

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA  
SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI MTS AN-NASIR  
KECAMATAN DOLOK SIGOMPULON KABUPATEN PADANG LAWAS  
UTARA**



**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh*

*Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

**OLEH:**

**TUKMAIDA DONGORAN**

**NIM: 0307173133**

**MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2021**

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH  
DENGAN KINERJA GURU DI MTS AN-NASIR KECAMATAN DOLOK  
SIGOMPULON KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

OLEH:

TUKMAIDA DONGORAN

NIM: 0307173133

PEMBIMBING I

Drs. Hendri Fauza, M.Pd  
NIP.195902171986031004  
NIDN.2017025901

PEMBIMBING II

Dr. Makmur Syukri, M.Pd  
NIP.196809201995031002  
NIDN.2008068603

KETUA PRODI MPI

Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd  
NIP.196702052014111001  
NIDN.0105026701

MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN 2021

Nomor : Istimewa  
Lampiran : -  
Perihal : Skripsi  
A.n Tukmaida Dongoran

Kepada Yth:  
Bapak Dekan Fakultas Ilmu  
Tarbiyah dan Keguruan  
Sumatera Utara di Medan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan hormat

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperlunya untuk perbaikan skripsi Mahasiswa:

Nama : Tukmaida Dongoran  
Nim : 0307173133  
Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam/S-1  
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Mts An-Nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara

Dengan ini, kami menilai skripsi ini sudah dapat diterima dan disetujui untuk di ajukan dalam sidang munaqosyah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan,

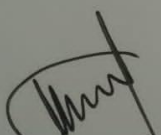
Demikian surat ini saya sampaikan atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan Terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, 30 Agustus 2021


Pembimbing I

Pembimbing II

  
Drs. Hendri Fauza, M.Pd

NIP. 195902171986031004

NIDN. 2017025901

  
Dr. Makmur Syukri, M.Pd

NIP.196806081994031009

NIDN. 2008068603



### SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul "HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI MTS AN-NASIR KECAMATAN DOLOK SIGOMPULON KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA" OLEH TUKMAIDA DONGORAN telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan pada tanggal:

03 September 2021M

25 Muharram 1443H

Dan telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan

Ketua

Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd  
NIP. 196702052014111001  
NIDN. 0105026701

Sekretaris

Fatkhur Rohman, M.A  
NIP. 198503012015031002  
NIDN. 2001038503

Anggota Penguji

1. Dr. Makmur Syukri, M.Pd  
NIP. 196806081994031009  
NIDN. 2008068603

2. Drs. Nendri Fauza, M.Pd  
NIP. 195902171986031004  
NIDN. 2017025901

3. Dr. Amiruddin Sianaan, M.Pd  
NIP. 1960100611994031002  
NIDN. 2010066001

4. Dr. Nasrul Syakur Chaniago, SS., M.Pd  
NIP. 197708082008011014  
NIDN. 2008087701

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Dr. Mardianto, M.Pd  
NIP. 196712121994031004  
NIDN. 2012126703

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Tukmaida Dongoran

Nim : 0307173133

Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) S-1

Judul : Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru di Mts AN-NASIR Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah karya saya, kecuali kutipan-kutipan yang didalamnya disebutkan sumbernya. Apabila pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima konsekuensinya dikemudian hari.

Demikian surat pernyataan ini dibuat tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 30 Agustus 2021

Menyatakan



Tukmaida Dongoran

Nim 0307173133

## ABSTRAK



**Nama** : Tukmaida Dongoran  
**Nim** : 03071731333  
**Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Fakultas** : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
**Pembimbing I** : Drs. Hendri Fauza, M.Pd  
**Pembimbing II** : Dr. Makmur Syukri, M.Pd  
**Judul Skripsi** : Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru

---

**Kata kunci** :Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah,dengan Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara Kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Guru di Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan metodes survay. Subyek atau sampel penelitian berjumlah 30 orang guru di Mts An-Nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara. Pengambilan sample dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan analisis kolerasi Product Moment dar Person, karena untuk mengetahui suatu hubungan antara dua variabel yaitu variabel Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

Hasil penelitian ini

Bahwa menunjukkan (1) berdasarkan uji kecenderungan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah (X) tergolong cukup dengan nilai sebesar 40%. (2) hasil uji kecenderungan Kinerja Guru (Y) tergolong cukup dengan nilai sebesar 36 %. (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antar kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Guru di Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan membandingkan nilai rhitung = 0,499 lebih besar dari pada nilai rtabel= 0,361 dengan N=30 pada tarif signifikan 5% atay  $\alpha=0,05$ . Korelasi antara kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Guru 0,499 berada pada kategori cukup, oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Pembimbing I

**Drs. Hendri Fauza, M.Pd**  
**NIP:195902171986031004**  
**NIDN: 2017025901**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya lah yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan pada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam kita hadiahkan kepada baginda Rasulullah SAW, keluarga, dan para sahabat-Nya, mudah-mudahan penulis dan pembaca menjadi pengikut-Nya yang setia sampai Akhir zaman dan mendapat syfa'atnya kelak.

Karya tulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu tarbiyah UINSU Medan, maka penulis menyusun skripsi dengan judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara”**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menemui banyak kesulitan dan hambatan baik dilapangan maupun pembahasan serta buku-buku bacaan sebagai pendukung, namun kesulitan dan hambatan itu dapat penulis lewati berkat keteguhan dan ketabahan hati serta adanya bantuan yang penulis terima dari pihak yang berpartisipasi. Karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yang istimewa orang tua tercinta, Ayahanda Alm. H Amiruddin Dongoran dan Ibunda Nurima Rambe yang telah memberi banyak bantuan berupa materil, kasih sayang, motivasi, dukungan, semangat serta doa yang tak terhingga sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada bapak Drs. Hendri Fauza, M.Pd sebagai Pembimbing I dan Bapak Dr. Makmur Syukri, M.Pd Pembimbing II telah membeikan dukungan, motivasi, arahan, bimbingan petunjuk dan kontribusi pemikiran seputar skripsi yang telah diselesaikan dengan baik

3. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
4. Kepada bapak Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
5. Kepada bapak Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd selaku ketua Jurusan MPI UINSU dan yang selalu memberikan bantuan motivasi sehingga penulis sampai ke tahap ini.
6. Kepada bapak Suhairi, ST, MM selaku penasehat akademik yang memberikan arahan dan motivasi kepada penulis.
7. Dan tak lupa pula kepada seluruh dosen-dosen yang telah mengajar dan membimbing saya selama di bangku perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
8. Kepada bapak Rustam Evendi Pasaribu, S.Pd selaku kepala sekolah di Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara dan kepada ibu Nurimin Ritongan, S.Pd yang sudah memberikan izin, bantuan, motivasi kepada penulis, dan juga kepada seluruh guru maupun staf administrasi Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara yang telah memberikan informasi yang penulis butuhkan selama penelitian di Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara.
9. Kepada kakak-kakak ku Marhawati Dongoran S.H Mariana Dongoran, Masna Dongoran, Siti ayun Dongoran, Sinar Dongoran, idah Rambe, Sri Dewi Amd.Keb Afni Nasution, kepada Abg-Abg ku Kuhum Dongoran, Ridaudin Dongoran, Mustapa Dongan, serta abg ipar-iparku Amran Dalimuhthe, Dani, Muda Rambe, Puler Rambe, yang senantiasa memberikan bantuan moral, material, motivasi, semangat, nasihat, kasih sayang serta bimbingan langsung maupun tidak langsung sehingga penulis sampai ke tahap ini dan ungkapan rasa terimakasih dan kasih sayang kepada keponakan-keponakan ku yang ikut andil dalam pendidikan ku, baik dalam segi tenaganya.



10. Kepada abg ku Muhammad Nipros Hanapi Rambe S.H terimakasih atas, dukungan, serta materialnya, tidak bosan-bosannya memberikan motivasi, masukan dalam mengerjakan skripsi saya ini.
11. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan di MPI-4 yang selama ini bersama-sama berjuang, satu kelas dan satu stambuk.
12. Terkhusus kepada sahabat ku Fauziah hanum Pane yang selalu ikut andil dalam mengerjakan skripsi saya ini, terimakasih atas motivasinya sahabat.
13. Kepada teman-teman seperjuangan, sepembimbing Indah Melia Putri Siregar, Cici Claudia Cahya, Sidratil Muntaha, serta teman-teman lainnya.

Terimakasih kepada semua pihak yang membantu semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi yang telah penulis selesaikan ini masih jauh dari kata sempurna, masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan berupa kritik, masukan dan saran yang membangun dari semua para pembaca untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhirnya, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca, dan khususnya bagi para peneliti yang lain amin.

Medan, 30 Agustus 2021  
penulis

**Tukmaida Dongoran**  
**NIM:030717313**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
A. Kerangka Teori.....	6
1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	6
a. Pengertian kepemimpinan.....	6
b. Gaya kepemimpinan partisipatif.....	13
c. Jenis-jenis gaya kepemimpinan.....	14
a. Gaya kepemimpinan Rasulullah SAW.....	14
b. Gaya kepemimpinan autokratik.....	15
c. Gaya kepemimpinan laissez-faire.....	15
d. Gaya kepemimpinan kharismatik.....	16
e. Gaya kepemimpinan demokratis.....	16
f. Gaya kepemimpinan partisipatif.....	16
g. Gaya kepemimpinan transformasional.....	17
h. Gaya kepemimpinan situasional.....	17
i. Gaya kepemimpinan Grid .....	17
j. Gaya kepemimpinan tiga dimensi.....	18
d. Model kepemimpinan partisipatif kepala sekolah.....	18
2. Kepala sekolah.....	19

a. Pengertian kepala sekolah.....	19
b. Tugas dan fungsi kepala sekolah.....	20
3. Kinerja guru.....	22
a. Pengertian kinerja guru.....	22
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.....	22
c. Penilaian kinerja guru.....	23
d. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar.....	24
e. Kerangka berfikir.....	25
B. Penelitian yang Relevan.....	26
C. Pengajuan Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel.....	30
C. Definisi Operasional.....	31
D. Metode Pengumpulan Data.....	34
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Deskriptif Data Penelitian.....	47
B. Uji Persyaratan.....	53
1. Uji Normalitas.....	53
2. Uji Linearitas.....	54
C. Pengujian Hipotesis.....	55
D. Pembahasan Analisis Data .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>

<b>LAMPIRAN INSTRUMEN.....</b>	<b>64</b>
--------------------------------	-----------

## **DAFTAR TABEL**

3.1 Definisi Operasional Variabel .....	31
3.2 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Partisipatif .....	33
3.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru .....	33
3.4 Skoring Pernyataan Variabel X dan Y (Skala Likert) .....	37
3.5 Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekola (X) .....	40
3.6 Uji Validitas Kinerja Guru (Y) .....	41
3.7 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....	44
3.8 Pedoman Interpretasi Terhadap Keofisien.....	46
4.1 Data Statistik.....	47
4.2 Distribusi Frekuensi Variabel X.....	48
4.3 Kategori Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah .....	49
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	51
4.5 Kategori Kinerja Guru.....	52
4.6 Uji Normalitas Variabel XY.....	54
4.7 Uji Linearitas Variabel XY.....	55
4.8 Uji Korelasi Product Moment dari Person.....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

4.1 Distribusi Frekuensi Variabel X.....	48
4.2 Distribusi Frekuensi Variabel X.....	49
4.3 Diagram Distribusi Kecenderungan Variabel X.....	50
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	51
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	52
4.6 Diagram Distribusi Kecenderungan Variabel Y.....	53

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Lembaga pendidikan baik itu formal, informal dan formal adalah tempat transfer ilmu pengetahuan dan budaya melalui praktik pendidikan, peserta didik diajak untuk memahami bagaimana sejarah dan atau pengalaman budaya yang dapat ditransformasikan dalam kehidupan yang mereka alami serta mempersiapkan mereka dalam menghadapi tantangan dan tuntutan yang ada didalamnya. Dengan demikian, maka pengetahuan dan kebudayaan seringkali dipaksakan untuk dikombinasikan karena adanya pengaruh zaman terhadap pengetahuan jika ditransformasikan.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading the qualities of leader*. Yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Depdiknas (2013) menjelaskan bahwa dalam bahasa Indonesia pemimpin disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya.<sup>1</sup>

Bahwa kata lain yang berhubungan dengan kepemimpinan adalah khalifah yang pada mulanya berarti di belakang, sering kali diartikan sebagai pengganti karena yang menggantikan selalu berada atau datang dari belakang atau sesudah yang menggantikan. Jadi, kedudukan pemimpin seharusnya berada di belakang untuk mengawasi dan mendukung serta membimbing dengan tujuan untuk mengantarkan bawahannya kearah tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Dengan ini kepemimpinan merupakan seseorang yang menggunakan kemampuannya, sikapnya, nalurinya, dan ciri-ciri kepribadiannya yang mampu menciptakan suatu keadaan, sehingga orang lain yang dipimpinnya dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan.

---

<sup>1</sup> Amiruddin Siahaan Dkk (2019), *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI  
hlm. 197-198

Kepala sekolah secara etimologis, kepala sekolah merupakan padanan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principalship* atau kekepala sekolahan. Istilah kekepalasekolahan artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Selain sebutan kepala sekolah, ada juga sebutan lain yaitu administrator sekolah (*school administrator*), pimpinan sekolah (*school leader*), manajemen sekolah (*school manajer*). Kepala sekolah yaitu guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Hal senada dijelaskan kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses pembelajaran atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.<sup>2</sup>

Kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Kepemimpinan partisipatif kemampuan manajer pemimpin tergantung bagaimana ia bisa melibatkan bawahannya dalam proses manajemen dan pengambilan keputusan. Ini mengandalkan peran serta masyarakat untuk memikirkannya. Semua anggota merasa berharga, manakala mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.<sup>3</sup> Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru.

Motivasi adalah keinginan untuk menggunakan segala bentuk daya upaya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan/ ditentukan oleh kemampuan usaha/ upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi kinerja adalah suatu kebutuhan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku

---

<sup>2</sup> Rusydi Ananda, (2018), *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI, hlm. 72

<sup>3</sup> Nasrul Syakur Chaniago, (2011), *Manajemen Organisasi*, Bandung:: Ciptapustaka Media Perintis, hlm. 79

seseorang didalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>4</sup>

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui peran kinerja pada tingkat instutisional dan instruksional. Peran strategis tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menempatkan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sekali gus sebagai agen pembelajaran. Sebagai tenaga profesional, pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademi, kompetensi, dan sertifikat pendidikan sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.<sup>5</sup>

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untu memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.<sup>6</sup>

Peraturan pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Pasal 52 Ayat 1 menegaskan bahwa tugas pokok guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.<sup>7</sup>

Sangatlah diperlukan kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan sangatlah berperan dalam mempengaruhi kinerja guru atau karyawan. Bagaiman seorang pemimpin menjalin hubungan pekerjaan, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, ini sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

---

<sup>4</sup> Amiruddin Siahaan Dkk, (2019), *Manajemen Lembaga Pendidikan Isalam*, Medan: LPPPI, hlm, 243-246

<sup>5</sup> UU No. 14. Th. 2005, *Tentang Guru dan Dosen*.

<sup>6</sup> Euis Karwati, Donni Juni Priansa, (2015), *Manajemen Kelas*, Bandung : Alfabeta, hlm. 61

<sup>7</sup> Peraturan Pemerintahan No. 74 Th. 2008, *Tentang Guru menegaskan tugas pokok guru dalam penjelasan*



Kinerja adalah perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang disyaratkan atas individu sebagai anggota organisasi.<sup>8</sup> Akan tetapi, untuk memiliki kinerja yang baik para guru juga harus memenuhi tuntutan dan kewajibannya sebagai seorang guru. Melakukan pelatihan dan juga pendidikan profesi menjadi salah satu kewajiban guru. Selain itu juga mengajar pada jam kerja yang padat juga menjadi kewajiban. Oleh karena itu banyak guru mengalami stres. Dimana guru yang mengalami stres tidak dapat menguasai dirinya dan tidak bisa bekerja dengan baik.

Kinerja guru sangat dibutuhkan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Kita lihat sekarang, banyak persoalan-persoalan yang terjadi terhadap kinerja guru diantaranya: tidak memiliki kemampuan yang mumpuni, profesional, baik itu dari kompetensi pedagogik, kepribadian dan juga sosial, kurangnya interaksi guru terhadap peserta didik, guru yang mengajar tetapi tidak dengan keilmuan yang sesuai dengan bidangnya, tidak memiliki jiwa yang kreatif, tidak memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya, dan juga tidak adil dalam memberikan nilai.

Banyak hal yang dialami oleh guru apa bila seorang guru memiliki permasalahan yang dialaminya, sehingga akan berdampak pada peserta didik, berdasarkan hasil pengamatan, dapat disimpulkan bahwa guru-guru yang mengalami masalah biasanya berperilaku tidak seperti baianya. Seperti tidak semangat dalam memberikan pelajaran, murahnya emosi kepada peserta didik, mudah tersinggung saat mengadakan rapat, dan kurang disiplinnya. Kinerja guru dapat meningkatkan dengan adanya kepala sekolah yang memimpin dengan baik dan mengayomi bawahannya. Kepala sekolah dapat menggunakan kepemimpinan partisipatif untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk menuangkan kedalam judul skripsi dengan judul **“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN**

---

<sup>8</sup> Syafaruddin, Anzizhan, (2017), *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, (Yogyakarta: Kencana, hlm.157

# **PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI MTS AN-NASIR KECAMATAN DOLOK SIGOMPULON KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan diatas, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Mts An-Nasir.?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian yaitu:

- Untuk mengetahui Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Mts An-Nasir.

## **D. Manfaat penelitian**

1. Bagi Sekolah Sebagai bahan masukan agar memperhatikan peran kepala sekolah menjadi lebih baik, menerapkan dan meningkatkan tipe kepemimpinan yang dapat memberikan kinerja bagi guru di Mts An-Nasir.
2. Sebagai bahahan informasi kepada kepala sekolah untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan di Mts An-Nasir
3. Bagi Guru sebagai masukan untuk lebih meningkatkan perannya sebagai orang guru yang bertanggung jawab mendidik dan sebagai pelaku dalam pengelolaan manajemen.
4. Bagi Peneliti memiliki wawasan baru dalam hal Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, bahan informasi untuk menambah wawasan peneliti dan para pembaca.

## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

###### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, menyatakan bahwa: “Leadership as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement” diartikan Kepemimpinan sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran.

Perilaku pemimpin dipengaruhi oleh variabel situasional sebagai penetralisir variabel perantara yang selanjutnya berpengaruh terhadap kriteria efektivitas. Perilaku pemimpin dipengaruhi oleh variabel situasional sebagai substitusi variabel perantara yang selanjutnya berpengaruh terhadap kriteria efektivitas.

Perilaku pemimpin dipengaruhi oleh variabel situasional yang berpengaruh langsung terhadap kriteria efektivitas. Perilaku kepemimpinan dipengaruhi oleh variabel perantara yang berpengaruh langsung terhadap kriteria efektivitas. Kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap-sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki. Teori Path-Goal tentang kepemimpinan meneliti bagaimana aspek perilaku pemimpin mempengaruhi kepuasan serta motivasi pengikut.<sup>9</sup>

Hersey berpendapat “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Pendapat lain dikemukakan bahwa “leadership is ability to get work done with and through others while gaining their confidence and cooperation”.

---

<sup>9</sup> Eko Purnomo dan Herlina JR Saragih, (2016), *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Yayasan Nusantara Bangun Jaya, hlm. 5-9

Pendapat pertama menekankan makna kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan juga dapat berlangsung di mana saja. Sedangkan pendapat kedua menekankan fokus kepemimpinan terhadap kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain. Dengan begitu hakekat kepemimpinan juga merupakan kemampuan mempengaruhi orang”.<sup>10</sup>

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara Islam. Allah Swt telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Alquran ditemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Diantaranya Firman Allah Swt, dalam Qur-an Surah Al-Baqarah/2:30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا  
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ  
(البقرة : 2 : 30 )

Artinya: “ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman:“ Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.<sup>11</sup>

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah Swt untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit di muka bumi. Ingat

---

<sup>10</sup> Syafaruddin dan Asrul, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Medan :Citapustaka Media, hlm. 55

<sup>11</sup> Kementerian Agama RI, (2012), *Mushaf Tajwid Al-Irsyad*, Solo: PT TigaSerangkai Pustaka Mandiri, hlm. 6

komunitas malaikat pernah memprotes terhadap kekhalifahan manusia dimuka bumi.<sup>12</sup> Tafsir Jalalain mengatakan, ingat wahai Muhammad (ketika Tuhanmu berkata kepada malaikan, “Aku ingin menjadikan khalifah di bumi”) yang menggantikan-Ku dalam melaksanakan ketentuan di dalamnya, yaitu Adam.

Khalifah yang dimaksud disini adalah Adam. Ia disebut khalifah karena ia adalah pengganti jin yang datang sebelumnya. Ada yang menafsirkan, Adam disebut khalifah karena ia juga akan digantikan orang lain. Yang jelas, Adam adalah meruapakan khalifah Allah di muka bumi untuk menegakkan ketentuan-Nya dan melaksanakan perintah-Nya.

Dikaitkan dalam Ayat di mengenai kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam memajukan pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi prang lain (Guru) agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada ayat lain Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah Ali-Imran/3:159

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ<sup>ط</sup> وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا<sup>ط</sup> مِنْ حَوْلِكَ<sup>ط</sup>  
فَاعْفُ عَنْهُمْ<sup>ط</sup> وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ<sup>ط</sup> وَشَاوِرْهُمْ<sup>ط</sup> فِي الْأَمْرِ<sup>ط</sup> فَإِذَا عَزَمْتَ<sup>ط</sup> فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ<sup>ج</sup> إِنَّ اللَّهَ<sup>ط</sup>  
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (ال عمران 3: 159)

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Amiruddin Siahaan Dkk (2019), *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI hlm. 200

<sup>13</sup> *ibid.* hlm. 71

Kepemimpinan bukanlah harta rampasan perang yang bisa dinikmati oleh pemimpin lalu bersenang-senang dengan kata-kata pujian. Kepemimpinan adalah kerja keras dan tanggung jawab. Kepemimpinan adalah proses menggerakkan manusia untuk meraih tujuan.

1. Adanya tujuan yang menggerakkan manusia.
2. Adanya sekelompok orang.
3. Adanya pemimpin yang mengarahkan dan memberikan pengaruh kepada manusia.<sup>14</sup>

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.<sup>15</sup> Berdasarkan hadist Rasulullah Saw yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim tentang Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

حدثنا عبد الله بن مسلمة عن مالك عن عبد الله بن دينار عن عبد الله بن عمر ان رسول الله صل الله عليه وسلم قال ألا كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته فالأ مير الذي على الناس راع عليهم وهو مسئول عنهم والرجل راع على اهل بيته وهو مسئول عنهم والمرأة رعية على بيت بعلها وولده وهي مسئولة عنهم والعبد راع على مال سيده وهو مسئول عنه فكلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته

Artinya: Ibn umar r.a berkata: saya telah mendengar rasulullah Saw bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawabannya perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanyak perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggung jawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu

---

<sup>14</sup> Thariq M. As-Suwaidan, dan Faisal Umar Basyarahil, (2014), *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, Bandung: GEMA INSANI, hlm. 10

<sup>15</sup> Nanang Fattah, (2004), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 88

sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya.<sup>16</sup>

Berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam hadis di atas yaitu seorang pemimpin harus bisa bertanggung jawab dengan bawahannya (Guru), bisa jadi panutan bagi bawahannya, kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar bekerja sama mencapai tujuan dan sasaran. Dalam hadis lain juga dijelaskan istilah Al-Khalifat

عن أبي سعيد الخدري عن النبي ص. م. قال: ما بعث الله من نبي, ولا استخلف من خليفة, غلاً كانت له بطانة تأمره بالمعروف وتحضه عليه, ولبطانة تأمره بالشر وتحضه عليه, فالمعصوم من عصم الله تعالى.<sup>17</sup>

Artinya: Dari Abu Sa'id al-khuduri, Dari Nabi SAW, beliau bersabda, tidaklah Allah mengutus seorang Nabi dan tidak pula menggantikannya dengan Khalifah, kecuali ada dua orang yang sangat dekat dengannya, yang mana salah seorang dari mereka menyuruh dan menganjurkannya untuk selalu berbuat buruk. Adapun orang yang terpilih dari kesalahan adalah orang yang selalu menjaga perintah Allah.

Pemimpin yaitu seseorang yang memimpin dengan memprakarsai perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir bawahan agar menjadi tim kerjasama untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Untuk kepentingan tugas pemimpin ini banyak ilmuwan cenderung mengemukakan sederet kualitas unggul dan sifat utama yang mesti ada dalam perilaku kepemimpinan. Misalnya memiliki kecerdasan tinggi, mampu mengambil kebijaksanaan yang tajam dan akurat, mempunyai rasa humor, mampu memikul tanggung jawab, tepat pada selira, biasa bertindak adil dan jujur, memiliki keterampilan teknis yang tinggi, dan lain-lain.<sup>18</sup> Sebagaimana firman Allah Swt dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa/4:59.

---

<sup>16</sup> Muhammad Fuad Abdul Baqi, (2010), *Shahih Bukhari dan Muslim*, Insan Kamil. Hlm.235

<sup>17</sup> Bukhrai, (2007), Mukhtar Shahih al-Iman al-Bukhari, terj. Asmir Hamzah Fakhruddin dan Yahya Hanif, (Jakarta: Pustaka Azzam), Cat. Ke-1, Jilid. 5, h. 516. Kitab Hukum, Bab Orang Kepercayaan dan Dewan Petimbangan Iman, hlm. 516

<sup>18</sup> Yusuf Hadijaya, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publisng, hlm. 115

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ  
فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا  
(النساء 4 : 59)

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.<sup>19</sup>

Kepemimpinan yaitu “kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. Sedangkan menurut Stoner, mendefinisikan kepemimpinan sebagai, “Proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok”. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menggunakan pengaruh yang ditujukan pada peningkatan kemampuan seorang bawahan. kepemimpinan didefinisikan sebagai, “kemampuan mempengaruhi orang lain yang mengarah pada pencapaian tujuan. Dari definisi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahan.<sup>20</sup> Sebagaimana firman Allah Swt dalam Al-Qur’an Surah Shaad/38:26

---

<sup>19</sup> Ibid. hlm. 87

<sup>20</sup> Priyono, (2007), *Pengantar Manajemen*, (Bandung : Zipamata Publising, hlm. 45



يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ  
 فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا  
 يَوْمَ الْحِسَابِ ( ص 38: 26 )

Artinya: Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.<sup>21</sup>

Ayat ini mengisyaratkan bahwa: salah satu tugas dan kewajiban utama seorang khalifah adalah menegakkan supremasi hukum secara Al-Haq. Seorang pemimpin tidak boleh menjalankan kepemimpinannya dengan mengikuti hawa nafsu. Karena tugas kepemimpinan adalah tugas fi sabilillah dan kedudukannyapun sangat mulia. Pada ayat lain Allah Swt berfirman dalam Al-Qur'an Surah An-Naml/27:62

أَمِّنْ تُجِيبُ الْمُضْطَرَّ إِذَا دَعَاهُ وَيَكْشِفُ السُّوءَ وَيَجْعَلُكُمْ خُلَفَاءَ الْأَرْضِ ۗ أَلَيْسَ اللَّهُ بِعَلِيمٍ  
 قَلِيلًا مَّا تَذَكَّرُونَ (النمل 27: 62)

Artinya: atau siapakah yang memperkenankan (doa) orang yang dalam kesulitan apabila ia berdoa kepada-Nya, dan yang menghilangkan kesusahan dan yang menjadikan kamu (manusia) sebagai khalifah di bumi? Apakah disamping Allah Swt ada Tuhan (yang lain)? Amat sedikitlah kamu mengingati (Nya).<sup>22</sup>

Dikemukakannya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pencapaian tujuan. Dari definisi ini ada

<sup>21</sup> Ibid. hlm. 454

<sup>22</sup> Ibid. hlm. 372

tiga elemen penting, yaitu: pengaruh/dukungan, usaha sukarela, dan pencapaian tujuan. Proses kepemimpinan berada dalam kerangka konsep hubungan manusia. Banyak pakar manajemen dan kepemimpinan mengajukan definisi yang dapat dijadikan kerangka konseptual membahas teori perilaku kepemimpinan. Hersey dan Blanchard berpendapat: “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”.<sup>23</sup>

#### **b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Gaya (style) merupakan suatu sifat, karakter atau kecenderungan seorang pemimpin dalam memimpin atau menggunakan kekuasaan dan kebijakan dalam suatu organisasi. Gaya seorang pemimpin dalam memimpin pada umumnya berbeda satu dengan yang lainnya tergantung kepada sifat, karakter dan kecenderungan atau situasi yang dihadapi seorang pemimpin dalam memimpin.

Hasanuddin Rahman menyatakan gaya kepemimpinan partisipatif menganggap bawahan sebagai sumber manusia yang mampu berkontribusi terhadap efektiviti realisasi rencana yang telah disusun. Adapun anggapan tersebut membuat para bawahan merasa dihargai semangat dan prestasi kerja mereka dapat meningkat. Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan partisipatif akan membawa risiko berupa lebih lamanya waktu yang diperlukan.<sup>24</sup>

Sistem kepemimpinan partisipatif. Pada sistem ini, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai di tingkat bawah. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemimpin biasanya menunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga pada proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan bawahan. Dalam sistem inipun, pola komunikasi yang terjadi adalah pola dua arah dengan

---

<sup>23</sup> Muhammad Rifa’I dan Muhammad Fadli, (2013), *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, hlm. 86

<sup>24</sup> SAMSU, (2014), *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Medan : Pustaka, hlm. 96-99

memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.<sup>25</sup>

Selain itu, Prasetyo berpendapat “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan”. Lebih lanjut, Flippo mengungkapkan “gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Tiga gaya kepemimpinan yang disimpulkan oleh Lewin menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter ialah “gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan” Laissez-Faire (Kendali Bebas).<sup>26</sup>

### **c. Jenis -Jenis Gaya Kepemimpinan**

Mengingat bahwa gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks suatu organisasi, maka cara yang paling mudah untuk menjelaskan atau mendefinisikan berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu. Perhatian utama kita pada saat ini adalah bagi mereka yang sudah menduduki atau berada dalam posisi kepemimpinan. Kita akan jelaskan tiga belas gaya kepemimpinan: gaya kepemimpinan Rasulullah SAW, autokratik, semi-autokratik, laissez-faire, kharismatik, demokratis, partisipatif, amanah, transformasional, situasional, tiga dimensi, birokratis, dan kontinum. Kita akan melihat masing-masing gaya kepemimpinan tersebut menurut cara kerja pemimpinnya dalam organisasi.<sup>27</sup>

#### **a. Gaya Kepemimpinan Rasulullah SAW**

---

<sup>25</sup> Aspizain Chaniago, (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Palembang : Lentera Ilmu Cendekia, hlm. 14

<sup>26</sup> Saymsu Q. Badu dan Novianty Djafri, (2017), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung : Publisng,, hlm. 33-34

<sup>27</sup> SAMSU, (2014), *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Medan : Pustaka, hlm. 83-84

Islam, disamping sebagai suatu keyakinan agama juga sarat dengan kebenaran yang sebenarnya dapat digali oleh siapapun tanpa harus menyinggung keyakinannya. Dalam kaitan dengan ilmu manajemen, Rasulullah dapat dijadikan sebagai teladan, sebagai mana dalam bukunya Seratus Tokoh Yang Berpengaruh Dalam Sejarah menempatkan Muhammad SAW sebagai pemimpin yang ditematkannya pada urutan pertama, alasannya, bahwa tidak ada pemimpin sekaliber Muhammad SAW, dimana pengikutnya begitu cepat bertambah, dan begitu panatik terhadapnya walaupun mereka tidak pernah menemuinya, bahwa semakin lama, semakin disanjunganjung ajarannya. Tidak seperti pemimpin lain yang banyak disanjung hanya pada saat ia hidup.

b. Gaya kepemimpinan autokratik

Karakteristik gaya kepemimpinan autokratik menunjukkan bahwa pemimpin autokrasi cenderung untuk memimpin dan menggunakan kekuasaan dengan cara paksa. Pada kepemimpinan autokrasi pemimpin membuat satu keputusan dan rakyat mesti mematuhi arahan tersebut. Ini adalah menyerupai struktur organisasi dan mekanistik dimana satu hirarki kekuasaan dan pembuatan keputusan adalah terpusat. Gaya kepemimpinan autokratik dapat diterapkan dalam beberapa situasi. Pemimpin autokratik dibutuhkan bagi staf baru, dalam situasi kritis dan dan tidak ada waktu untuk menentukan keputusan kelompok. Pemimpin autokratis bekerja dengan sangat baik pada saat krisis dan dalam situasi genting (musibah) mereka telah memiliki reputasi untuk mampu menyelesaikan tugas yang sulit.

c. Gaya kepemimpinan laissez-faire

Selain itu, dikenal pula gaya kepemimpinan laissez faire. Laissez-faire berasal dari bahasa Perancis yang sejatinya menunjuk pada doktrin ekonomi yang menganut paham tanpa campur tangan pemerintah di bidang perniagaan; sementara dalam praktik kepemimpinan, si pemimpin mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya untuk melakukan apa saja yang mereka kehendaki.

d. Gaya kepemimpinan kharismatik

kepemimpinan kharismatik terjadi karena pengikutnya mengira bahwa pemimpinnya itu seorang yang maksum, seorang wakil Tuhan dan lain-lain. Tapi sayang, pemimpin gaya ini dalam kenyataan sering disalahgunakan sehingga akhirnya melahirkan frustrasi dan hujungnya adalah anarkis. Pemimpin kharismatik sebenarnya hanya "kharismatik" di negaranya sendiri, dan tidak berarti bagi bangsa dengan konteks kultural dan religius yang berbeda. Seseorang pemimpin yang kharismatik ialah pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun mereka tidak dapat menjelaskan secara kongkrit mengapa ia mengaguminya.<sup>28</sup>

e. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan staf/bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini berpusat pada kontribusi staf/bawahan. Pemimpin yang demokratis akan mendelegasikan pekerjaan, meminta saran dari karyawan dan mendorong partisipasi.

f. Gaya kepemimpinan partisipatif

Dalam konteks kepemimpinan menyatakan bahwa jika ada pemimpin harus ada yang dipimpin, ada kelompok, pengikut, yang semuanya mempunyai kepentingan dan aspirasi yang beraneka ragam. Pemimpin tersebut memimpin dalam situasi yang seringkali berbeda sesuai dengan waktu. Berdasarkan kenyataan ini menyimpulkan bahwa ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu dengan yang lain, yaitu: (i) pemimpin yang menampilkan kepribadian sebagai pemimpin, (ii) kelompok, (iii) pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah-masalahnya dan (iv) situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok. Selain dengan itu, kepemimpinan partisipatif merupakan sesuatu pendekatan atau langkah dalam manajemen partisipatif dalam memahami tingkah laku bawahan. Kepemimpinan Partisipatif dengan indikatornya: a. wewenang pimpinan tidak mutlak,

---

<sup>28</sup> Ibid. hlm 84-95

b. kepusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, c. banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat, d. kemampuan mengarahkan.<sup>29</sup>

g. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berbeda dengan gaya kepemimpinan demokratik, gaya kepemimpinan transformasional memfokuskan pada pemimpin yang memiliki sumbangan (impact) lain terhadap organisasi mereka. Menurut Bernad Bass, konsep kepemimpinan transformasional ini, memiliki dua jenis tingkah laku kepemimpinan, yaitu transaksional dan transformasional.

h. Gaya kepemimpinan situasional

Selain daripada itu, dikenal pula gaya kepemimpinan situasional. Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard teori kepemimpinan situasional menunjukkan kepada dua tingkah laku kunci, yaitu tingkah laku tugas dan tingkah laku hubungan. Selain dari itu, ada lagi gaya kepemimpinan yang disebut dengan gaya kepemimpinan kontingensi. Gaya kepemimpinan kontingensi menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah ditentukan oleh hubungan pemimpin dengan staf/bawahan dan struktur tugas serta kekuatan posisi tugas.

i. Gaya Kepemimpinan Grid

Salah satu gaya kepemimpinan lain dari yang dikenal sebelumnya adalah gaya kepemimpinan grid. Mengutip pendapat Robert Blake dan Jane Mouton menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Grid ini juga sering disebut dengan managerial grid. Menurut gaya ini, kepemimpinan diorientasikan kepada dua dimensi pemimpin, yaitu yang berkenaan dengan produksi dan orang (staf/bawahan).

---

<sup>29</sup> Djoko Setyo Widodo, (2020), *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, Yogyakarta: Cipta Media Nasantara, hlm. 51-52

#### j. Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi

Gaya kepemimpinan tiga dimensi diperkenalkan oleh William Reddin. William Reddin mengembangkan model lain yang berguna untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan praktek administrator sekolah. Reddin berusaha mengintegrasikan konsep gaya kepemimpinan dengan permintaan situasi lingkungan khusus. Reddin mengajukan bahwa empat gaya kepemimpinan dasar (asas) dapat menjadi efektif dan tidak efektif bergantung kepada situasi.<sup>30</sup>

#### d. Model Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yaitu suatu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya bersama bawahan. Bagaimanapun penampilan gaya kepemimpinannya adalah cara seseorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>31</sup>

Kepemimpinan partisipatif menjeskan bahwa kemampuan manajer pemimpin tergantung bagaimana ia bisa melibatkan bawahannya dalam proses manajemen dan pengambilan keputusan. Teori ini mengandalkan peran serta masyarakat untuk memikirkannya. Semua anggota merasa berharga, manakala mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Partisipatif melahirkan orang-orang yang benar-benar selalu bisa diandalkan. Orang-orang yang meraa mampu untuk bekerja dengan baik akan selalu mencari dan mencari apa mereka merasa dilibatkan atau tidak.<sup>32</sup>

Teori kepemimpinan partisipatif mengakui adanya empat prosedur pengambilan keputusan yang selanjutnya disebut sebagai macam-macam partisipatif. Keempa tempat

---

<sup>30</sup> SAMSU, (2014), *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Medan : Pustaka, hlm. 95-105

<sup>31</sup> Syafaruddin, (2016), *Kepemimpinan Pendidikan Akuntabilitas Pemimpin Pendidikan pada Era Otonomi Daerah*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, hlm. 59-60

<sup>32</sup> Nasrul Syakur Chaniago, (2013), *Manajemen Organisasi*, Bandung:: Ciptapustaka Media Perintis, hlm. 79

prosedur pengambilan keputusan tersebut menggambarkan gaya kepemimpinan partisipatif sebagai: (i) kepemimpinan autokratik yaitu dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa menanyakan opini atau saran orang lain. Orang lain tidak berpartisipasi dan tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan, (ii) kepemimpinan konsultatif yaitu dalam membuat keputusan, seorang pemimpin menanyakan opini dan gagasan orang lain dan kemudian mengambil keputusan sendiri setelah mempertimbangkan secara serius saran-saran dan perhatian mereka, (iii) kepemimpinan keputusan bersama yaitu dalam membuat keputusan pemimpin bertemu dengan orang lain untuk mendiskusikan masalah yang akan diputuskan, dan (iv) kepemimpinan delegatif yaitu dalam pengambilan keputusan pemimpin memberi kekuasaan serta tanggung jawab kepada seseorang individu atau kelompok untuk membuat keputusan.<sup>33</sup>

## **2. Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Wahyudi menjelaskan bahwa kepala sekolah seseorang yang bertugas untuk memimpin lembaga pendidikan (sekolah) dan tanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia. Kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>34</sup>

Dalam manajemen kepemimpinan dikenal berbagai gaya kepemimpinan, dan untuk menjadi seorang kepala sekolah harus memiliki dan menguasai berbagai gaya kepemimpinan di maksud. Hal ini di persyaratkan karena suatu lembaga pendidikan

---

<sup>33</sup> Samsu, (2014), *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Medan : Pusaka, hlm. 97

<sup>34</sup> Rusydi Ananda, (2018), *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI, Hlm.72-73



adalah dihuni oleh manusia maupun orang-orang yang memiliki potensi dan pribadi yang berbeda termasuk guru, sehingga tidak dapat dipimpin oleh seorang pemimpin yang tidak pernah mengenal berbagai gaya kepemimpinan. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki diharapkan kepala sekolah dapat melakukan upaya perbaikan mutu pelayanan bahkan menciptakan budaya mutu guru di lingkungan pendidikan yang dipimpinnya. Bila budaya mutu guru sudah dimiliki oleh lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah maka sudah dipastikan upaya untuk meningkatkan prestasi dan mencapai tujuan yang diharapkan akan mudah.

Dalam upaya mewujudkan budaya mutu guru, Sekolah hendaknya memiliki pemimpin yang sanggup meningkatkan efisiensi dan efektivitas program sekolah secara keseluruhan serta memperkaya lingkungan semua guru, mengadakan kesempatan-kesempatan di mana para guru dapat bekerja sama dalam mengidentifikasi dan memecahkan kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi, menyertakan guru-guru dalam merumuskan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan segala usaha penyesuaian pengajaran dengan kebutuhan dan tuntutan baru. Singkatnya, seorang pemimpin yang baik adalah yang memusatkan perhatian kepada peningkatan efektivitas para guru dan menjadikan budaya mutu guru sebagai tujuan dari aktivitas semua lembaga.<sup>35</sup>

#### **b. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah merupakan bagian dari penentu mutu pendidikan yang memiliki wewenang dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pemimpin sekolah. Suderadjat menyampaikan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, antara lain.

1. Melakukan perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.

---

<sup>35</sup> Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir, (2012), *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*, Bandung: Publising: Hlm. 64-65

2. Mengorganisasikan sekolah, artinya membuat struktur organisasi, menetapkan staf, serta menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staf.
3. Menggerakkan staf dalam artian memotivasi staf melalui internal marketing dan memberi contoh eksternal marketing.
4. Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
5. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar pendidikan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem solving, baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif dan menghindari serta menanggulangi konflik.

Daryanto menyebutkan bahwa fungsi kepala sekolah sebagai berikut.

1. Merumuskan tujuan kerja dan membuat kebijakan sekolah.
2. Mengatur tata kerja sekolah, yaitu pembagian tugas dan petugas pelaksana, serta menyelenggarakan kegiatan.
3. Melakukan supervisi kegiatan sekolah, meliputi mengatur kegiatan, mengarahkan pelaksanaan kegiatan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, serta membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana.<sup>36</sup>

Kepala sekolah sebagai pemimpin di tingkat sekolah, mempunyai tugas pokok mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Secara lebih operasional, tugas pokok kepala sekolah mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

### **3. Kinerja guru**

#### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Tingkat keberhasilan Guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “level of performance” atau level kinerja. Guru yang memiliki level kinerja

---

<sup>36</sup> Nurtanio Agus Purwanto, (2019), *Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta : Interlutde, hlm. 4-5

tinggi merupakan guru yang memilih produktivitas kerja sama dengan atau di atas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif. Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antar guru dan peserta didik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, efektif, dan psikomotor. Guru bekerja dimulai dengan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran.<sup>37</sup>

Proses manajemen dan leadership yang efektif memerlukan moral kerja yang positif dalam arti suasana batin yang menyenangkan hingga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Moral kerja yang tinggi memerlukan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>38</sup>

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Selanjutnya faktor eksternal kinerja guru, menurut M.Arifin dalam buku Muhaimin mengidentifikasi kedalam beberapa hal diantaranya:

1. Volume upah kinerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
2. Suasana yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokratis yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
3. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
4. Penghargaan terhadap need achievement (harsat dan kebutuhan untuk maju atau penghargaan terhadap prestasi).

---

<sup>37</sup> Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, (2015), *Manajemen Kelas Classroom Management*, Jakarta : ALFABETA, hlm. 66

<sup>38</sup> Rosmiaty Azis, (2003), *Pengantar Administrasi Pendidikan*, Yogyakarta : Sibuku, hlm. 64

5. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi dan hiburan.<sup>39</sup>

### **c. Penilaian Kinerja Guru**

aspek penting yang dapat dinilai dari kinerja guru adalah:

1. Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran

Tahap ini menilai apakah guru mampu merencanakan pelaksanaan pembelajaran secara sistematis dan terukur, yang sesuai dengan kurikulum, kondisi sekolah, dan kebutuhan peserta didik, sehingga rencana tersebut mampu mengakselerasi tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif.

2. Pelaksanaan proses pembelajaran

Proses penyampaian materi pembelajaran guru di kelas identik dengan tiga isu utama yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, yaitu berkenaan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran.

- a. Pengelolaan kelas

Kemampuan guru dalam mengelola kelas perlu dinilai dengan baik, maka tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan optimal.

- b. Menggunakan media dan sumber belajar

Keterampilan guru dalam memanfaatkan media dan sumber belajar akan menentukan kualitas proses pembelajaran yang dialami peserta didik. Media adalah alat yang dapat digunakan untuk menyampaikan materi pembelajaran, sedangkan sumber belajar merupakan segala sesuatu yang menjadi rujukan dalam proses pembelajaran.

- c. Menggunakan metode pembelajaran

Guru harus memiliki keterampilan dalam menggunakan metode pembelajaran yang tepat, yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan

---

<sup>39</sup> Ahmad Suanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, Konsep, Strategis dan Implementasi*, Jakarta : Pramadamedia Grup, , Hlm. 73

kebutuhan peserta didik. Keterampilan guru dalam memilih metode pembelajaran patut dinilai.

### 3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan kualitas pembelajaran dan peserta didik.<sup>40</sup>

## **d. Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar**

### 1. Guru sebagai Pendidik

Guru adalah pendidik yang menjadi panutan, dan diidentifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus mempunyai standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, kewibawaan, kemandirian, dan kedisiplinan. Guru harus memahami berbagai nilai, norma moral dan sosial, serta berusaha untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma tersebut.

### 2. Guru sebagai Pelajar

Guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahui, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari. Guru sebagai pengajar harus terus mengikuti perkembangan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada peserta didik merupakan hal-hal yang terus diperbaharui.

### 3. Guru sebagai Pembimbing

Guru sebagai pembimbing dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya yang bertanggung jawab. Sebagai pembimbing guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan

---

<sup>40</sup> Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, (2015), *Manajemen Kelas Classroom Management*, (Bandung : ALFABETA, hlm.66-67)

waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancaraannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Semua kegiatan yang dilakukan oleh guru harus berdasarkan kerja sama yang baik antara guru dengan peserta didik.

4. Guru sebagai Pengarah

Guru adalah seorang pengarah bagi peserta didik bahkan bagi orang tua. Sebagai pengarah guru harus mampu mengajarkan peserta didik dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi, mengarahkan peserta didik dalam mengambil suatu keputusan, dan menemukan jati dirinya.

5. Guru sebagai Pelatih

Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih.

6. Guru sebagai Penilai

Penilaian atau evaluasi merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang tidak mungkin dipisahkan dengan setiap segi penilaian.<sup>41</sup>

**e. Kerangka Berfikir**

Secara garis besar kaitan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru dapat dilihat dari paradigma sebagai berikut.

$$X \longrightarrow Y$$

Keterangan:

X= Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Y= Kinerja Guru

---

<sup>41</sup> Hamjah B.Uno dan Nina Lamatenggo, (2016), *Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Memengaruhi*, Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 3-5

Dari paradigma di atas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru.

## **B. PENELITIAN YANG RELEVAN**

1. Hagi Eka Gusman, 2014. Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dapat diambil kesimpulan: (1) Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dengan indikator tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja berada dalam kategori cukup baik dengan skor 79,46%. (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepemimpinan orientasi tugas (memberikan petunjuk kepada guru; menekankan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik; menanamkan keyakinan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan). Kepemimpinan kepala sekolah berorientasi pada bawahan (memotivasi guru dalam bekerja; melibatkan guru dalam mengambil keputusan; mengembangkan hubungan kerjasama) berada pada kategori cukup baik dengan skor 73,1%. (4) Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dimana besarnya koefisien korelasi  $r$  hitung = 0,25 >  $r$  tabel = 0,220 pada taraf kepercayaan 95 dan  $t$  hitung = 4,21 >  $t$  tabel = 1,66462 pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan penelitian oleh Hagi Eka Gusman terdapat perbedaan dengan penelitian saya yaitu penelitian Hagi Eka variable X yaitu gaya kepemimpinan sedangkan penelitian yang saya lakukan terfokus pada gaya kepemimpinan partisipatif. Sedangkan persamaannya yaitu meneliti pada satu sekolah.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Sapta Nawang Pawikan, Mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan, jurusan Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) tahun 2011. Melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo”. Dalam

penelitiannya merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan bahwa, (1) Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah Menengah Tingkat Pertama sekecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo dalam kategori tinggi yaitu sebesar 82,23%; (2) Kinerja guru Sekolah Menengah Tingkat Pertama sekecamatan Nanggulan dalam kategori sedang yaitu sebesar 79,48%; dan (3) Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru dihasilkan 30% variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan partisipatif, sedangkan 70% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini. Dari penelitian ini perbedaan yang terdapat adalah penelitian Ari Sapta Nawang melakukan penelitian di beberapa sekolah atau lebih dari satu sekolah sedangkan saya hanya melakukan di satu sekolah. Sedangkan persamaannya Variabel X dan Y sama.

1. Hary Susanto Dalam Penelitiannya Yang Berjudul Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (a) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001; (b) kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).
2. H. Dadang Sudirno, 2017. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pegawai selalu merasa puas dengan keputusan yang diambil oleh Kepala Badan. Pegawai juga selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, serta pegawai memiliki pencapaian yang tinggi terhadap pekerjaannya.



3. Nur Faizatul Hasanah, 2017. Dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah adalah 1) Kepala sekolah menggunakan kepemimpinan sesuai dengan karakteristik bawahannya dalam meningkatkan mutu sekolah, yakni: a) Mengembangkan kreativitas bawahannya, b) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan dalam mendahulukan kepentingan yang darurat demi keselamatan semua anggota. c) Mengutamakan musyawarah demi kepentingan bersama, serta pengambilan setiap keputusan sesuai dengan tujuan organisasi. d) Mengembangkan regenerasi kepemimpinan dan perluasan kaderisasi di masa depan. 2) Kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Wuryantoro Wonogiri dalam mengambil keputusan selalu melibatkan komponen sekolah melalui; a) Konsultasi (Sharing), yang mana pada kegiatan ini kepala sekolah melakukan rapat koordinasi dengan wakil kepala sekolah dan kepala jurusan, b) Pembagian tugas merata kepada seluruh warga sekolah, c) Musyawarah, d) Pemberdayaan yang berpusat kepada kepala sekolah, dan adanya e) Manajemen Partisipatif kepada bawahan.

### **C. HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan pada kajian teori dan kerangka berfikir, maka peneliti mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikansi antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru di Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara .

- a. Ha :Ada Hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru
- b. Ho :Tidak ada hubungan positif dan signifikan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu. Sementara itu metodologi adalah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan dalam metode tersebut. Jadi metodologi yaitu kajian dan pembelajaran mendalam terhadap sebuah metode tertentu. Dalam penelitian kuantitatif kita mengenal metode ilmiah, yaitu langkah-langkah dalam memproses pengetahuan ilmiah dengan menggabungkan cara berfikir rasional dan empirik dengan jalan membangun jembatan penghubung yang berupa pengajuan hipotesis. Hipotesis merupakan kesimpulan yang ditarik secara rasional dalam sebuah kerangka berfikir yang bersifat koheren dengan pengetahuan-pengetahuan ilmiah sebelumnya.<sup>42</sup>

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek/subjek/yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada apa objek/ subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.<sup>43</sup> Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di Mts An-Nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara berjumlah 30 orang.

---

<sup>42</sup> Syahrudin dan Salim, (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:: Citapustaka Media, hlm.37-41

<sup>43</sup> Sugiono, (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, hlm. 80

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu.<sup>44</sup> Berdasarkan pendapat diatas sampel penelitian ini ditetapkan berdasarkan ketentuan, maka sampel penelitian adalah sampel total keseluruhan populasi disebabkan karena jumlahnya kurang dari 100. Maka penelitian ini disebut sebagai penelitian total sampling dengan jumlah sampel 30 orang guru di Mts An-Nasir Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas.

### C. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variable atau konstrak dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variable tersebut.<sup>45</sup>

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X)	Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin (leader) dalam memajukan pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah adalah memampuan	1. Wewenang pimpinan tidak mutlak 2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan 3. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan

<sup>44</sup> Ibid. Hlm. 81

<sup>45</sup> Moh Nazir, (2010), *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, hlm. 126

	<p>mempengaruhi orang lain (guru) agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang dilakukan, ditentukan antara bersama pemimpin dan bawahan (guru, Karyawan). Data gaya kepemimpinan diungkapkan oleh guru itu sendiri sebagai sumber dengan menggunakan data angket.</p>	<p>pendapat</p> <p>4. Kemampuan mengarahkan</p>
<p>Kinerja Guru (Y)</p>	<p>Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingan dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru adalah hasil/keluaran dari sesuatu proses atau kemampuan aplikasi kerja guru dalam wujud nyata, yaitu pekerjaan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan guru dalam tugas keguruannya. Berdasarkan teori maka variabel ini dapat diukur melalui indikatornya.</p>	<p>1. Membuat Rencana Pembelajaran</p> <p>2. Melaksanakan Rencana Pelajaran</p> <p>3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran</p> <p>4. Menggunakan metode pembelajaran</p>

**Tabel 3.2**

**Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Partisipatif (X)**

No	Variabel	Teori	Indikator	No. Item	Jumlah Item
1	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X)	Djoko Setyo Widodo	1.wewenang pimpinan tidak mutlak	1,2,3,4,5,6,7,8	8
			2.Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	9,10,11,12,13,14,15	7
			3.Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat	16,17,18,19,20	5
			4.Kemampuan mengarahkan	21,22,23,24,25	5
Jumlah					25

**Tabel 3.3**

**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)**

No	Variabel	Teori	Indikator	No. Item	Jumlah Item
1	Kinerja Guru (Y)	Euis Karwati dan Donni Juni Priansa	1.Membuat Rencana Pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7,8,	8
			2.Pelaksanakan Rencana pelajaran	9,10,11,12,13,14,15	7
			3.Evaluasi atau penilaian pembelajaran	16,17,18,19,20	5
			4.Menggunakan metode pembelajaran	21,22,23,24,25	5
Jumlah					25

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Observasi**

Observasi yaitu pengamatan langsung terhadap kegiatan pelaksanaan pendidikan di Mts An-Nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang

Lawas Utara, guna untuk mendapatkan data yang diperlukan terkait dengan penelitian.<sup>46</sup>

## 2. Angket

Angket Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka digunakan alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket, dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dengan skala likert kepada para guru penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

1. Sebanyak 25 item untuk variabel Kinerja Guru
2. Sebanyak 25 item untuk variabel Kepemimpinan Partisipatif

Untuk masing-masing item angket dari masing-masing variabel penelitian memiliki 4 alternatif pilihan jawaban yang masing-masing juga memiliki bobot atau skor jawaban. Untuk skor jawaban dikemukakan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.4**  
**Sistem Penilaian Instrumen / Angket Penelitian**

<b>Favourable (Mendukung)</b>	
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara tergantung dari tujuan penelitian, tersedia waktu, tenaga dan biaya. Untuk menghubungkan penelitian dengan unit analisisnya, maka dikembangkanlah instrument penelitian. Instrument penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data dari unit analisis sampel.

### E. Instrumen Pengumpulan Data

---

<sup>46</sup> Huasaini Usman, (2013), *Metodologi Penelitian Sosial*, jakarata : Bumi Aksara, hlm. .53

## 1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan langsung terhadap kegiatan pelaksanaan pendidikan di Mts An-Nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara, guna untuk mendapatkan data yang diperlukan terkait dengan penelitian.<sup>47</sup>

## 2. Angket

Angket Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka digunakan alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket, dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dengan skala likert kepada para guru penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

1. Sebanyak 25 item untuk variabel Kinerja Guru
2. Sebanyak 25 item untuk variabel Kepemimpinan Partisipatif

Untuk masing-masing item angket dari masing-masing variabel penelitian memiliki 4 alternatif pilihan jawaban yang masing-masing juga memiliki bobot atau skor jawaban. Untuk skor jawaban dikemukakan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.5**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Partisipatif (X)**

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X)	1. Wewenang pimpinan tidak mutlak	1,2,3,4 5,6,7,8,9,10,11	4 7
	2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	12,13,14,15,16,17	6
	3. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat	18,18,20,21,22,23,24,35	8
	4. Kemampuan mengarahkan		
Jumlah			25

<sup>47</sup> Huasaini Usman, (2013), *Metodologi Penelitian Sosial*, jakarata : Bumi Aksara, hlm. .53

**Tabel 3.6**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Jumlah item</b>
Kinerja Guru (Y)	1. Membuat Rencana Pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7,8,	8
		9,10,11,12,13,14,15	7
	2. Melaksanakan Rencana Pelajaran	16,17,18,19,20	5
	3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran	21,22,23,24,25	5
	4. Menggunakan metode pembelajaran		
<b>Jumlah</b>			<b>25</b>

**Tabel 3.7**  
**Sistem Penilaian Instrumen / Angket Penelitian**  
**Favourable (Mendukung)**

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu hasil dari pengumpulan data. Data yang telah terkumpul perlu dianalisis untuk memberi makna dan nilai yang terkandung dalam data tersebut. Agar data yang telah terkumpul tidak sia-sia dan menjadi data yang mati. Analisis data dapat juga disebut dengan pengolahan data atau penafsiran data.



Penelitian ini menggunakan metode angket (kuisisioner) dalam pengumpulan data. Angket yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini ialah angket supervisi kepala sekolah dan angket kepuasan kerja guru. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Skala Likert*. *Skala Likert* berisi 5 pilihan jawaban untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Product Moment* melalui program SPSS 26.0.

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada dipusat. Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non paramik.<sup>48</sup>

### **2. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas adalah suatu prosedur uji statistik yang di maksud untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang mamiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa galat regresi untuk setiap kelompok berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa uji homogenitas bertujuan untuk mencari tahu apakah dari beberapa kelompok data penelitian memiliki varians yang sama atau tidak. Dengan kata lain, homogenitas berarti bahwa himpunan data yang kita teliti memiliki karakteristik yang sama. Pengujian homogenitas juga dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data yang dimanipulasi

---

<sup>48</sup> Nuryadi Dkk, (2017), *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, Yogyakarta: Sibuku Media, hlm. 79-80

dalam serangkaian analisis memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbebeda keragamannya.<sup>49</sup>

### 3. Uji Validitas

Istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrument untuk mengukur apa yang ingin diukur. Validitas membicarakan kesahihan sebuah alat ukur untuk menggumpulkan data. Dengan demikian, maka alat pengukur harus memenuhi sejumlah kriteria berikut. Pertama instrument penelitian tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Syarat kedua yang harus dimiliki sebuah instrument penelitian yang baik adalah kemampuan membedakan data yang bersumber dari variable-variabel yang terlibat dalam penelitian. Instrument penelitian yang baik seharusnya mampu memperoleh data yang berbeda untuk tujuan yang berbeda pula. Instrument penelitian harus memiliki instrument yang berbeda, untuk tujuan penggalian pengetahuan. Perhitungan validitas butir item menggunakan rumus product moment angka kasar yaitu:<sup>50</sup>

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$\sum X$  = jumlah skor distributorX

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum XY$  = jumlah perkalian skor dengan skor Y

$\sum X^2$  = jumlah skor distributorX

$\sum Y^2$  = Jumlah skor distributorY

---

<sup>49</sup> Ibid, 89-90

<sup>50</sup> Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung:: CitaPustaka Media Perintis, hlm. 147

$N$  =Jumlah responden guru

Kriteria validitas soal:

Nilai 0,81 – 1,00 = Validitas sangat tinggi

Nilai 0,61– 0,80 = Validitas tinggi

Nilai 0,41– 0,60 = Validitas cukup

Nilai 0,21– 0,40 = Validitas rendah

Nilai 0,00 – 0,20 = Validitas sangat rendah

Hasil perhitungan akan dikonsultasikan dengan “ $r$ ” tabel. Jika “ $r$ ” hitung < dari “ $r$ ” tabel maka hasilnya valid. Dan sebaliknya, jika “ $r$ ” hitung > dari “ $r$ ” tabel maka hasilnya tidak valid.

a. Uji validitas Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

Uji validitas kepemimpinan partisipatif kepala sekolah ini di lakukan kepada 25 responden di MTS An-Nasir kecamatan dolok sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara. Kuesioner Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah ini terdiri dari 13 item pertanyaan dari setiap item memiliki masing-masing 5 pilihan jawaban dari pertanyaan yang disajikan. Dari tabel 3.4 dibawah dari 13 item pertanyaan terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid yaitu item nomor 2 karena memiliki  $r$ hitung yang lebih kecil dari  $r$ tabel.  $r$ tabel pada angket uji validitas kepemimpinan partisipatif kepala sekolah ini ialah dengan menentukan  $N-2= 15-2=13$  dan hasilnya ialah 0,553 dan untuk 12 item pertanyaan lainnya dinyatakan valid karena  $r$ hitung lebih besar dari pafa  $r$ tabel dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

**Tabel 3.8**  
**Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah**

No Item	$R_{xy}$	$R_{tabel} N=15 \alpha=5\%$	Keterangan
1	0,678	0,553	Valid
2	0,221	0,553	Tidak valid
3	0,595	0,553	Valid
4	0,808	0,553	Valid
5	0,804	0,553	Valid

6	0,643	0,553	Valid
7	0,599	0,553	Valid
8	0,696	0,553	Valid
9	0,689	0,553	Valid
10	0,695	0,553	Valid
11	0,635	0,553	Valid
12	0,644	0,553	Valid
13	0,752	0,553	Valid

b. Uji Validitas Kinerja Guru

Uji validitas kinerja guru ini di ujicobakan kepada 25 responden. Kuesioner kinerja guru ini terdiri dari 20 item pertanyaan setiap item pertanyaan memiliki pilihan masing-masing 5 jawaban. Dari tabel 3.4 di bawah ini terdapat 2 item yang tidak valid dari 20 pertanyaan yaitu item no soal nomor 1 dan nomor 4 karena memiliki r hitung yang lebih kecil dari rtabel 0,553 dan 19 item pertanyaan kinerja guru memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada rtabel, sehingga dapat dikatakan item tersebut valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

**Tabel 3.9**  
**Uji Validitas Kinerja Guru**

Item	Rxy	rtabel N=15 a=5%	keterangan
1	0,484	0,553	Tidak valid
2	0,656	0,553	Valid
3	0,754	0,553	Valid
4	0,541	0,553	Tidak valid
5	0,707	0,553	Valid
6	0,554	0,553	Valid
7	0,561	0,553	Valid
8	0,594	0,553	Valid
9	0,621	0,553	Valid
10	0,764	0,553	Valid
11	0,708	0,553	Valid
12	0,669	0,553	Valid
13	0,781	0,553	Valid
14	0,734	0,553	Valid
15	0,700	0,553	Valid
16	0,647	0,553	Valid
17	0,761	0,553	Valid
18	0,664	0,553	Valid

19	0,620	0,553	Valid
20	0,721	0,553	Valid

#### 4. Uji Reabilitas

Mengukur sebuah variable pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu lain untuk mengukur variable yang sama. Reabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Kekonsistenan instrument penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin mempercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrument penelitian yang hasilnya berubah-ubah. Instrument penelitian berbeda-beda.<sup>51</sup> Untuk menguji reliabilitas tes berbentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu :<sup>52</sup>

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan

r11 : Reliabilitas yang dicari

---

<sup>51</sup> Syahrudin & Salim, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung:: Citapustaka Media, hlm. 131-135

<sup>52</sup> Suharsimi Arikunto, (2007), *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 109

$\sum \sigma_i^2$ : Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  : Varians total

n : Jumlah soal

N : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes :

Kriteria reliabilitas tes sebagai rendah

$r_{11} \leq 0,20$  reliabilitas sangat rendah

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$  reliabilitas rendah

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$  reliabilitas sedang

$0,60 < r_{11} \leq 1,00$  reliabilitas sangat tinggi

a. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Partisipatif

Uji reliabilitas kepemimpinan partisipatif diujicobakan kepada 25 responden dengan kuesioner berjumlah 13 item soal dan memiliki masing-masing 5 pilihan jawaban. Berdasarkan hasil pengolahan data uji coba reliabilitas diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach 0,879268 di bulatkan menjadi 0,880. Pengambilan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alpha dengan 0,60 bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai alpha lebih besar daripada nilai 0,60 dan nilai alpha lebih kecil dari sama dengan 1,00. Berdasarkan kriteria indeks reliabilitas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kepemimpinan partisipatif berada di atas nilai 0,60 dan lebih kecil sama dengan 1,00 atau masuk dalam indeks reliabilitas sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji coba reliabilitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut reliabel atau handal maupun dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Uji reliabilitas kinerja guru diujicobakan kepada 25 responden dengan kuesioner berjumlah 20 item soal dan memiliki masing-masing 5 pilihan jawaban. Berdasarkan hasil pengolahan data uji coba reliabelitas diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach 0,934678 di bulatkan menjadi 0,935. bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai alpha lebih besar daripada nilai 0,60 dan nilai alpha lebih kecil dari sama dengan 1,00. Berdasarkan kriteria indeks reliabilitas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja guru berada di atas nilai 0,60 dan lebih kecil sama dengan 1,00 atau masuk dalam indeks reliabilitas sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji coba reliabilitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut reliabel atau handal maupun dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

**Tabel 3.10**  
**Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

No	Nama Variabel	A	Rtabel	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Partisipatif	0,880	0,60	Reliabel
2	kinerja Guru	0,935	0,60	Reliabel

Untuk menguji persyaratan analisis data, yakni uji normalitas, linieritas dan homogenitas dengan menggunakan SPSS versi 26.0. Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*, guna membandingkan hasil pengukuran antara dua variabel yang berbeda supaya dapat diketahui sejauh mana atau tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut.

## 5. Uji Linieritas

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = dibaca Y topi yaitu subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan atau konstanta)

$b$  = koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negative, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b$  (+) maka naik, dan bila  $b$  (-) maka terjadi penurunan  $X$  = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.<sup>53</sup>

## 6. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru di Mts An-Nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara dilakukan dengan teknik kolerasi ganda dengan membandingkan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_a$  : Terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

$H_o$ : Tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

Adapun kriteria- kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru, dan jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru. Dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 3.11**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi**  
**Terhadap Koefisien Korelasi**

Nomor	Interval	Kriteria
1	0,800- 1,000	Sangat Tinggi
2	0,600-0,799	Tinggi
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,200- 0399	Rendah
5	<0,200	Sangat Rendah

---

<sup>53</sup>Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 224



**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Hasil Penelitian**

Data hasil penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas yaitu kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Untuk menguji korelasi (hubungan) variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari kedua variabel tersebut berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dan disajikan dengan menggunakan tabel.

**Tabel 4.1**  
**Data Statistik**

	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Guru
Mean	53,27	77,80
Median	53,50	78,00
Mode	55	76
Std. Deviation	4,913	7,9850
Variance	24,133	63,200
Range	23	38
Minimum	41	54
Maximum	62	92

**1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

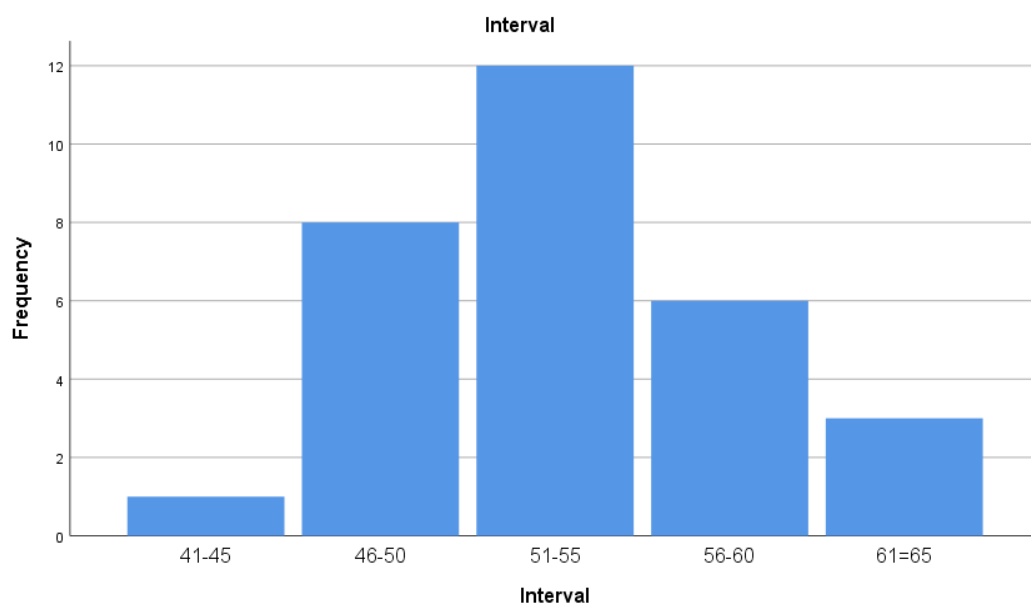
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepemimpinan partisipatif tugas dari data yang diperoleh hasil nilai rata-rata (*Mean*) 53,27, nilai tengah (*Median*) 53,50, Modus (*Mode*) 55, standar deviasi/simpangan baku (*Std. deviation*) 4,913, varian (*Variance*) 24,133, Range 23, nilai terendah (*Minimum*) 41, dan nilai tertinggi (*Maximum*) 62. Untuk menentukan banyaknya kelas digunakan rumus Sturges yaitu:

$$\text{Banyak kelas} = 1 + (3,3) \text{ Log}N$$

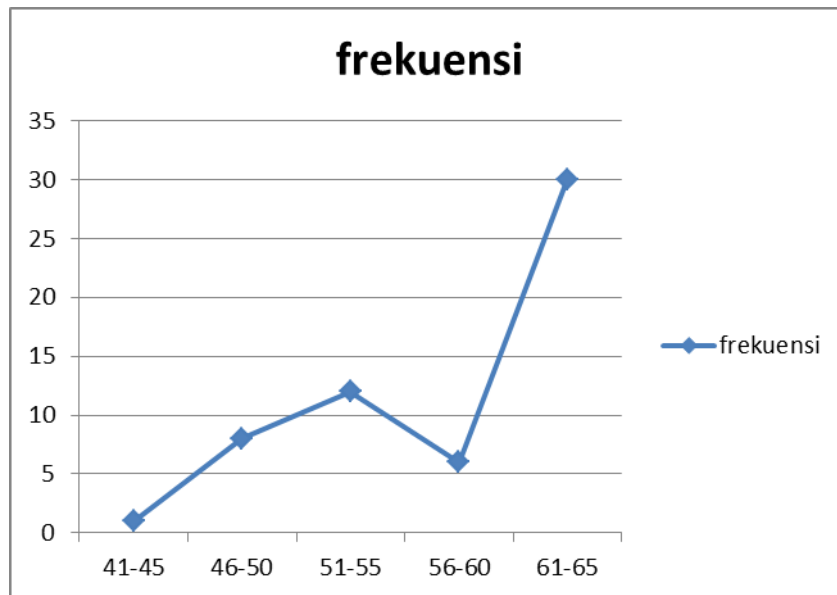
Nilai N adalah jumlah responden yaitu 30 orang guru, sehingga diperoleh jumlah kelas sebanyak 5 dan panjang kelas ialah 5 yang disajikan dalam tabel berikut:

<b>Interval</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percen</b>
41-45	1	3,3	3,3	3,3
46-50	8	26,7	26,7	30,0
51-55	12	40,0	40,0	70,0
56-60	6	20,0	20,0	90,0
61-65	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Hasil distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah yang telah disajikan pada tabel di atas, maka digambarkan dalam diagram batang dan diagram garis sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Distribusi frekuensi variabel X**



**Gambar 4.2**

#### **Distribusi frekuensi Variabel X**

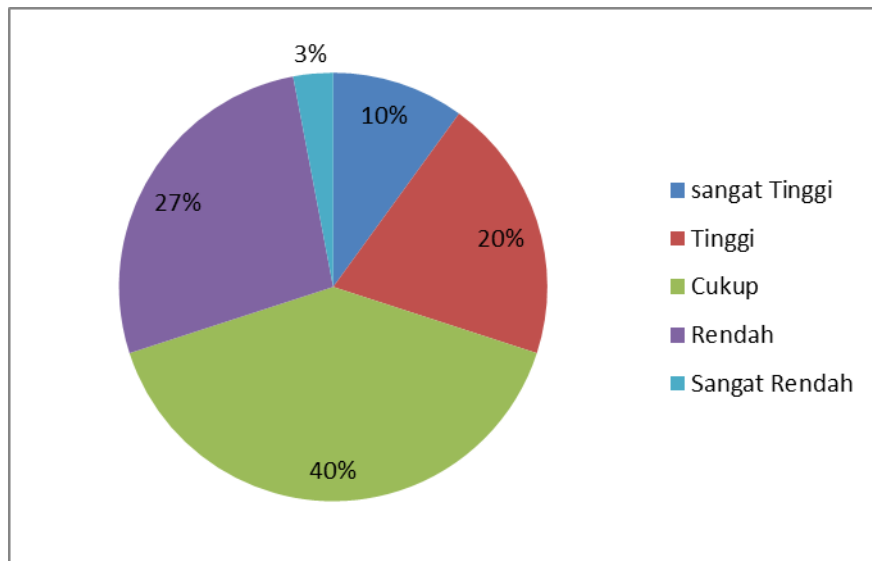
Berdasarkan hasil penelitian di lapangan atau data primer penelitian yang diperoleh, makadapat dibuat tabel distribusi frekuensi kecenderungan untuk variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

#### **Kategori gaya Kepemimpinan Partisipatif**

<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Sangat Tinggi	61	3	10%
Tinggi	56-60	6	20%
Cukup	51-55	12	40%
Rendah	46-50	8	26%
Sangat Rendah	45	1	3%
Jumlah		30	100%

Hasil distribusi kecenderungan data variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) yang telah disajikan di atas, maka akan digambarkan dengan diagram lingkaran (*pie*).



**Gambar 4.3**  
**Diagram Distribusi Kecenderungan Variabel X**

Berdasarkan tabel dan diagram *pie* di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah Mts An-nasir kecamatan dolok sigompulon kabupaten padang lawas utara tergolong cukup.

## 2. Kinerja Guru

Berdasarkan tabel statistik di atas diperoleh nilai rata-rata (*Mean*) 77,80, nilai tengah (*Median*) 78,00, modus (*mode*) 76, standar deviasi (*std. deviation*) 7,9850, nilai terendah (*Minimum*) 54, nilai tertinggi (*Maximum*) 92. Untuk menentukan banyaknya kelas maka digunakan rumus sturges yaitu:

$$\text{Banyak kelas (K)} = 1 + 3,3 \text{ LogN}$$

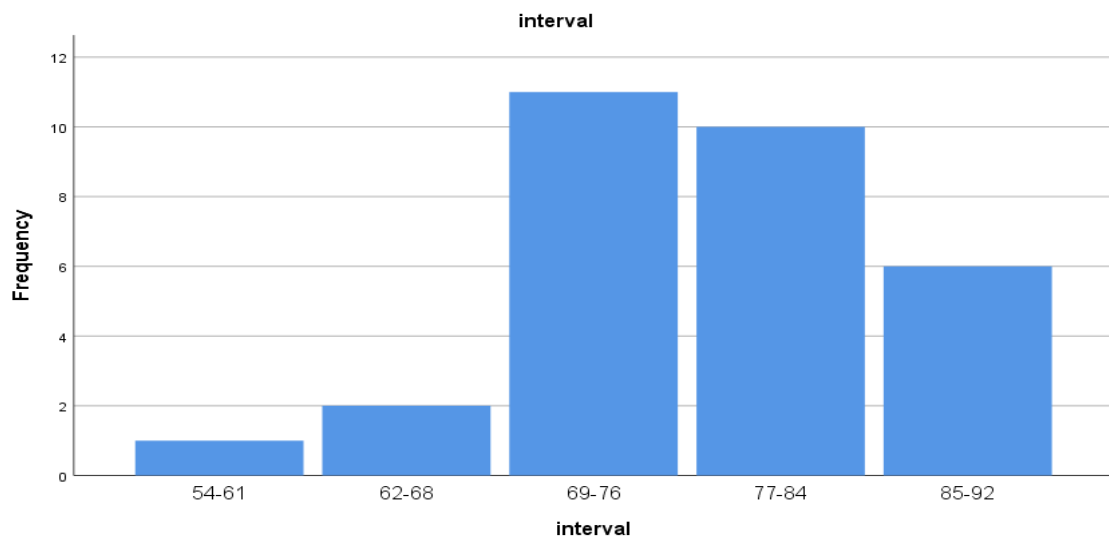
Nilai N adalah jumlah responden yaitu sebanyak 30 jumlah guru, sehingga diperoleh jumlah kelas 5 dan panjang kelas 7 yang disajikan ke dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

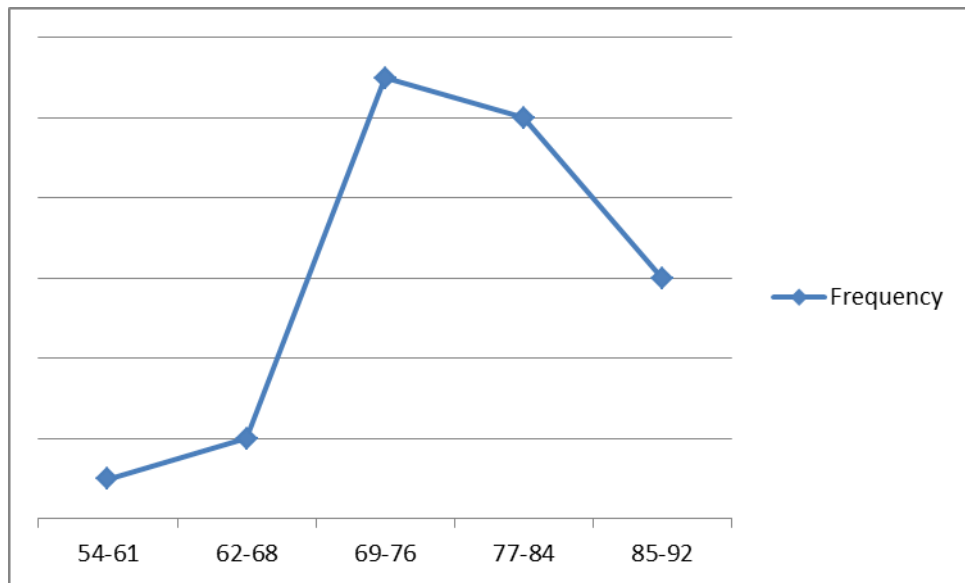
Interval	frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percen
54-61	1	3,2	3,3	3,3
62-68	2	6,5	6,7	10,0

69-76	11	35,5	36,7	46,7
77-84	10	32,3	33,3	80,0
85-92	6	19,4	20,0	100,0
Total	30	96,8	100,0	

Hasil distribusi frekuensi data variabel Kinerja Guru yang telah disajikan pada tabel di atas, maka digambarkan dalam diagram batang dan diagram garis sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Y**

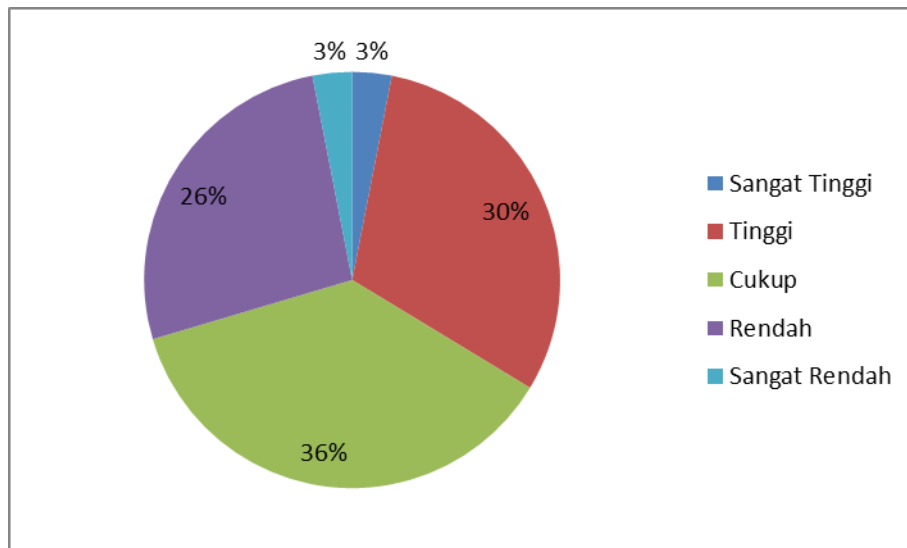


**Gambar 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Y**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan atau data primer penelitian yang diperoleh, makadapat dibuat tabel distribusi frekuensi kecenderungan untuk variabel Kinerja Guru sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Kategori Kinerja Guru**

<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Sangat Tinggi	90	1	3 %
Tinggi	82-89	9	30 %
Cukup	74-81	11	36 %
Rendah	66-73	8	26 %
Sangat Rendah	65	1	3%
Jumlah		30	100 %



**Gambar 4.6**  
**Diagram Distribusi Kecenderungan Variabel Y**

Berdasarkan tabel dan diagram pie di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara tergolong cukup.

### **B. Uji Persyaratan Analisis**

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji persyaratan analisis. Oleh karena itu, data yang akan dianalisis perlu diuji terlebih dahulu (uji persyaratan analisis). Untuk penelitian kolerasional, maka uji persyaratan analisisnya digunakan uji normalitas, dan uji linearitas.

#### **1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi.

**Tabel 4.5**  
**Uji Normalitas Variabel XY**  
**One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		<b>30</b>
Normalitas Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. deviation	6,89158161
Most Extreme Differences	Absolut	,145
	Positive	-,064
	Negative	,145
Test Statistic		,106 <sup>c,d</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)		

- a. Test Distribusi is Normal
- b. Calculated From Data
- c. Liliefrom Significanse Correction
- d. This is a lower bound of the true significance

Hasil analisis menunjukkan bahwa, pada pengujian *dengan Komolgrov Smirnov test nilai asymptotic sign* (2 tailed) sebesar 0,106 lebih besar dari  $p$  yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel penelitian berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan terikat maka dilakukan uji linearitas. Dengan ketentuan jika nilai Sig. deviation from linearity  $>0,05$  maka terdapat hubungan yang linear dan juga sebaliknya.

**Tabel 4.6**  
**Uji Linearitas Variabel XY**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kinerja	Between Groups	(Combined)	1245,383	15	83,026	1,979	,105
		Linearity	455,477	1	455,177	10,855	,005
		Deviation From Linearity	789,906	14	56,422	1,345	,293



guru	Within Grop		587,417	14	41,958		
	Total		1832,800	29			

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas, maka dapat diketahui nilai sig. deviation srom linearity sebesar  $0,293 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan patisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru. Jika ditentukan dengan melihat jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y, dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis uji linearitas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,345 lebih kesil dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,948, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

### C. Pengujian Hipotesis

Ho : Tidak ada hubungan antara Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dengan kinerja guru

Ha : Ada hubungan antara Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dengan Kinerja guru.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara kedua variabel. Pada pengujian hipotesis ini menggunakan taraf signifikan 5% atau  $\alpha = 0,05$  bilangan yang diperoleh harus di konsultasikan dengan  $F_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka koefisien dianggap signifikan dan juga sebaliknya. Untuk menguji hipotesis pertama dan juga kedua digunakan analisis kolerasi *Produk Moment* dari *Pearson*.

**Tabel 4.7**  
**Uji Korelasi Product Moment dari Pearson**

		Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,499** ,005
N		30	30
Kinerja Guru	Pearson Correlation Sig.	,499**	1

	(2-tailed)	,005	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis uji hipotesis korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, bahwa menunjukkan adanya hubungan antara Kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Guru, hal ini tambak koefisien korelasi dimana  $r_{hitung} = 0,499$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,361$ . Jadi, kesimpulannya yaitu ada hubungan antara Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Karena koefisien korelasinya bertanda positif, berarti menandakan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah baik dan kinerja guru cukup. Korelasi antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru 0,499 berada dalam kategori cukup. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru tergolong positif dan cukup.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **a. Kepemimpinan Partisipatif**

Teori ini menjelaskan bahwa kemampuan manager memimpin tergantung bagaimana ia bisa melibatkan bawahan (guru) dalam proses manajemen dan pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif ini melahirkan orang-orang yang benar-bener selalu bisa diandalkan. Orang-orang yang merasa mampu untuk bekerja dengan baik akan selalu mencari dan mencari apa mereka mersa dilibatkan atau tidak.<sup>54</sup>

Menurut Wibowo Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan partisipatif dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja guru. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan guru, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memperdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya yang menjadi bawahannya.<sup>55</sup>

##### **b. Kinerja Guru**

Sangatlah penting kinerja guru itu diperhatikan serta diwujudkan oleh orang-orang yang berkaitan dengan lembaga pendidikan atau sekolah, khususnya kepala

---

<sup>54</sup> Nasrul Syakur Chaiago, (2011), Manajemen Organisasi, Medan: Citapustaka Media Perintis, hal. 79.

<sup>55</sup> Wibowo, (2010), Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Pers, hal.180

sekolah sebagai pimpinan disekolah tersebut, karena jika kinerja guru tinggi atau memuaskan, maka guru akan berdampak pada semua komponen yang ada di lembaga tersebut. dengan semangat, giat dan efektif, serta dengan rela direncanakan atau dengan kata lain tingkat kinerja guru akan meningkat dan sekolah pun akan memiliki keefektifan yang tinggi pula dalam proses pembelajaran.

Menurut Mulyasa kinerja guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar yang meliputi, membuat rencana pembelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, mengembangkan hubungan antar pribadi dan melaksanakan evaluasi.<sup>56</sup>

Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja guru diperlukan kepemimpinan yang partisipatif. Jika kinerja dan kepemimpinannya baik maka akan semakin baik pula kinerjanya.

### **c. Hubungan Kepemimpinan Partisipatif Dengan Kinerja Guru**

Temuan di dapat yaitu kepemimpinan partisipatif menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di Mts An-nasir Padang Malakka Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara dengan besar Koefisien korelasi 40%.

Kepemimpinan partisipatif dapat menciptakan kerja sama yang baik, memotivasi para guru merasa ikut memiliki organisasi. Kepemimpinan partisipatif akan mendorong kinerja guru semangkin baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah ikut menentukan dalam pembentukan kinerja guru tempat dia bekerja karena potensi guru dituntut untuk dapat menjalin kerja sama dengan rekan kerja dalam menyusun perangkat pembelajaran yang akan disampaikan kepada anak didiknya. Gaya kepemimpinan yang sesuai harapan guru akan menimbulkan iklim komunikasi yang baik guna mendukung para guru untuk menyampaikan ide-ide yang padat meningkatkan kinerja guru.

Atas dasar ini untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka harus adanya kepala sekolah yang menggunakan kepemimpinan partisipatif dengan demikian maka kinerja guru akan meningkat.

---

<sup>56</sup> Mulyasa, (2013), Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal.103.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan yang berhubungan dengan rumusan masalah dan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah diperoleh hasil bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara tergolong cukup sebesar (40%), ada berapa hubungan yang berkaitan dengan kinerja guru yaitu seperti adanya peran pengawas, dan juga dapatnya bonus dari yayasan sekolah.
2. Analisis deskriptif variabel kinerja guru diperoleh hasil bahwa kinerja guru di Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara tergolong cukup sebesar (36%), ada berapa hubungan yang berkaitan dengan kinerja guru yaitu seperti adanya peran pengawas, dan juga dapatnya bonus dari yayasan sekolah.
3. Uji hipotesis dengan korelasi *Product Moment* dari Pearson menyimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinana partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru di Mts An-nasir Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara ( $p = 0,499$  a  $=0,05$ ).

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan ke simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah lebih membina dan memberikan pengawasan dan kepada para guru yang ada di sekolah agar meningkatkan kinerja guru para guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk sekolah.
2. Untuk pengawasan pendidikan agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi bagi kapala sekolah agar dapat memimpin sekolah dengan baik serta

memberikan motivasi bagi para guru-guru disekolah agar meningkatkan kinerja guru para guru.

3. Serta guru dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan di sekolah untuk menjaga hubungan yang baik dengan kepala sekolah dan sesama rekan kerja.
5. Kepada peneliti yang lain dapat meneliti hal ini disekolah-sekolah lainnya pada pokok pembahasan yang sama, dapat meneliti berperannya pengawas terhadap kinerja guru, dan dengan rumusan masalah yang lebih signifikan lagi. Dengan harapan dapat mengatasi masalah dan juga memperluas pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin Siahaan Dkk, (2019), *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.
- Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir, (2012), *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*, Bandung: Publising.
- Ahmad Suanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, Konsep, Strategis dan Implemntasi*, Jakarta : Pranadamedia Grup.
- Aspizain Chaniago, (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Palembang : Lentera Ilmu Cendekia.
- Bukhraiyy, (2007), Mukhtar Shahih al-Iman al-Bukhari , terj. Asmir Hamzah Fakhruddin dan Yahya Hanif, (Jakarta: Pustaka Azzam), Cat. Ke-1, Jilid. 5, h. 516. Kitab Hukum, Bab Orang Kepercayaan dan Dewan Petimbangan Iman
- Djoko Setyo Widodo, (2020), *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, yogyakarta: Cipta Media Nesantara.
- Euis Karwati, Donni Juni Priansa, (2015), *Manajemen Kelas*, Bandung : Alfabeta.
- Eko Purnomo dan Herlina JR Saragih, (2016), *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, (2015), *Manajemen Kelas Classroom Management*, Jakarta : ALFABETA.
- Hamjah B.Uno dan Nina Lamatenggo, (2016), *Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Memengaruhi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Usman Huasaini, (2013), *Metodologi Penelitian Sosial*, jakarata : Bumi Aksara.
- Jaya Indar, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung:: CitaPustaka Media Perintis.

- Kementerian Agama RI, (2012), *Mushaf Tajwid Al-Irsyad*, Solo: PT TigaSerangkai Pustaka Mandiri,
- Nazir Moh, (2010), *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Muhammad Rifa'I dan Muhammad Fadli, (2013), *Manajemen Organisasi*, Semarang : Ciptapustaka Media Perintis.
- Muhammad Fuad Abdul Baqi, (2010), *Shahih Bukhari dan Muslim*, Insan Kamil
- Mulyasa, (2013), *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal.103
- Nasrul Syakur Chaniago, (2011) *Manajemen Organisasi*, (Bandung:: Ciptapustaka Media Perintis.
- Nasrul Syakur Chaniago, (2013), *Manajemen Organisasi*, Bandung:: Ciptapustaka Media Perintis.
- Nurtanio Agus Purwanto, (2019), *Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta : Interlut.
- Nuryadi Dkk, (2017), *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, Yogyakarta: Sibuku Media,
- Nasrul Syakur Chaiago, (2011), *Manajemen Organisasi*, Medan: Citapustaka Media Perintis, hal. 79.
- Fattah Nanang, (2004), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Priyono, (2007), *Pengantar Manajemen*, Bandung : Zipamata Publisng.
- Peraturan Pemerintahan No. 74 Th. 2008, *Tentang Guru menegaskan tugas pokok guru dalam penjelasan*.
- Ananda Rusydi, (2018), *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI.
- Azis Rosmiaty, (2003), *Pengantar Administrasi Pendidikan*, Yogyakarta : Sibuku.

- Syafaruddin, Anzizhan, (2017), *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Yogyakarta : Kencana.
- Syafaruddin dan Asrul, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Medan : Citapustaka Media.
- SAMSU, (2014), *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Medan : Pustaka.
- Saymsu Q. Badu dan Novianty Djafri, (2017), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung : Publising.
- Syafaruddin, (2016), *Kepemimpinan Pendidikan Akuntabilitas Pemimpin Pendidikan pada Era Otonomi Daerah*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Syahrum dan Salim, (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:: Citapustaka Media.
- Sugiono, (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Syahrum & Salim, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung:: Citapustaka Media.
- Suharsimi Arikounto, (2007), *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Thariq M. As-Suwaidan, dan Faisal Umar Basyarahil, (2014), *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, Bandung : GEMA INSANI.
- UU No. 14. Th. 2005, *Tentang Guru dan Dosen*.
- Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, hal.180
- Yusuf Hadijaya, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Perdana Publising.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran I

## ANGKAT PENELITIAN

### Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan cermat, biar jawaban yang anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda yang sesungguhnya, lalu berikanlah tanda “cek list” pada kotak yang tersedia.
3. Mohon setiap pertanyaan dapat diisi seluruhnya

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

#### B. Identitas Responden

Nama :

Pengampuh Bidang Studi :

#### C. Daftar Pernyataan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

Tabel  
Instrumen Angket

No	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>I</b>	<b>Kemampuan Mengarahkan</b>					
1	Kepala Sekolah menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat pegawai					
2	Kepala Sekolah menjelaskan tugas-tugas Kelompok					

<b>II</b>	<b>Wewenang pimpinan tidak mutlak</b>					
3	Kepala Sekolah memberikan intruksi kepada para guru					
4	Kepala Sekolah memberikan wewenang kepada para guru sesuai dengan keahlian yang dimiliki guru					
5	Kepala Sekolah memberi tahu kepada guru tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan sesuatu pekerjaan					
6	Kepala Sekolah mengajak para guru untuk bersama-sama merumuskan tujuan					
7	Kepala Sekolah memberi kesempatan pada guru untuk mendiskusikan masalah-masalah					
8	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam mencari dukungan demi berbagai pihak untuk memperlancar kegiatan sekolah					
<b>III</b>	<b>Kepuasan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan</b>					
10	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi					
11	Kepala Sekolah memeriksa hasil analisis nilai yang dilakukan guru					
<b>IV</b>	<b>Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat</b>					
12	Kepala Sekolah dapat dijadikan panutan bagaimana cara mengarahkan dengan baik					
13	Kepala Sekolah dapat menerima					

	pendapat bawahannya dapat diterapkan didalam sekolah					
--	--	--	--	--	--	--

## ANGKET PENELITIAN

### Kinerja Guru

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan cermat, biar jawaban yang anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda yang sesungguhnya, lalu berikanlah tanda “cek list” pada kotak yang tersedia.
3. Mohon setiap pertanyaan dapat diisi seluruhnya

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

#### B. Identitas Responden

Nama :

Pengampuh Bidang Studi :

#### C. Daftar Pernyataan Kinerja Guru

**Tabel  
Instrumen Angket**

No	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>I</b>	<b>Membuat Rencana Pelajaran</b>					
1	Sebagai seorang guru, saya mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk					

	memperkaya pengetahuan saya					
2	Sebelum mengajar saya mempelajari terlebih dahulu materi yang saya ajarkan					
3	Saya mengajar kepada siswa, sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
4	Saya berusaha mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk memperkaya pengetahuan yang saya miliki					
5	Untuk menyusun rencana pelajaran, dasar pertimbangannya saya gunakan analisis karakteristik siswa					
6	Sebelum saya mengajar, saya mengadakan analisis karakteristik siswa					
7	Materi pelajaran yang tidak saya kuasai, tidak saya ajarkan kepada siswa					
<b>II</b>	<b>Menggunakan Metode Pembelajaran</b>					
8	Saya mengatur pembagian tugas yang dikerjakan siswa dalam pembelajaran					
9	Jika metode pembelajaran menggunakan metode diskusi, saya memimpin diskusi tersebut					
10	Untuk kelancaran kegiatan di kelas, saya mengatur pembagian tugas kepada siswa yang bertanggung jawab dalam kebersihan dan yang lain-lain					
11	Semua kegiatan mengajar saya adakan perencanaan secara matang					
12	Saya berusaha menyajikan pembelajaran, dengan teknik-teknik yang mudah dipelajari siswa					
13	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran					
14	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode pembelajaran					
<b>III</b>	<b>Melaksanakan rencana pelajaran</b>					
15	Guru menjelaskan deskripsi pembelajaran					
16	Guru meminta peserta didik mrngulangi					

	pembelajaran yang sudah di jelaskan					
17	Guru memotivasi agar peserta didik menerapkan sikap dan rasa peduli pada lingkungan					
18	Apakah dalam melaksanakan kegiatan sudah sesuai dengan prosedur					
<b>IV</b>	<b>Evaluasi atau penilaian pembelajaran</b>					
19	Apakah sudah sesuai dengan penilaian pembelajaran					
20	Sudahkah diterapkan evaluasi penilaian setiap minggunya					

**Lampiran II**  
**Data Mentah Uji Validitas dan Reliabilitas variabel X**

responde n	No Angket													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	57
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	48
4	4	1	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	54
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
6	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	49
7	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	55
8	2	1	4	4	3	4	4	2	5	2	4	4	2	41
9	1	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	40
10	3	3	4	3	1	4	4	2	5	2	3	2	4	40
11	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	61
12	5	5	5	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	58
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59
14	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	56
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63
16	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	59
17	5	4	5	4	3	3	4	5	4	2	4	5	3	51
18	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	3	3	52

19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
20	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4						47
21	4	5	4	3	5	4	2	4	5	5	3	4	4							52
22	4	5	4	3	2	3	4	1	1	1	2	2	2							34
23	4	5	4	3	4	5	3	2	3	1	2	3	4							43
24	5	4	5	3	4	2	2	5	3	2	4	5	2							46
25	3	4	5	3	1	3	1	3	3	2	4	5	2							39

**Data Mentah Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Y**

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		78
3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4		81
4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4		88
5	4	5	2	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4		82
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4		89
7	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5		87
8	3	4	1	2	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4		65
9	3	5	1	3	4	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2		60
10	1	2	1	4	3	3	2	4	5	3	2	4	1	2	3	4	2	3	1			50
11	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4		90
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4		97

13	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	62
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	73
15	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
16	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	87
17	5	3	3	4	1	5	4	2	3	1	2	1	1	4	3	3	2	1	4	4	56
18	4	4	4	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	82
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97
20	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	2	2	4	4	5	3	3	3	73
21	2	2	4	4	5	5	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	73
22	3	4	2	2	3	2	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	4	64
23	3	4	3	5	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	52
24	5	3	4	2	4	5	2	2	2	2	5	4	1	3	3	2	1	4	5	2	61
25	5	4	3	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	3	2	1	5	4	1	60



**Lampiran III**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah (X)**

No Item	Rxy	Rtabel N=15 a=5%	Keterangan
1	0,678	0,553	Valid
2	0,221	0,553	Tidak valid
3	0,595	0,553	Valid
4	0,808	0,553	Valid
5	0,804	0,553	Valid
6	0,643	0,553	Valid
7	0,599	0,553	Valid
8	0,696	0,553	Valid
9	0,689	0,553	Valid
10	0,695	0,553	Valid
11	0,635	0,553	Valid
12	0,644	0,553	Valid
13	0,752	0,553	Valid

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)**

Item	Rxy	rtabel N=15 a=5%	keterangan
1	0,484	0,553	Tidak valid
2	0,656	0,553	Valid
3	0,754	0,553	Valid
4	0,541	0,553	Tidak valid
5	0,707	0,553	Valid
6	0,554	0,553	Valid
7	0,561	0,553	Valid
8	0,594	0,553	Valid
9	0,621	0,553	Valid
10	0,764	0,553	Valid
11	0,708	0,553	Valid
12	0,669	0,553	Valid

13	0,781	0,553	Valid
14	0,734	0,553	Valid
15	0,700	0,553	Valid
16	0,647	0,553	Valid
17	0,761	0,553	Valid
18	0,664	0,553	Valid
19	0,620	0,553	Valid
20	0,721	0,553	Valid

### Rangkuman Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel (X) dan (Y)

No	Nama Variabel	A	Rtabel	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Partisipatif	0,880	0,60	Reliabel
2	kinerja Guru	0,935	0,60	Reliabel

### Lampiran IV

#### Data Hasil Penelitian

**Variabel** : Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

**Jumlah sampel (N)** : 30

**Jumlah Butir Angket** : 13

Responden	No Angket													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	53
2	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	59
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	62
4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	57
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	61
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	54
7	4	5	5	4	3	5	4	2	5	5	3	3	5	53
8	1	4	4	5	2	3	5	5	4	4	2	5	5	49
9	2	5	5	3	3	4	4	4	5	2	4	3	5	49
10	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	57
11	3	5	4	5	5	4	4	2	5	2	3	4	3	49
12	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	2	55
13	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	5	4	1	51
14	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	60
15	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3	55
16	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	56
17	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	56

18	5	5	4	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4	55
19	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	5	4	50
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	61
21	5	4	4	4	3	5	4	3	5	2	2	4	5	50
22	4	5	5	4	4	5	2	2	3	5	3	3	2	47
23	5	4	5	3	2	3	2	1	1	2	4	4	5	41
24	4	5	4	5	1	3	3	3	4	1	5	4	5	47
25	4	4	5	4	4	2	3	5	3	3	4	5	5	51
26	5	5	4	4	5	5	2	5	4	3	5	4	4	55
27	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	53
28	3	4	5	4	3	3	5	3	3	5	3	3	2	46
29	4	5	4	5	2	4	3	4	5	4	4	5	5	54
30	5	5	3	5	3	5	2	5	5	5	2	4	3	52

**Variabel : Kinerja Guru**

**Jumlah Sampel (N) : 30**

**Jumlah butir Angket : 20**

Responden	No Angket																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	82
2	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	89
3	5	4	4	5	4	2	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	83
4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	89
5	4	4	3	5	5	3	2	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	3	4	4	78
6	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	92
7	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	85
8	5	5	2	3	4	2	2	3	5	3	2	3	3	4	3	4	5	3	5	5	71
9	5	4	1	4	5	3	3	4	5	4	4	4	1	2	2	5	4	4	4	3	71
10	4	3	2	5	4	4	3	5	3	5	4	5	2	3	4	5	3	3	5	4	76
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4	4	3	5	88
12	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	3	4	5	4	4	81
13	5	5	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	81
14	5	5	5	5	2	4	5	3	3	4	4	3	4	2	3	5	5	2	3	2	74
15	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	85
16	5	5	5	4	4	5	3	5	4	1	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	84
17	4	4	4	5	2	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	78
18	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	1	1	5	4	3	3	1	4	5	76

19	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	2	2	3	4	3	78
20	4	3	5	2	5	5	2	3	5	4	3	5	5	2	3	1	5	5	5	4	76
21	3	2	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3	5	2	4	3	5	4	76
22	2	5	2	3	3	1	4	5	4	3	3	2	4	2	5	3	5	2	3	5	66
23	3	3	2	5	2	2	4	2	2	2	4	4	1	3	4	5	1	3	1	1	54
24	4	4	5	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	5	3	4	3	5	4	3	67
25	5	5	2	3	2	3	2	5	5	3	5	4	5	3	5	3	2	4	4	2	72
26	4	4	3		3	4	5	4	4	2	4	2	4	4	5	5	3	4	5	4	73
27	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	3	5	3	2	4	3	4	5	5	5	79
28	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	2	3	5	4	5	4	5	3	83
29	4	3	5	5	4	5	2	3	3	3	2	4	1	5	4	4	5	5	4	4	75
30	3	4	5	4	3	4	1	2	4	5	1	3	5	4	5	4	4	4	5	3	72

**Lampiran V**  
**Analisis Statistik Dasar Variabel Hasil Penelitian Frequencies**  
**Data Statistik**

	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Guru
Mean	53,27	77,80
Median	53,50	78,00
Mode	55	76
Std. Deviation	4,913	7,9850
Variance	24,133	63,200
Range	23	38
Minimum	41	54
Maximum	62	92

**Frequency Table**

**Kepemimpinan partisipatif Kepala Sekolah**

Interval	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percen
41-45	1	3,3	3,3	3,3
46-50	8	26,7	26,7	30,0
51-55	12	40,0	40,0	70,0
56-60	6	20,0	20,0	90,0
61-65	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Kinerja guru**

Interval	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percen
54-61	1	3,2	3,3	3,3
62-68	2	6,5	6,7	10,0
69-76	11	35,5	36,7	46,7

77-84	10	32,3	33,3	80,0
85-92	6	19,4	20,0	100,0
Total	30	96,8	100,0	

## Lampiran VI

### Uji Kecenderungan Data

1. Uji kecenderungan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah (X) untuk menguji kecenderungan variabel (Y), maka ketentuannya sebagai berikut:

Interval	Kategori
$X > M_i + 1,5 SD_i$	Sangat Baik
$M_i + 0,5 SD_i < X \leq M_i + 1,5 SD_i$	Baik
$M_i - 0,5 SD_i < X \leq M_i + 0,5 SD_i$	Cukup
$M_i - 1,5 SD_i < X \leq M_i - 0,5 SD_i$	Kurang
$X \leq M_i - 1,5 SD_i$	Sangat Kurang

Sehingga diperoleh:

Tingkat kecenderungan variabel X

Kategori	Interval	F	%
Sangat Tinggi	61	3	10%
Tinggi	56-60	6	20%
Cukup	51-55	12	40%
Rendah	46-50	8	26,7%
Sangat Rendah	45	1	3,3%
Jumlah		30	100%

2. Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji kecenderungan variabel (Y) maka ketentuannya sebagai berikut:

Interval	Kategori
$X > M_i + 1,5 SD_i$	Sangat Baik
$M_i + 0,5 SD_i < X \leq M_i + 1,5 SD_i$	Baik
$M_i - 0,5 SD_i < X \leq M_i + 0,5 SD_i$	Cukup
$M_i - 1,5 SD_i < X \leq M_i - 0,5 SD_i$	Kurang
$X \leq M_i - 1,5 SD_i$	Sangat Kurang

Sehingga diperoleh:

Tingkat kecenderungan variabel Y

Kategori	Interval	F	%
Sangat Tinggi	90	1	3 %
Tinggi	82-89	9	30 %
Cukup	74-81	11	36 %
Rendah	66-73	8	26 %
Sangat Rendah	65	1	3 %
Jumlah		30	100 %

### Lampiran VII

		Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,499**  ,005
N		30	30
Kinerja Guru	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)  N	,499**  ,005  30	1   30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Lampiran VIII

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	<b>0,355</b>	0,456	75	0,227	0,296



8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## Lampiran IX



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371  
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-2193/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02/2021

16 Februari 2021

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

**Yth. Bapak/Ibu Kepala MTs AN-NASIR**

*Assalamulaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Tukmaida Dongoran  
NIM : 0307173133  
Tempat/Tanggal Lahir : Pulo Liman, 05 Oktober 1999  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : VIII (Delapan)  
Alamat : Desa Pulo Liman Kelurahan PULO LIMAN Kecamatan DOLOK  
SIGOMPULON

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Desa Padang Malakka Kecamatan Dolok Sigompulon Kabupaten Padang Lawas Utara , guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul:

***HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN  
MOTIVASI KERJA GURU DI MTs AN-NASIR KECAMATAN DOLOK  
SIGOMPULON KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA***

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 16 Februari 2021  
a.n. DEKAN  
Ketua Program Studi Manajemen  
Pendidikan Islam



*Digitally Signed*

**Drs. Syafri Fadillah M. M.Pd**  
NIP. 196702052014111001

## **Lampiran X**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **I. IDENTITAS**

Nama : Tukmaida Dongoran  
Nim : 0307173133  
Tempat/Tanggal Lahir : Pulo Liman 05 Oktober 1999  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Pulo Liman Kecamatan Dolok Sigompulon  
Kabupaten Padang Lawas Utara

#### **II. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. Tamatan SDN 100610 Aek Simanat tahun 2006-2011
2. Tamatan Mts PP. Uswatun Hasanah , Labuhan Batu Selatan, berijazah tahun 2013-2015.
3. Tamatan MAS PP. Amiruddiniyah Purbasari, Labuhanbatu berijazah tahun 2015-1017.
4. Menejemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2017-2021.