 > 3,07$).⁴⁹

Tokhibin dengan Penelitian yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja Guru SMK di kota Magelang*, dengan hasil penelitian bahwa hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah meningkatkan kinerja guru ($\text{sig}=p < 0,05; R^2_{yx1}=15,2\%$); kompetensi guru meningkatkan kinerja guru ($\text{sig}=p < 0,05; R^2_{yx2}=51,8\%$); motivasi guru meningkatkan kinerja guru ($\text{sig}=p < 0,05; R^2_{yx3}=53,9\%$) dan kedisiplinan guru meningkatkan kinerja guru ($\text{sig}=p < 0,05; R^2_{yx1}=45,9\%$). Hasil analisis regresi linier ganda menunjukkan kepemimpinan transformatif kepala sekolah, kompetensi, motivasi dan

⁴⁹ Susmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung*, Jurnal Epistemé, Vol. 11, No. 1, Juni 2016.

kedisiplinan guru secara bersama-sama meningkatkan kinerja guru ($\text{sig} = p < 0,05$; Adjusted $R^2_{yx1,2,3,4} = 61,7\%$).⁵⁰

Tesis Derajat Setiaji dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten*, dengan simpulan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten di mana nilai p value ($0,000 < 0,01$) sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F hitung sebesar 31,932 dengan p value diperoleh $0,000 < 0,01$ sehingga model fit atau layak untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan transformasional, kemampuan diri dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai beta (standardized coefficient) variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,399, variabel kemampuan diri sebesar (0,208) dan variabel kepuasan kerja sebesar (0,346). Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ke lima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti kebenarannya.⁵¹

Penelitian Wirdatul Muniroh, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015; Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Sekolah SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta termasuk dalam gaya kepemimpinan demokrasi. Hasil uji korelasi dan analisis regresi linier menunjukkan nilai koefisien korelasi antara keduanya sebesar 0,637 artinya hubungan antara keduanya kuat. Di samping itu nilai signifikan sebesar 0,000

⁵⁰ Tokhibin, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja Guru SMK di kota Magelang*, Thesis Perpustakaan Program Pascasarjana UNY, 2013.

⁵¹ Derajat Setiaji, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kemampuan Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten*, Thesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta 2013.

lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95 %, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Di sisi lain kontribusi yang diberikan oleh gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru sebesar 40,6 %.⁵²

Penelitian Supriadi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung*, Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran Tahun 2016; Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X_1$. Ini berarti, bahwa, peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 2) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$ dengan konstanta (*intercept*) sebesar 73,05. Ini berarti, peningkatan disiplin kerja guru akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 3) Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $R_{y.12}$ sebesar 0,833. Ini berarti, bila terjadi kenaikan pada efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah dan dilakukan kontrol terhadap disiplin kerja guru, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja guru.⁵³

Penelitian Adlan Adam dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan*

⁵²Wirdatul Muniroh, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2015.

⁵³Supriadi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung*, Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran Tahun 2016, Tesis, Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016.

Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta, Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Gondokusuman yang ditunjukkan dengan sebesar 9.797 dengan signifikansi sebesar $0.002 < 0,05$ dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 6,4%.⁵⁴

Penelitian Suyono, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Studi Kasus di MTs Negeri Tumpang Malang*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Tumpang Malang adalah: a) Kepala madrasah sebagai supervisor, b) Sebagai evaluator, c) Sebagai educator. (2) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Tumpang Malang adalah: a) Membangkitkan semangat kinerja para guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, b) Kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikuti workshop dan pelatihan, c) Meningkatkan bahwa tugas guru, d) Bentuk motivasi adalah intrinsik dan ekstrinsik, e) Melakukan komunikasi persuasif dan memberikan kesejahteraan di luar gaji pokok, g) Strategi memberi perintah sesuai dengan tupoksi dan strategi menegur, h) Strategi menerima saran dan strategi menciptakan disiplin kelompok. (3) Dampak strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Tumpang Malang adalah: a) Selalu membuat perencanaan pembelajaran, b) Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, c) Mewujudkan iklim kelas yang kondusif, d) Penggunaan media pembelajaran.⁵⁵

⁵⁴ Adlan Adam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta*, Skripsi Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Jurusan Pendidikan Pra Sekolah Dan Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta Juli 2014.

⁵⁵ Suyono, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Studi Kasus di MTs Negeri Tumpang Malang*, Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, penelitian tersebut hanya berfokus pada kepemimpinan secara umum, kinerja dan motivasi. Tetapi penelitian yang penulis lakukan berbeda dengan penelitian yang terdahulu. Penelitian yang penulis lakukan berfokus pada gaya kepemimpinan transformatif, kepemimpinan transaksional, disiplin guru dan kinerja guru. Supaya penelitian yang penulis lakukan ini tidak sama persis dan tidak ada unsur plagiat dengan penelitian yang terdahulu maka penulis tertarik untuk meneliti dan membuktikannya. Penelitian yang penulis lakukan masih memerlukan kajian yang mendalam untuk membuktikannya, karena gaya kepemimpinan transformatif dan kepemimpinan transaksional yang diterapkan kepala sekolah di obyek penelitian yang penulis lakukan belum begitu jelas mempunyai pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan dan kinerja guru.

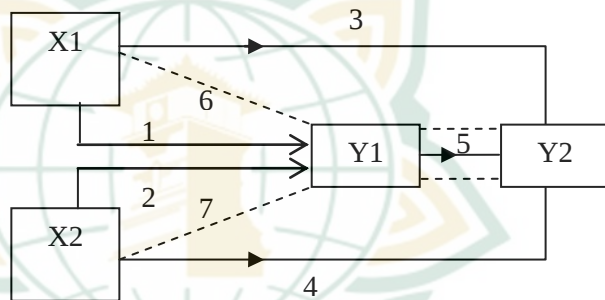
C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Tahun Pelajaran 2018/2019.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Tahun Pelajaran 2018/2019.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Tahun Pelajaran 2018/2019.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Tahun Pelajaran 2018/2019.
5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Tahun Pelajaran 2018/2019.

6. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru dengan intervening disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Tahun Pelajaran 2018/2019.
7. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru dengan intervening disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kayen Tahun Pelajaran 2018/2019.

Secara visual, hubungan ketiganya tertuang pada diagram/desain penelitian berikut ini:



Gambar 2.1. Diagram Variabel

Keterangan diagram di atas adalah:

1. Variabel bebas pertama adalah gaya kepemimpinan Transformatif (X_1)
2. Variabel bebas kedua adalah gaya kepemimpinan Transaksional (X_2)
3. Variabel terikat pertama adalah kedisiplinan guru (Y_1)
4. Variabel terikat kedua adalah kinerja guru (Y_2)