



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati

Cicilia Tri Suci Rokhani
Sekolah Dasar Negeri Dengkek 01 Pati

Email : ciciliatrisucirokhani@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini menganalisa dampak gaya kepemimpinan pada Sekolah Dasar Negeri Dengkek 01 Pati. 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 Sekolah Dasar Negeri 01 Dengkek Pati, 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 Sekolah Dasar Negeri 1 Dengkek Pati .

Kata kunci: Kinerja Guru Transformasional, Transaksional, Autokratis, Birokrasi, Karismatik, Demokratis, Kepemimpinan. Sekolah Dasar Negeri 1 Dengkek Pati .

I.PENDAHULUAN

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi seperti Sekolah Dasar Negeri 1 Dengkek Pati adalah penting dalam hal menciptakan visi, misi, penentuan dan pendirian tujuan, merancang strategi, kebijakan, dan metode untuk mencapai visi dan misi Sekolah Dasar Negeri 1 Dengkek Pati secara efektif dan efisien dengan mengarahkan dan mengoordinasikan upaya dan kegiatan organisasi (Xu & Wang, 2008). 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). Dalam waktu saat ini, Sekolah Dasar Negeri 1 Dengkek Pati kinerja organisasinya belum tercapai secara optimal dan masih perlu adanya peningkatan. Banyak Sekolah Dasar untuk mencapai tujuan yang dinyatakannya 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.

Menurut Hyun (2020), Mirayani (2020) 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 (Bass & Avolio, 1994). Wang et al (2011) menemukan bahwa 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. Xu dan Wang (2010) menyatakan bahwa 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 & Bhau, 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 (Jyoti & Bhau, 2015). Sofi dan Devanadhen (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki makna yang signifikan berdampak pada kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2020), Asbari (2020), Wijayanti (2020), Santoso (2020), Hyun (2020) dan Mirayani (2020) 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 Sekolah Dasar Negeri 1 Dengkek Pati. 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 otokratis gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan karismatik dan gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja Sekolah Dasar Negeri Dengkek 01 Pati

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai kombinasi dari berbagai karakteristik, sifat dan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan mereka. (Mitonga-Monga & oetzee, 2012). Purwanto (2020), Asbari (2020), Wijayanti (2020) 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 (Harris, et al., 2007).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Purwanto (2020), Asbari (2020), Wijayanti (2020) 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. Hyun (2020), Asbari (2020), Santoso (2020) 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 (Longe, 2014).



Gaya Kepemimpinan Karismatik

Menurut Purwanto (2020) dan Asbari (2020) 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 (Germano, 2010). Ojukuku et al (2012) juga menyatakan hasil yang serupa melalui penelitian mereka. Mereka melakukan penelitian kuantitatif pada bawahan dua puluh kuesioner survei. Menurut Wijayanti (2020), Santoso (2020), Hyun (2020) temuan 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 (Ojukuku, et al., 2012).

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 (Ojukuku, et al., 2012). Studi oleh Longe (2014) mengungkapkan itu gaya kepemimpinan transaksional memiliki positif berdampak pada kinerja organisasi. Menurut Santoso (2020), Hyun (2020), Mirayani (2020) 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. Wijayanti (2020), Santoso (2020), Hyun (2020) juga menyatakan bahwa 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. (Elenkov, 2002).

Gaya Kepemimpinan Otokratis

Para pemimpin otoriter menginginkan mereka bawahan bekerja sesuai dengan mereka. iasanya, para pemimpin otoriter mempertahankan pengambilan keputusan dengan mereka (Obiwuru, et al., 2011). Kekuatan pemimpin otoriter memaksa pengikut mereka untuk menjalankan layanan dan strategi sesuai dengan jalan mereka. Menurut Purwanto (2020), Asbari (2020), Wijayanti (2020), Santoso (2020), Hyun (2020) dan Mirayani (2020) kepemimpinan otoriter adalah juga dikenal sebagai kepemimpinan otoriter gaya, para pemimpin otoriter kurang kreatif dan hanya mempromosikan komunikasi satu sisi. Ini sangat mempengaruhi motivasi dan tingkat kepuasan bawahan. Gaya kepemimpinan otoriter adalah, dikenal efektif dalam jangka pendek. Kepemimpinan otoriter membatasi tempat kerja sosialisasi dan komunikasi dua arah. Kepemimpinan otoriter juga mengarah pada konflik organisasi yang berdampak negatif terhadap keseluruhan kinerja (Iqbal, et al., 2015). Bhargavi dan Yaseen (2016) mengemukakan bahwa otoriter gaya kepemimpinan memiliki dampak positif pada penampilan organisasi. Kepemimpinan ini gaya lebih cocok ketika proyek tersebut harus diselesaikan dalam target waktu yang disediakan (Bhargavi & Yaseen, 2016). Igbaekemen dan Odivwri (2015) juga melakukan penelitian pada dampak gaya kepemimpinan pada kinerja organisasi. Hyun (2020), Mirayani (2020) menyatakan bahwa pemimpin otoriter 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 (Germano, 2010). Ojukuku et al (2012) 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 (Ojukuku, et al., 2012). Santoso (2020), Hyun (2020), Mirayani (2020) 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 (Sougui, et al., 2015).

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Wijayanti (2019), Asbari (2019) mendefinisikan 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. Studi oleh Asbari (2019), Santoso (2019) menunjukkan itu kepemimpinan yang demokratis memiliki positif berdampak pada kinerja organisasi. Purwanto (2019) 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 (Elenkov, 2002). Anggaripeni (2020), Mirayani (2020) juga menganalisis dampak dari kepemimpinan yang demokratis dalam organisasi kinerja.

III. METODE

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, ada 3 jenis penelitian pendekatan yaitu; metode kualitatif metode kuantitatif, dan pendekatan campuran (Creswell, 2014). Menurut Kumar (2005), 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 sekolah dan gaya kepemimpinan variable sebagai variable independen. Pengambilan Sampel dan pengumpulan data skala kepemimpinan untuk pekerjaan penelitian ini adalah diadopsi dari Zhu (2002). Penelitian dilakukan pada seluruh guru dan karataryawan sebanyak dua puluh. Data itu dikumpulkan menggunakan kuesioner survei. Setelah semua prosedur, kuesioner dibagikan dan responden harus mengisinya. Tanggapan responden diukur menggunakan skala Likert lima titik di mana kinerja frekuensi didistribusikan ke dalam 5 level "tidak pernah", "kecil", "sesekali", "Sering" dan "selalu".

Analisis data penghitungan keandalan data diukur menggunakan koefisien reliabilitas ronbach's Alpha. Nilai koefisien alfa Cronbach untuk kepemimpinan karismatik, birokrasi kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, demokratis kepemimpinan dan kepemimpinan otokratis ditemukan masing masing sebesar 0,813, 0,780, 0,087, 0,790, 0,753, dan 0,650. Dampak dari gaya kepemimpinan pada penampilan mereka diukur menggunakan organisasi skala kinerja. Skala membandingkan kinerja bank dengan mereka pesaing. Keandalan dan kredibilitas skala diperiksa menggunakan analisis item dan itu menghasilkan nilai alpha reliabilitas 0,76, yang dianggap cukup andal.



IV. HASIL DAN DISKUSI

Pada bagian ini membahas hasil temuan dai analisa data sekunder dan pembahasannya. Hasil dalam Tabel menunjukkan bahwa ada positif dan antara hubungan negatif antara yang dipilih variable independen gaya kepemimpinan dan kinerja sekolah. Gaya Kepemimpinan transaksional, Kepemimpinan karismatik, dan kepemimpinan birokratis ditemukan memiliki hubungan yang negatif hubungan dengan kinerja sekolah dengan nilai masing-masing ($r = -0.136, -0.562, -0.654; P < 0,001$). 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 otkratik memiliki hubungan positif dengan kinerja sekolah dengan nilai masing-masing sebesar ($r = 0,278, 0,145, 0,024; P < 0,001$). 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 dasar.

Tabel 1. Korelasi Pearson : Hubungan Gaya kepemimpinan dan Kinerja Sekolah

| Variabel | Mean | SD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------------------------------|--------|-------|----------|--------|--------|---------|--------|--------|
| Kinerja Sekolah | 19.067 | 1.865 | 1.000 | | | | | |
| Kepemimpinan Transaksional | 2.234 | 1.098 | -0.136** | 1.000 | | | | |
| Kepemimpinan Transformasional | 2.876 | 0.456 | 0.145** | 0.102* | 1.000 | | | |
| Kepemimpinan Otokratik | 1.987 | 1.245 | 0.024** | -0.134 | -0.107 | 1.000 | | |
| Kepemimpinan Demokrasi | 3.876 | 5.453 | 0.278** | -1.023 | 0.102 | -0.0871 | 1.000 | |
| Kepemimpinan Karismatik | 2.987 | 1.145 | -0.562** | 0.235 | -0.213 | -0.034 | -0.219 | 1.000 |
| Kepemimpinan Birokrasi | 1.789 | 0.675 | -0.654* | 0.215* | -0.178 | 0.216 | -0.087 | -0.089 |

Tabel 2. Ringkasan Model

| Model | R | R square | Ajusted R Square | Standard Error | Durbin watson |
|-------|-------|----------|------------------|----------------|---------------|
| 1 | 0.468 | 0.214 | 0.168 | 1.34677 | 1.012 |

Tabel 3. ANOVA

| Model | Jumlah squares | df | Rata-rata square | F | sig |
|-------|----------------|----|------------------|---|-----|
|-------|----------------|----|------------------|---|-----|



| | | | | | |
|----------|----------|----|-------|-------|-------|
| Regresi | 28.654 | 5 | 4.987 | 2.467 | 0.53a |
| Residual | 103.098 | 46 | 1.845 | | |
| Total | 1454.765 | 58 | | | |

Tabel 4. Koefisien

| Model | Unstandardized coefficient | Std Error | Standardized coefficients Beta | t | sig |
|------------------|----------------------------|-----------|--------------------------------|--------|-------|
| Constant | 22.034 | 2.987 | | 5.435 | 0.000 |
| Transaksional | -0.067 | 0.342 | -0.345 | -0.198 | 0.019 |
| Transformasional | 0.213 | 0.312 | 0.023 | 0.189 | 0.040 |
| Otokratik | 0.056 | 0.121 | 0.040 | 0.497 | 0.456 |
| Demokratik | 0.002 | 0.054 | 0.001 | 0.06 | 0.019 |
| Karismatik | -0.234 | 0.154 | -0.278 | -2.135 | 0.021 |
| Birokratik | -0.431 | 0.213 | -0.257 | -2.109 | 0.025 |

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan otokratis meramalkan kinerja organisasi secara bersama ($F(5, 42) = 2.646$; $R^2 = 0.214$; $P < 0,05$). kepemimpinan karismatik ($\beta = -0,234$; $t = -2.135$; $P < 0,05$), kepemimpinan transaksional ($\beta = -0,067$; $t = -0.198$; $P > 0,05$) dan birokrasi kepemimpinan ($\beta = -0,431$; $t = -2,109$; $P < 0,05$) memiliki efek negatif pada kinerja sekolah. Gaya kepemimpinan Transformasional ($\beta = 0,213$; $t = 0,189$; P), gaya kepemimpinan demokratis ($\beta = 0,002$; $t = 0,06$; $P < 0,05$) adalah prediktor independen kinerja sekolah. Hasil menunjukkan bahwa kinerja sekolah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Ada tiga gaya kepemimpinan yang ditemukan memiliki hubungan positif dengan kinerja sekolah yaitu gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan otokratis. Tiga lainnya gaya kepemimpinan yaitu demokratis, transformasional dan otokratis, ditemukan memiliki hubungan positif dengan kinerja sekolah.

Hasilnya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi secara efektif dalam menentukan Kinerja sekolah. Temuan penelitian ini sejalan dengan studi penelitian sebelumnya (Wang, et al., 2010; Obiwuru, et al., 2011) bahwa b kepemimpinan transformasional membantu membangun sistem nilai bersama memberikan bawahan kesempatan untuk kembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Gaya Kepemimpinan yang demokratis membantu meningkatkan kreativitas dan keterampilan pengambilan keputusan para bawahan. Dalam gaya kepemimpinan otokratis, bawahan harus bekerja atau mengikuti perintah diberikan oleh pemimpin dan ini menguntungkan organisasi sesuai survei. Gaya kepemimpinan karismatik dan gaya kepemimpinan birokratis memiliki hubungan negatif dengan kinerja sekolah, hal ini mirip dengan hasil yang ditunjukkan oleh Asbari (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional juga memiliki dampak positif pada kinerja sekolah.

V. KESIMPULAN

Artikel menganalisis dampak dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja sekolah di SD Negeri Dengkek 01 Pati. 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 sekolah 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 kepala sekolah 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.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- 1) Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry, *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12): 577-582. DOI: <http://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>
- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15. doi: <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- 2) <http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp/article/view/1798>
- 3) Bass & Avolio, 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: SAGE Publications.
- 4) Bhargavi, S. & Yaseen, A., 2016. Leadership Styles and Organizational Performance. *Strategic Management Quarterly*, 4(1), pp. 87-117.
- 5) Choi, S., 2007. The lessons of exemplary models for democratic governance. *International Journal of Leadership Studies*, 2(3), pp. 243-262.
- 6) Creswell, J. W., 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. London, United Kingdom: SAGE Publications.
- 7) Elenkov, D. S., 2002. Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of Business Research*, 55(6), pp. 467-480.
- 8) Evy Yanthy, Agus Purwanto, Rudy Pramono, Yoyok Cahyono, Masduki Asbari. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000, *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), DOI: <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>,
- 9) Gavrea, C., Ilies, L. & Stegorean, R., 2011. Determinants of organizational performance: The case of Romania. *Management & Marketing*, 6(2), pp. 285-300.
- 10) Germano, M. A., 2010. Leadership Style and Organizational Impact. [Online] Available at: <http://alaapa.org/newsletter/2010/06/08/spotlight/>
- 11) Harris, A. et al., 2007. Distributed leadership and organizational change: Reviewing the evidence. *Journal of Educational Change*, 8(4), pp. 337-347.
- 12) Igbakemen, G. O. & Odivwri, J. E., 2015. Impact of leadership style on organization performance: A critical literature review. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), pp. 1-7.10. Iqbal, N., Anwar, S. & Haider, N., 2015. Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), pp. 1-6.
- 13) Innocentius Bernarto, Diana Bachtiar, Niko Sudibjo, Ian Nurpatria Suryawan, Agus Purwanto, Masduki Asbari. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational



- Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*.29(3). 5495 -5503
- 14) Jyoti, J. & Bhau, S., 2015. Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader member exchange and relational identification. *SAGE Open*, 5(4), pp. 1-13.
 - 15) Klein, A. S., Cooke, R. A. & Wallis, J., 2013. The impact of leadership styles on organizational culture and firm effectiveness: An empirical study. *Journal of Management & Organization*, 19(3), pp. 241-254. Kumar, R., 2005. *Research Methodology*. London: SAGE Publications.
 - 16) Mirayani, R., S.Williana Kusumaningsih, Anggaripeni Mustikasiwi, Agus Purwanto (2019). TRANSFORMATIONAL, AUTHENTIC, AND AUTHORITARIAN TYPES OF LEADERSHIP: WHICH ONE IS THE MOST INFLUENTIAL IN STAFFS' PERFORMANCE (A Study On Performance In A Religious School Setting). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(2), 172-182. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i2.68>
 - 17) Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P.(2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance?. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 201-205. DOI: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1210>
 - 18) Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P.(2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 180-185. DOI: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1213>
 - 19) PURWANTO, A., Primahendra, R., Sopa, A., Kusumaningsih, S., & Pramono, R. (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>
 - 20) Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DI MADRASAH ALIYAH: AUTHENTIC, TANSFORMATIONAL, AUTHORITARIAN ATAU TRANSACTIONAL?. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 16-31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>