



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2
TANJUNG PURA**

SKRIPSI

Skripsi yang Diajukan Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana (S.1) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

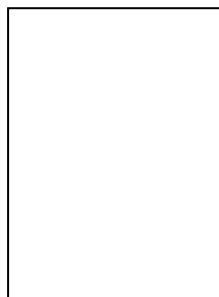
Oleh:

HIKMAH HIDAYANI NASUTION
NIM. 37.14.4.040

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

ABSTRAK



Nama : Hikmah Hidayani Nasution
NIM : 37.14.4.040
Fak/Jur : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/
Manajemen pendidikan Islam
Pembimbing : 1. Dr. Abdillah, M.Pd
2. Nasrul Syakur Caniago, M. Pd
Judul : Hubungan Antara Kepemimpinan
Transformasional Kepala Sekolah Dengan
Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Tanjung Pura

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang digunakan oleh SMP Negeri 2 Tanjung Pura serta Kinerja dari Guru.

Populasi dalam penelitian ini seluruh guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura. Sebagai sampel diambil seluruh populasi penelitian dengan menggunakan teknik total sampling.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SD Islam An-Nizam yaitu sebesar $r_{xy} = 0.471 > 0,266$. Maka dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru di SD Islam An-Nizam, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,471 > 0,266$) hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_o ditolak jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Tingkat hubungan ini termasuk pada interval tingkat hubungan Sedang.

Diketahui oleh :
Pembimbing I

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Robbil Alamin puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selanjutnya salawat dan salam disampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa risalah Islam berupa ajaran yang haq lagi sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Melengkapi dari tugas-tugas perkuliahan dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, maka penulis menyusun skripsi ini dengan judul : **“HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 TANJUNG PURA.**

Selama proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas adanya bantuan dari berbagai pihak, berupa dukungan moril, materil, spiritual maupun administrasi. Oleh karena itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta (Maulidsyah Nasution) dan Bunda Tersayang (Nur Hayati Ritonga), yang telah memberikan kasih sayang, memelihara dan membesarkan penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan hati serta memberikan semua yang penulis inginkan demi tercapainya pendidikan yang penulis tempuh sekarang ini, kakakku Nur Azniah Nasution dan adik-adikku

(Raudhotul Huda Nasution, Sahrul Akhyar Nasution, Najib Sarbaini Nasution, Aulia Melati Nasution, Rahmat Ramadhan Nasution, dan Dinda Sabriani Nasution), dan seluruh Keluarga Besar yang telah memberikan dorongan dan Motivasi serta Bantuan baik Moril sehingga Penulis dapat menyelesaikan Perkuliahan.

2. Bapak **Dr. Abdillah, M. Pd** selaku PS I serta Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Bapak **Nasrul Syakur Caniago M. Pd** selaku PS II yang juga telah banyak memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak **Drs. H. Bukhari Muslim. MA** selaku Penasehat Akademik Penulis yang telah banyak membantu dan memberi motivasi penulis selama melakukan perkuliahan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU
4. Bapak Dekan, Pembantu Dekan, Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pegawai Akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan yang telah banyak memberikan bantuan Kepada Penulis selama Masa Perkuliahan.
5. Bapak dan Ibuk Dosen Serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
6. Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Tanjung Pura, Bapak Alamsyah S.Pd.I serta Guru-Guru lainnya yang Telah Memberikan bantuan data dan Keterangan dalam Penyusunan Skripsi ini.
7. Ucapan terima kasih juga kepada sahabat-sahabatku Salmi Khalida Batubara, Yayang Diah Setia Utari, Juhairina Hasibuan, Nurul Anita Panjaitan dan Seluruh teman-teman perkuliahan MPI stambuk 2014, teman KKN 100/ PPL

III di Desa Dolok Nagori Tanera kec. Dolok Batu Nanggar Kab. Simalungun Sudaro Atika, Kakak Hikmatul Hidayah dan Nurdyana Nasution, teman seperjuangan dari SD s/d sekarang Sanjani, serta teman-teman kos Gapen yang juga telah memberikan bantuan moril kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Dan Masih banyak lagi yang tidak cukup lagi bila dituliskan, tapi insyaallah terkenang di hati Penulis.

Untuk itu dengan hati yang tulus penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat diharapkan demi kesempurnaannya hasil penelitian skripsi ini.

Medan, Juni 2018

Penulis

Hikmah Hidayani Nasution

Nim: 37 14 4 040

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Mamfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kinerja Guru	9
1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	12
2. Penilaian Kinerja Guru	12
3. Manfaat Penilaian Kinerja Guru	14
B. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	15
1. Kepemimpinan.....	15
2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	20
C. Penelitian yang Relevan	28
D. Kerangka Fikir.....	32
E. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35

C.	Metode Penelitian.....	36
D.	Populasi dan Sampel Penelitian	36
E.	Defenisi Operasional.....	37
F.	Teknik dan instrumen Pengumpulan Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		53
A.	Deskriptif Data	53
B.	Pengujian Prasyarat Analisis.....	57
C.	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	59
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN		65
A.	Kesimpulan	65
B.	Implikasi.....	65
C.	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan bagian ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan, sebab seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran baik di sekolah maupun di madrasah bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menjadi guru bukan hanya cukup memahami materi yang harus disampaikan, akan tetapi juga diperlukan kemampuan dan pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan yang lain, misalnya pemahaman tentang psikologi perkembangan manusia, pemahaman tentang teori-teori perubahan tingkah laku, kemampuan mengimplementasikan berbagai teori belajar, kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar, kemampuan mendesain strategi pembelajaran yang tepat dan lain sebagainya, termasuk kemampuan mengevaluasi proses dan hasil belajar.

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan yang diharapkan mampu menghasilkan manusia yang berkualitas. Penyelenggaraan pendidikan di sekolah harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif, sehingga berjalan dengan baik sesuai dengan sistem dan norma yang berlaku. Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan

efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru sendiri.

Menurut Susmiati dalam Jurnal Episteme (2016:193) menjelaskan bahwa kinerja guru yang baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta didik .

Kinerja guru sangat mungkin untuk dapat ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai kinerja yang optimal. Untuk itu perlu adanya penataan dan pengelolaan yang baik oleh kepala sekolah (pimpinan) terhadap perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan sikap individu (sikap inovatif), sejalan dengan pendapat Arikunto menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, secara global faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari: integritas, sikap, minat, intelegensia, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal menyangkut kepemimpinan, sarana dan prasarana, gaji, pengawasan, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi pada masa kini tergantung pada kemampuan dalam mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Dalam konteks ini, organisasi harus memiliki pimpinan yang efektif dalam menjalankan manajemen untuk mengelola perubahan yang ada dan berkelanjutan.¹

Dalam hal ini dapat diketahui bahwa demi kelangsungan dan keberhasilan organisasi tersebut, sebuah organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang

¹Syafaruddin. 2008. *Manajemen Mutu terpadu Dalam Pendidikan (Konsep, strategi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Grasindo, hal. 30-31.

memiliki sikap kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian sebuah organisasi akan berjalan dengan baik sesuai dengan kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

Kehidupan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang pemimpin. Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam menjalankan roda organisasi, sesuai dengan peranannya sebagai penunjuk arah dan tujuan dimasa depan, agen perubahan, negoisator serta pembina. Meskipun peran seorang pemimpin sangat menentukan, pemimpin tidak dapat bekerja sendiri tanpa dukungan dari bawahannya. Ini berarti pemimpin harus berhubungan dengan bawahannya untuk mempengaruhi perasaan, pikiran, dan sikap mereka, sehingga kepemimpinannya diterima oleh bawahannya.²

Diantara banyaknya gaya kepemimpinan yang ada pada saat ini, yang paling menarik untuk dibicarakan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini diyakini dapat mengimbangi pola pikir dalam arus globalisasi sekarang ini. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan dan memotivasi para karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai ketinggian yang lebih tinggi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka harapkan sebelumnya.

Berdasarkan temuan di lapangan, peneliti meyakini ada beberapa faktor yang menentukan kualitas kinerja para guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura. Faktor pertama yang diyakini adanya hubungan terhadap kualitas kinerja para guru adalah kepemimpinan kepala madrasah dengan titik pandang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Dalam hal ini diperlukan adanya pimpinan yang memiliki perilaku kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi dan motivasi para guru untuk mencapai hasil-hasil atau tujuan yang lebih besar dari pada yang direncanakan

²Marno, Triyo Supriyatno. 2016. *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama, hal. 49.

melalui gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki kharisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru, dan mereka dapat membangkitkan semangat pengikutnya tersebut untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Komunikasi harus selalu dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya dalam pencapaian misi yang akan dilakukan.

Selanjutnya untuk memperkuat pra penelitian ini saya sering berkomunikasi kepada Syufri Effendi, S.Pd selaku Staf tata usaha di SMP Negeri 2 Tanjung Pura mengatakan memang ada perubahan kinerja guru semenjak kepala madrasah yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional.

Suyatminah dalam Jurnal BK (2013:91) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional adalah faktor yang sangat mempengaruhi

kinerja. Apabila faktor tersebut dimiliki oleh kepala sekolah, maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja guru tersebut pada umumnya termasuk kategori meningkat. Hal ini dikarenakan karena tampilnya kepala sekolah yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yakni mempunyai kemampuan manajerial yang tinggi dalam memimpin dan mengayomi para gurunya untuk meningkatkan kinerja gurunya. Berbagai upaya yang diusahakan dan diimplementasikan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja gurunya, termasuk membuat rapat mingguan, bulanan, semesteran dan tahunan untuk mengkomunikasikan segala hal dalam peningkatan kinerja para gurunya. Juga menghadirkan para gurunya dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan mengusulkan pendidikan dan latihan (Diklat), memberi *reward* dan *punishment*, semacam penghargaan dan hukuman kepada setiap guru yang berprestasi dan melanggar peraturan atau kontrak kesepakatan yang telah dijanjikan dan dikomunikasikan. Hukuman atau *punishment* yang diberikanpun ini tidak sampai kepada pengeluaran kepada guru yang benar-benar termasuk kategori melanggar peraturan sekolah yang sangat fatal.

Tidaklah semua guru patuh terhadap peraturan dan kebijakan kepala sekolah ini. Akan tetapi hanya sebagian kecil saja yang melakukan kesalahan atau pelanggaran peraturan sekolah ini. Selebihnya lebih banyak guru yang benar-benar menunjukkan disiplin dan kinerjanya yang bagus dan berkualitas. Namun demikian masih ada juga guru yang belum maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, namun demikian kepala sekolah tetap berupaya

bersama-sama dengan gurunya selalu meningkatkan kinerjanya dan tanggung jawabnya sebagai guru demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari gambaran kinerja guru SMP Negeri 2 Tanjung Pura inilah dasar menjadi penelitian adanya perubahan dari kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional dengan kinerja gurunya yang meningkat.

Berdasarkan hasil kajian penelitian terahulu bahwa terdapat kenyataan lapangan di SMP Negeri 2 Tanjung Pura yang menjadi fokus dan objek tempat penelitian ini, bahwa faktor gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolahnya yang dinilai berpengaruh pada kinerja guru. Karena dari data guru yang berjumlah 37 orang tersebut lebih separuh guru melaksanakan kinerjanya dengan baik. Akan tetapi masih ada guru yang masih kurang kinerjanya, meskipun kepala sekolah sudah memberikan teguran serta sanksi kepada guru tersebut berupa pengurangan jam mengajar.

Berangkat dari faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang akan diambil dan dijadikan sebagai *Independent Variables* (variabel bebas sebagai X_1) untuk dihubungkan dengan *Dependent Variables* (Variabel terikat sebagai Y). Maka peneliti tertarik untuk meneliti ini dalam metodologi penelitian kuantitatif.

Untuk itu perlu dilakukan penelitian secara ilmiah untuk menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional. Hal-hal apa yang sudah berjalan selama ini, dan hal apa yang belum berjalan dalam program peningkatan kinerja guru melalui efektivitas kepemimpinan transformasional pada masa yang akan datang.

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka mendorong peneliti untuk menentukan judul yang tepat yaitu: “**Hubungan Antara Gaya**

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Pura”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, masalah yang umum yang terjadi disekolah terkait dengan kepemimpinan yaitu:

1. Kepala sekolah belum maksimal menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.
2. Kurang optimalnya guru dalam melakukan kinerjanya.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 2 Tanjung Pura?
2. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri 2 Tanjung Pura?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, yang menjadi Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 2 Tanjung Pura.
2. Untuk mengetahui Kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura.
3. Untuk mengetahui Hubungan yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri 2 Tanjung Pura.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ada 2 yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai pengembangan wawasan pengetahuan dan keilmuan penulis yang berkaitan dengan penelitian ini.
 - b. Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen/ kepemimpinan kepala sekolah.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Lembaga dapat menjadikan sekolah yang lebih unggul dan kompeten
 - b. Sebagai informasi kepada kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada masa yang akan datang dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.
 - c. Sebagai bahan masukan bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja guru dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan disiplin kerja.
 - d. Para staf, dengan kepemimpinan yang baik menjadikan pegawai lebih sejahtera.

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Kinerja Guru

Kinerja disebut juga hasil kerja, dimana kerja seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Beberapa definisi mengenai pengertian kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Kata kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari Kata *performance* yang sering di artikan sebagai kinerja atau prestasi kerja.³
2. Menurut kamus lengkap Bahasa Indonesia dituliskan bahwa kinerja adalah: a) sesuatu yang dicapai; b) prestasi yang diperlihatkan dan c) kemampuan kinerja.⁴
3. Prawirosentono Menyatakan :“Kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan”.⁵
4. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan, Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

³Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal. 7.

⁴Achmad S. Ruky, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 5.

⁵Momon Sudarman, 2013. *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta: PT Raja Grafindo. hal. 135.

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan/profesi yang diraih oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya dalam suatu institusi demi terwujudnya suatu tujuan yang ingin dicapai.

Guru sebagai sebuah profesi atau jabatan yang memerlukan keahlian khusus. Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Guru dapat kita kelompokkan ke dalam tiga jenis tugas, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Pada hakikatnya kinerja guru gambaran perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan criteria tertentu. Kinerja seorang guru akan Nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dari aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/ kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut. Simanjuntak mendefinisikan kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.⁷

Selanjutnya ayat yang berhubungan dengan kerja seseorang terdapat dalam Q.S. Al-Jumuah 62:10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

⁶Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. hal. 67.

⁷Payaman J. Simanjuntak.2005. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. hal. 17.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang di peroleh melalui pendidikan profesi. Keempat jenis kompetensi guru sebagai berikut:⁸

a Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.

b Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya.

c Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan methodology keilmuan.

d Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁹

⁸Irwan Nasution. 2009. *Manajemen Pengembangan profesionalitas guru*. Bandung: Citapustaka Media perintis. hal. 49.

⁹Donni Juni Priansa, 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta. hal. 123-124.

Dari penentuan kompetensi tersebut, guru diharapkan dapat lebih fokus dan selalu meningkatkan kemampuannya agar kinerjanya yang dicapai semakin baik.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Meningkatkan kinerja bukan merupakan sesuatu yang tidak mungkin untuk dilakukan. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, Supardi menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

a Faktor Internal Kerja Guru

Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, keperibadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

b Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana-prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.¹⁰

Dari pendapat yang di sampaikan, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Jika kedua faktor selalu di perhatikan dan di tingkatkan di harapkan dapat berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja guru.

2. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru di perlukan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) Pendapat Barnawi dan Mohammad Arifin dalam Jurnal Abdul Pandi menyatakan:

¹⁰Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal. 126.

Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

- a. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru.
- b. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
- c. Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.¹¹

Berdasarkan tiga aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru penting untuk dilakukan karena hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja guru dapat

¹¹[Http://www.google.co.id/digilib.uinsby.ac.id/1692/5/Bab_2.pdf](http://www.google.co.id/digilib.uinsby.ac.id/1692/5/Bab_2.pdf), 29 Februari, 2015, 10.19, hal, 21.

dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Dilaksanakannya penilaian kinerja guru di harapkan dapat memberi mamfaat. Rinawatirin dalam Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan bahwa penilaian kinerja guru bermamfaat bagi sekolah dalam hal berikut:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personel sekolah
- b. Perbaikan kinerja personel sekolah
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru.
- e. Penelitian personel sekolah.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa melalui penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang di maksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus di perhatikan.

Sehingga guru menjadi lebih tahu mengenai kekuatan dan kelemahan diri sendiri agar dapat diperbaiki dalam upaya menjadi guru yang lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.¹²

¹²Ibid, hal, 23.

B. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah

1. Kepemimpinan

Lembaga pendidikan memerlukan peran seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi dan tujuan sekolah dengan baik. Adapun beberapa pengertian beberapa kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas/ proses, seni membujuk, mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antar pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan adalah kemampuan menyampaikan suatu visi sehingga orang lain tergerak untuk ikut mencapainya. Untuk itu dibutuhkan keterampilan membangun hubungan dengan orang lain dan kemampuan mengorganisasikan sumber daya yang ada secara efektif.¹³
- b. Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menciptakan perubahan sekolah.¹⁴
- c. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.¹⁵
- d. Kepemimpinan merupakan konsep hubungan (relation concept) manusia dalam spectrum luas yang esensinya bertumpu pada kemampuan mempengaruhi seseorang atau orang lain. Sejalan dengan itu, dikemukakan oleh kouzes dan posner “*leadership is a relationship, one between constituent and leader that is based in mutual needs and interest*”. Sebagai hubungan antara anggota- anggota organisasi dan pemimpin, maka kepemimpinan berlangsung atas dasar adanya saling membutuhkan dan minat yang sama dalam rangka mencapai tujuan.¹⁶

¹³Mesiono. 2015. *Manajemen Dan organisasi*. Medan : Citapustaka Media Perintis. hal. 57-62.

¹⁴Syafaruddin. 2008. *Efektivitas Kebijakan Pendidikan (konsep, strategi, dan aplikasi kebijakan menuju organisasi sekolah efektif)*. Jakarta: Rineka cipta. hal. 132.

¹⁵Wibowo. 2015. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.hal. 281.

¹⁶Syafaruddin. *Manajemen Mutu terpadu Dalam Pendidikan*. hal. 50-51.

- e. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi apapun, termasuk organisasi atau lembaga pendidikan. Tanpa adanya kepemimpinan di lembaga pendidikan, tujuan pencapaian lembaga pendidikan tidak akan tercapai.¹⁷
- f. Defenisi-defenisi kepemimpinan memiliki kesamaan, yaitu bersandar pada lima elemen pokok: *pertama*, adanya pemimpin, *kedua*, adanya pengikut, *ketiga*, terjadi proses mempengaruhi, *keempat*; kontekstual dan situasional, *kelima*; untuk mencapai tujuan.¹⁸
- g. Kepemimpinan pendidikan merupakan keseluruhan proses yang mempengaruhi, mendorong, menggerakkan orang lain dalam proses kerja agar berpikir dan bertindak sesuai dengan aturan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.¹⁹
- h. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.²⁰

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan untuk aktualisasi diri dan penghargaan dan menumbuhkan kesadaran bagi para pemimpin untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan roda kepemimpinan dengan lebih memperhatikan faktor manusia, kinerjanya dan pertumbuhan dari organisasinya.

¹⁷Amiruddin, dkk. 2013. *Administrasi satuan pendidikan*. Medan : Perdana Publishing. hal. 184.

¹⁸Amiruddin Siahaan. 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Andi Offset. hal. 57.

¹⁹Yakub Vico Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.hal. 74.

²⁰Veithzal Rivai, dkk. 2014.*Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* Jakarta: Rajagrafindo Persada . hal. 5.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu aktivitas/ proses mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk berpikir, bertindak sesuai dengan aturan, serta bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antar pemimpin, pengikut dan situasi. Hal ini sesuai dengan Hadits Nabi SAW yang berbunyi :

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ

Artinya : Diriwayatkan Abdullah bin Maslamah dari Malik dari Abdullah bin Dinar dari Abdullah bin umarr.berkata :sayatelah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan di minta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggung jawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. (*HR. Bukhori, Muslim*))

Nabi SAW juga bersabda :

إِذَا ضَيِّعَتْ الْأَمَانَةُ فَأَنْتَظِرُ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَأَنْتَظِرُ السَّاعَةَ

Artinya : Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancuran. (Waktu itu) ada seorang sahabat yang bertanya, apa indikasi menyia-nyiakan amanah itu ya Rasul? Beliau menjawab : “Apabila suatu perkara diserahkan pada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya”. (*HR. Bukhori, Muslim*).

Kedua hadits tersebut memberikan isyarat betapa pentingnya sifat amanah dan profesional dalam kepemimpinan. Oleh karenanya, kepemimpinan mestinya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi dimaknai sebuah pengorbanan dan amanah sebagai yang harus diemban sebaik-baiknya. Kepemimpinan juga bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan melayani untuk mengayomi dan berbuat seadil-adilnya.

Imamah atau kepemimpinan islam adalah konsep yang tercantum dalam Al- Qur'an dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Kepemimpinan islam, sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang islami.

Kepemimpinan dalam islam sering dikenal dengan perkataan khalifah yang bermakna “wakil”. Firman Allah dalam surah Al- Baqarah:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ : ٣٠

Artinya:

“ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “ sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “ Mengapa Engkau hendak menjadikan (Khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan akan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? “Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.”²¹

Selain kata khalifah disebutkan juga kata *ulil amri* yang satu akar dengan kata *amir* sebagaimana disebutkan di atas. Kata *ulil amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah Swt. sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat

²¹Ibid. hal. 9.

*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". (Q.S An-Nisaa': 59).*²²

Berdasarkan ayat Al-quran tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan dalam Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah Swt.

Kepemimpinan sebagai suatu hal yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas dan memainkan peran yang sangat penting dalam bidang pemasaran, pendidikan, industry, organisasi sosial bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam setiap masyarakat timbul dua kelompok yang berbeda peranan sosialnya, yaitu yang memimpin sebagai golongan yang kecil terpilih dan kelompok yang dipimpin adalah orang kebanyakan. Tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan organisasi yang dibuat tidak akan ada artinya karena tidak ada yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan yang ada.

Jika melihat perkembangan berbagai teori kepemimpinan telah berkembang dengan sedemikian pesat sejalan dengan perkembangan kehidupan yang ada. Kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai penunjuk jalan, namun sebagai partner yang bersama-sama dengan anggota lain berusaha mencapai tujuan.

Efektivitas pelaksanaan kepemimpinan mencakup membuat secara meyakinkan bahwa seseorang memiliki pendidikan yang benar, kemampuan, pengalaman, motivasi, dan kepribadian untuk menangani strategi perubahan. Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menciptakan perubahan di sekolah.²³

²²Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* Jakarta : Rajagrafindo Persada . hal. 10.

²³Syafaruddin. 2008 *Efektivitas Kebijakan pendidikan (konsep, strategi, dan aplikasi kebijakan menuju organisasi sekolah efektif)*. Jakarta :Rineka Cipta. hal. 129-132.

Dari pernyataan- pernyataan di atas, hal-hal yang tidak dapat dihindari adalah bahwa kepemimpinan selalu melibatkan unsur-unsur pemimpin, pengikut dan konteks. Ketiadaan dari salah satu ketiga unsur tersebut akan menghilangkan esensi kepemimpinan, yang pada akhirnya ketiadaan esensi pemimpin itu sendiri. Pada era globalisasi yang ditandai restrukturisasi dan redefinisi berbagai bidang kehidupan, pencarian tipe kepemimpinan menjadi topik menarik yang bahkan jarang menimbulkan kontroversi.

Sebagai salah satu organisasi, sekolah memerlukan tidak hanya seorang manajer untuk mengelola sumber daya sekolah, yang lebih banyak berkonsentrasi pada permasalahan dan anggaran persoalan administrative lainnya, melainkan juga memerlukan pemimpin yang mampu menciptakan sebuah visi dan mengilhami staf dan semua komponen individu yang terkait dengan sekolah. Wacana ini mengimplikasikan bahwa baik pemimpin maupun manajer diperlukan dalam pengelolaan sekolah.

2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dalam perjalanannya pendidikan harus bertransformasi menjadi sebuah institusi yang mampu menghasilkan modal manusia yang berkualitas tinggi. Hadirnya pendidikan yang bermutu unggul tidak terlepas dari sentuhan pimpinan pendidikan sebagai nakhoda dalam sebuah organisasi pendidikan tersebut.

Berikut pendapat beberapa ahli mengenai pengertian kepemimpinan transformasional antara lain:

- a. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengutamakan pemenuhan terhadap kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri. Kepemimpinan ini membutuhkan tindakan memotivasi
-

para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran “tingkat tinggi” yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya.²⁴

- b. Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.²⁵
- c. Pemimpin transformasional adalah orang yang membantu perusahaan dan orang lain untuk membantu perubahan positif dalam aktivitas mereka, perubahan itu sering kali besar dan dramatis.²⁶
- d. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/ atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.²⁷
- e. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan- tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting; untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.²⁸
- f. Kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal baru yang perlu diketahui dan dikerjakan.²⁹

²⁴Yakub Vico Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. hal. 77.

²⁵Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* Jakarta : Rajagrafindo Persada. hal. 14.

²⁶Andrew J. Dubrin. 2006. *The Complete Ideal's Guides Leadership*. Jakarta: Prenada Media. hal. 143.

²⁷Sudarwan Danim. 2005. *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional Dalam komunitas organisasi pembelajar*. Jakarta: Bumi Aksara: hal. 54.

²⁸Raihani. 2010. *Kepemimpinan sekolah Transformatif* . Yogyakarta : Lkis Printis Cemerlang. hal. 20.

²⁹Erni Tisnawati dan Kurniawan saefullah, 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana. hal. 274.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional ini merupakan proses dimana seorang pemimpin mampu memimpin bawahannya dalam meningkatkan kesadaran rekannya tentang apa yang penting, memotivasi serta mendorong mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara- cara baru; dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Bass mengidentifikasi faktor-faktor yang dimiliki oleh pemimpin transformasional, yaitu:

- a. Kharisma, pemimpin mampu menanamkan rasa nilai, hormat, dan kebanggaan dan mengutarakan suatu visi dengan jelas.
- b. Perhatian individu, pemimpin memberikan perhatian pada kebutuhan para pengikut dan menugaskan proyek-proyek berarti, sehingga para pengikut tumbuh sebagai pribadi.
- c. Rangsangan intelektual, pemimpin membantu para pengikut berpikir kembali dengan cara-cara rasional untuk memeriksa sebuah situasi . ia mendorong pengikut agar kreatif.
- d. Penghargaan yang tidak terduga, pemimpin memberitahu para pengikut tentang apa yang harus dikerjakan untuk menerima penghargaan yang lebih mereka sukai.

- e. Manajemen dengan pengecualian, pemimpin mengizinkan para pengikut untuk mengerjakan tugas dan tidak mengganggu kecuali bila sasaran tidak dicapai dalam waktu yang masuk akal dan biaya yang pantas.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformational). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Luthans menegaskan bahwa karakteristik pemimpin transformasional pada abad XXI adalah:

- a. Innovates (menciptakan sesuatu yang baru)
- b. An original (asli dari pemimpin)
- c. Develops (mengembangkan)
- d. Focuses on people (terkonsentrasi pada manusia)
- e. Inspires trust (menghidupkan rasa percaya)
- f. Longrange perspective (memiliki perspektif jangka panjang)
- g. Asks what and why (ia menanyakan apa dan mengapa)
- h. Eye on the horizon (berpandangan sama pada sesamanya)
- i. Originates (memiliki keaslian)
- j. Challenges the status quo (menentang kemapanan)
- k. Own person (mengakui tanggung jawab ada pada pemimpin)
- l. Does the right thing (mengerjakan yang benar)³⁰

Karakteristik tersebut sejalan dengan kemajuan pemikiran dan teknologi yang mempengaruhi perilaku orang-orang termasuk perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan.

Bass memberikan model transformasional yang ditunjukkan berdasarkan gambar:

³⁰Engkoswara, Aan komariah, 2015.*Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.hal. 192.

- a. *Pertama* adalah idealized influence (charisma), yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang yang dipimpinnya. Idealized influence mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan para staf dia atas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral secara etis.
- b. *Kedua* adalah inspirational motivation, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus menembangkan antusiasme dan optimise staf.
- c. *Ketiga* adalah intellectual simulation. Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif.
- d. *Keempat* individualized consideration, yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari para staf.

Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka

tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat. Sekolah adalah sebuah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifat yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi yang memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.

Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³¹

Di lembaga persekolahan, kepala sekolah atau yang lebih populer sekarang disebut sebagai "guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah", bukanlah mereka yang kebetulan direkrut untuk menduduki posisi itu., dengan kinerja yang serba kaku. Mereka diharapkan dapat menjadi sosok pribadi yang tangguh, andal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.³²

³¹Wahyosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta :Rajagrafindo Persada. hal. 83.

³²Mulyasa. 2013. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 17.

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman.

Secara umum tugas dan peran kepala sekolah memiliki lima dimensi kompetensi sebagaimana termaktub pada peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standart kepala sekolah/madrasah, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise, dan kompetensi sosial.³³

Adapun tugas-tugas kepala sekolah adalah sebagai berikut:³⁴

- a. Kegiatan tahunan: merencanakan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan lainnya; pembagian tugas guru dan tenaga kependidikan lainnya; rencana program kegiatan belajar mengajar (KBM) tahunan; rencana kebutuhan buku, alat-alat tulis, dan lain-lain; rencana peningkatan kualitas guru.
- b. Kegiatan semester: menandatangani buku laporan penilaian perkembangan anak didik (raport); menyusun kegiatan semester; menyusun laporan semester.
- c. Kegiatan bulanan: penyelesaian gaji pegawai; merencanakan keperluan kantor dan belanja bulanan; pemeriksaan daftar hadir guru dan tenaga kependidikan lainnya; pembinaan terhadap orang tua anak didik.
- d. Kegiatan mingguan: upacara bendera; membicarakan dan membahas tentang satuan kegiatan mingguan (SKM) dan satuan kegiatan harian (SKH); mengecek dan menyelesaikan hal-hal yang bersifat rutin.
- e. Kegiatan harian: memeriksa daftar hadir guru dan tenaga kependidikan; memeriksa persiapan mengajar guru dan membimbing guru dalam KBM; mengawasi kegiatan Pembelajaran; menyelesaikan surat keluar masuk.
- f. Kegiatan menjelang akhir tahun pelajaran: menandatangani buku laporan penilaian perkembangan siswa dan menerbitkan sertifikat atau ijazah; surat menyurat mengenai anak yang pindah sekolah; merencanakan dan

³³Rusman. 2009.*Manajemen Kurikulum* . Jakarta :Rajagrafindo Persada. hal. 7.

³⁴Sugeng listyo prabowo, faridah nurmaliyah. 2010.*Perencanaan pembelajaran*.Malang :UIN Maliki Press. hal. 7.

melaksanakan penerimaan anak didik baru; menyusun laporan akhir tahunan sekolah.³⁵

Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah ini perlu diletakkan lagi, terutama dalam kaitannya dengan kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut: pertama, komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, ketiga, senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.³⁶

Dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan sifat-sifat yang dimiliki kepala sekolah, maka dia menjalankan cara-cara tertentu di dalam tugasnya sebagai kepala sekolah. Seorang pemimpin terpusat kepada kualitas yang diperlukan, faktor-faktor yang meempengaruhi keberhasilan, kepribadian para pemimpin yang baik itu atau jenis pemimpin yang ada. Oleh sebab itu, para anggota atau pegawai memiliki pandangan tersendiri terhadap cara- cara yang ditempuh seorang kepala sekolah dalam menjalaankann kepemimpinannya.³⁷

Dengan demikian, seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energy sumber daya; baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah. Sumber daya dimaksud dapat berupa SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian. Dalam organisasi pembelajaran, SDM dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, widyaiswara, peneliti, dan lain-lain.

³⁵Helmawati. 2014.*Meningkatkan kinerja kepala sekolah/ adrasah melalui Manajerial Skill* . Jakarta :Rineka Cipta. hal. 32-34.

³⁶Mulyasa. 2013.*Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 19.

³⁷Irwan Nasution. 2010. *Administrasi Pendidikan* .Perdana Publishing: Medan. hal. 95.

B. Penelitian Yang Relevan

Untuk penelitian yang relevan tentang pembahasan kepemimpinan transformasioanal kepala sekolah dengan kinerja guru dapat dilihat dari studi antara lain:

1. Jurnal Army Cahya Putra Rustamaji, (2017) dengan Judul Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja, pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang di mediasi oleh keterikatan kerja. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (*causal effect*) dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan untuk analisis internal menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan tranasformasional terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai p-value $0,000 \leq \alpha 0,05$. Begitupun kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai nilai p-value $0,000 \leq \alpha 0,05$ yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai p-value $0,060 \geq \alpha 0,05$. Pada variabel Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pada variabel Kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-value sebesar p-value $0,000 \leq \alpha 0,05$. Begitupun pada variabel keterikatan kerja terhadap kinerja mempunyai nilai p-value $0,000 \leq \alpha 0,05$. Terakhir dapat dilihat variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi dan dapat diartikan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Jurnal *Susmiati*, Jurnal Episteme (Vol. 11, No. 1, Juni 2016) dengan “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung”. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara Kepemimpinan transformasional kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MAN Se-kabupaten Tulungagung ditunjukkan dari nilai beta positif ($\beta=+0,242$) serta signifikan, di dukung oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,743 > 0,677$) dan P_{hitung} lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau ($0,007 < 0,05$), dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung ditunjukkan adanya nilai beta adalah positif ($\beta=+0,195$) serta signifikan karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,209 > 1,96$) dan nilai

signifikansi kurang dari nilai probabilitas 0,05 atau ($0,029 < 0,05$), selanjutnya terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi manajerial kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di MAN Se-Kabupaten Tulungagung dengan didukung hasil uji F. Pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji diperoleh nilai 0,001, dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas α yang ditetapkan ($0,001 < 0,05$). Adapun F_{hitung} lebih besar dibanding F_{tabel} ($7,448 > 3,07$).

3. Jurnal Suyatminah (2013) dengan judul peran kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru TK PNS sekecamatan Bantul. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK Di Kecamatan Bantul. Penelitian ini mengambil lokasi di Kecamatan Bantul dengan jumlah sampel 48 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala Kepemimpinan Transformasional, Skala Kedisiplinan Kerja, dan Skala Kinerja Guru. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru dengan F_{hitung} 61,650 atau signifikansi $p < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} 10,362 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Ada pengaruh yang positif antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru t_{hitung} sebesar 3,531 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,001$).

4. Intan Silvana Maris (2016) dengan judul kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kinerja guru dan mutu sekolah (SD negeri terakreditasi A dikabupaten Cianjur). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja) guru terhadap mutu Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel yan mencakup kepala sekolah dan guru sebanyak 327 orang pada 39 SD negeri terakreditasi A dikabupaten Cianjur. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner dengan model skala Likert. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan analisis korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu sekolah pada SD negeriterakreditasi A di kabupaten Cianjur diperoleh sebesar 0,700 (korelasi kuat), sedangkan pengaruhnya sebesar 49%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah” dapat diterima. Sedangkan besarnya pengaruh kinerja guru terhadap kineja guru terhadap mutu sekolah pada SD negeri terakreditasi A di kabupaten Cianjur diperoleh sebesar 0,709 (korelasi kuat), sedangkan pengaruhnya sebesar 50,2%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah” dapat diterima. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu sekolah pada SD Negeri terakreditasi A di kabupaten Cianjur sebesar 0,722 (korelasi kuat), sedangkan pengaruhnya

sebesar 52,1% dan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap mutu sekolah” dapat diterima.

5. Munawaroh (2011) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional kepalasekolah dengan kinerja guru transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedua gaya kepemimpinan tersebut terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan metode survey dan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru. Disarankan kepada kepala sekolah dan guru untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam rangka meningkatkan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang.

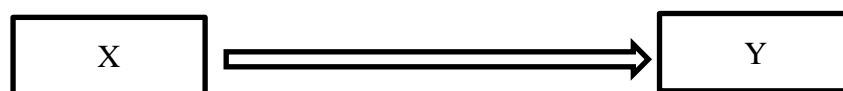
C. Kerangka Pikir

Kepemimpinan menurut beberapa ahli didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghubungkan sekelompok anggota agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak saja memperhatikan kebutuhan untuk aktualisasi diri dan

penghargaan, tetapi menumbuhkan kesadaran bagi para pemimpin untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan roda kepemimpinan dengan lebih memperhatikan faktor manusia, kinerjanya dan pertumbuhan dari organisasinya. Dalam implementasinya, kepemimpinan kepala sekolah secara transformasional akan mendorong tumbuhnya perilaku individu yang dipimpinnya ke arah perubahan yang diinginkan.

Dengan berbagai upaya peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, diharapkan para guru dapat mempersembahkan kinerja melebihi apa yang diharapkan organisasi. Dengan demikian Kepemimpinan transformasional kepala madrasah tersebut tentunya juga akan berdampak pada perkembangan kinerja guru yang dipimpinnya antara lain dengan memberikan kontribusi pada inisiatif-inisiatif restrukturisasi yang menurut para guru hal tersebut memberi sumbangsih pada tugasnya mengajar.

Untuk mengetahui lebih jelasnya kerangka berpikir penulisan skripsi ini, maka dapat digambarkan dengan skema berikut ini:



X (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah) dan Y (Kinerja Guru)

D. Hipotesa

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang diterima sebagai kebenaran pada saat penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Tidak adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru SMP N.2 Tanjung Pura.

2. H_a : Adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru SMP N.2 Tanjung Pura.

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: artinya H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: artinya H_0 diterima, H_a ditolak.

Ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (db)= n-2

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode ini berupaya untuk menggambarkan ada tidaknya Hubungan dari variabel satu (variabel terikat) terhadap variabel yang lain (variabel bebas). Maka penelitian ini menggunakan statistik sebagai pengolahan data yang dikumpulkan melalui instrument pengumpulan data penelitian.

Ada dua variabel yang peneliti ukur dalam penelitian ini: Variabel bebas (independen): Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah variabel X. Variabel terikat (dependen) : Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Guru.

1. Independent Variabel (Variabel Bebas): Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Variabel X)
2. Dependent Variabel (Variabel Terikat) : Kinerja Guru (Variabel Y)

B. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Tanjung Pura di Jalan Pemuda No.125. Alasan pengambilan lokasi ini disebabkan sekolah dianggap sebagai sekolah yang memiliki mutu pendidikan yang baik dan unggul serta memiliki siswa siswi yang berprestasi, sedangkan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April- Mei 2018.

C. Metode 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 adalah kajian dan pembelajaran mendalam terhadap sebuah metode tertentu. Dengan demikian, metodologi penelitian adalah sebuah materi pengetahuan untuk mendapatkan pengertian yang lebih dalam mengenai sistematisasi atau langkah-langkah penelitian.³⁸

Untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis, di perlukan penelitian, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan berbagai variabel. Jadi, penelitian dengan kajian korelasi akan dapat memprediksi sumbangan kontribusi antara variabel bebas dengan terkait. Adapun kepemimpinan transformasional adalah X yang merupakan variabel bebas, Kinerja Guru adalah Y yang merupakan variabel terikat, karena melihat hubungan maka penelitian ini tergolong penelitian korelasi yakni suatu teknik penelitian yang melihat hubungan antara variabel X dan Y.

D. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah: seluruh guru pada SMP N. 1 Tanjung Pura yang berjumlah 37 orang.

³⁸Syahrums, Salim.2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka. hal. 37.

1. Populasi Populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti.³⁹
Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di sekolah SMP N. 2 Tanjung Pura yaitu berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebahagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁰ Sampel total adalah keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian.⁴¹

Pengambilan sampel terjadi bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Menurut Suharsimi arikunto dalam Indra Jaya, penelitian populasi dilakukan jika jumlah populasi dibawah 100 orang. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka harus dilakukan pengambilan sampel.⁴²

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah total sampling, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 37 orang, sehingga semua sampel digunakan. Dalam hal ini jumlah sampel adalah 37 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

E. Defenisi Operasional

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)

Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah mengandung pengertian kepemimpinan yang mencerminkan keempat komponen yang memperlihatkan karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu mempunyai

³⁹Syahrum dan Salim. 2014.*Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung :Citapustaka Media. hal 113.

⁴⁰Indra Jaya. 2013.*Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung : Cita Pustaka Media Perintis. hal. 32.

⁴¹ Burhan Bungin . 2010.*Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. hal 101.

⁴²Indra Jaya. *Ibid*, hal. 32-33.

pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu.

2. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru itu merupakan hasil yang diraih oleh guru dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran, baik itu mendidik, mengajar, membimbing, mengevaluasi hasil evaluasi siswa dan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepada guru tersebut, baik sebagai wali kelas, kepala laboratorium dan guru piket.

F. TEKNIK DAN INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data dan keterangan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket, yaitu dengan menyebarkan koesioner atau angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis mengenai pokok permasalahan pada responden yang telah disediakan jawabanya, sehingga responden hanya memilih jawaban sesuai dengan keadaan responden. Untuk mengambil data kepala sekolah sebagai administrator dan hubungannya dengan kinerja guru maka digunakan skala likert pola empat yaitu: untuk jawaban selalu diberi nilai 4, untuk jawaban sering diberi nilai 3, untuk jawaban kadang-kadang diberi nilai 2 dan untuk jawaban tidak pernah diberi nilai 1.
2. Library Research (penelitian kepustakaan), yaitu pengumpulan data-data yang berkenaan dengan penelitian melalui literatur yang ada.

Alat pengumpulan data yang pertama yaitu mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan selanjutnya disebut dibagian X dan yang kedua adalah tentang kinerja guru yang selanjutnya disebut bagian Y. dimana

angket ini terdiri dari 4 pilihan, tiap pilihan diberi bobot nilai 4 (Empat) sampai bobot terendah yaitu 1 (satu).

Berdasarkan teori tersebut bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja Guru diukur dengan angket, menggunakan skala likert dengan indikator yang dibutuhkan seperti tabel dibawah ini:

TABEL 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Teori	Indicator	Butir soal	Jlh
1.	Gaya Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah (X)	Bass	<i>Idealized Influence</i> (karisma).	1,2,3,4,5,6	6
			Motivasi inspirasional	8,9,10,11,12	6
			Stimulasi intelektual	13,14,15,16, 17,18,19	7
			Pertimbangan Individual.	20,21,22,23, 24,25	6
2.	Kinerja guru (Y)	Supardi	Penyusunan rencana pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7 ,8,9,10	10
			Pelaksanaan pembelajaran	11,12,13,14, 15,11,16,17, 18	8
			Penilaian prestasi belajar	19,21,22	3
			Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta	23,24,25	3

			didik		
--	--	--	-------	--	--

1. Uji coba instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji coba untuk melihat validitas dan reabilitas butir angket tersebut. Uji coba dilakukan disekolah lain yang memiliki karakteristik sama kerana populasi yang ada tidak mencukupi untuk dilakukan uji coba. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru yang terlebih sebagai responden uji coba sebanyak 37 orang guru di luar sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil/ skor dari 37 orang guru.

a. Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir item melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Analisis validitas yang akan dilaksanakan direncanakan dilakukan secara internal dan eksternal. Selanjutnya instrumen yang akan diuji coba diolah dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Person.

Untuk menguji validitas butir item yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir item dengan skor total. Butir item dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r Product Moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur). Adapun hasil analisis dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari nilai *pearson correlation* variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah pada tabel 5 dapat dilihat tidak terdapat butir Instrumen yang digugurkan karena jika $r_{xy} < 0,325$.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas X Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,330	0,325.	Valid
2	0,337	0,325.	Valid
3	0,357	0,325.	Valid
4	0,376	0,325.	Valid
5	0,490	0,325.	Valid
6	0,445	0,325.	Valid
7	0,344	0,325.	Valid
8	0,580	0,325.	Valid
9	0,348	0,325.	Valid
10	0,533	0,325.	Valid
11	0,352	0,325.	Valid
12	0,329	0,325.	Valid
13	0,355	0,325.	Valid
14	0,367	0,325.	Valid
15	0,358	0,325.	Valid
16	0,350	0,325.	Valid
17	0,425	0,325.	Valid

18	0,356	0,325.	Valid
19	0,390	0,325.	Valid
20	0,335	0,325.	Valid
21	0,566	0,325.	Valid
22	0,366	0,325.	Valid
23	0,376	0,325.	Valid
24	0,441	0,325.	Valid
25	0,397	0,325.	Valid

2. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Dari nilai *pearson correlation* variabel Kinerja Guru pada tabel 5 dapat dilihat terdapat 1 butir Instrumen yang digugurkan karena jika $r_{xy} > 0,325$. Terdapat pada butir 21.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Y Kinerja Guru

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,397	0,325.	Valid
2	0,375	0,325.	Valid
3	0,499	0,325.	Valid
4	0,444	0,325.	Valid
5	0,391	0,325.	Valid
6	0,541	0,325.	Valid
7	0,333	0,325.	Valid
8	0,460	0,325.	Valid

9	0,650	0,325.	Valid
10	0,333	0,325.	Valid
11	0,431	0,325.	Valid
12	0,355	0,325.	Valid
13	0,350	0,325.	Valid
14	0,504	0,325.	Valid
15	0,360	0,325.	Valid
16	0,379	0,325.	Valid
17	0,571	0,325.	Valid
18	0,335	0,325.	Valid
19	0,431	0,325.	Valid
20	0,378	0,325.	Valid
21	0,274	0,325.	Tidak Valid
22	0,333	0,325.	Valid
23	0,437	0,325.	Valid
24	0,389	0,325.	Valid
25	0,555	0,325.	Valid

b. Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan rumus Cronbach Alpha (α). Setelah didapat reliabilitas instrumen kemudian hasilnya diinterpretasikan berdasarkan pedoman di atas.

Apabila nilai r lebih dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Namun sebaliknya, apabila kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel. Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien *Alpha* dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 20* , dimana reliabel jika memenuhi nilai *Alpha Cronbach's* > 0,60. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas instrumen.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Realibilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah	0.808	Reliabel
2	Kinerja Guru	0,807	Reliabel

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berada diatas nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa istrumen untuk mengukur variabel di atas adalah realibel dan bisa digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks relibilitas sebagai berikut⁴³

0,00 - 0,199 : sangat rendah

0,20 - 0,399 : rendah

0,400 – 0,599 : sedang

0,60 – 0,799 : kuat

0,80 – 1,000 : sangat kuat

⁴³ *Ibid.*, hlm 184

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 20 butir angket kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) yang telah divalidkan adalah reliabel, dan setelah ditafsirkan dengan indeks koefisien korelasi maka instrumen angket yang diujicobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan $r_{11}=0,914$. Dengan demikian dari 20 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan dapat dilihat pada lampiran 3.

Demikian juga halnya variabel kinerja guru (Y) dari hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 20 butir angket kinerja guru (Y) yang telah divalidkan adalah reliabel, dan setelah ditafsirkan dengan indeks koefisien korelasi maka instrumen angket yang diujicobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan $r_{11}=0,917$. Dengan digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpul data lampiran 3.

2. Teknik Analisis data

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

a. Uji deskripsi data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah:

1. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

2. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

$$Me = b + f \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterrangan:

b = batas bawah kelas median, ialah kelas dimana akan terletak

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

F = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

f = frekuensi kelas median

3. Modus (Mo)

Untuk mendapatkan nilai modus digunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b_1 = frekuensi **kelas** modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal

b_2 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal

4. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

b. Uji kecenderungan data

Untuk mengkategorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standartdeviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecendrungan menjadi 4 kategori yaitu.⁴⁴

($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan keatas = tinggi

(M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5SD_i$) = sedang

($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan (M_i) = kurang

($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan ke bawah = rendah

$$M_i = \frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor rendah}}{2}$$

Sdi adalah standart deviasi ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

⁴⁴ *Ibid.*, Suharsimi Arikunto, hal. 40

$$S_{di} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{6}$$

c. Uji persyaratan Analisis

Agar data penelitian yang diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan rumus statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi product moment, maka terlebih dahulu memenuhi prasyarat analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dan homogen serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y) untuk itu dilakukan uji normalitas, homogenitas dan linieritas.

1. Uji normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas digunakan dengan uji normalitas galat taksiran menggunakan uji Lillefors dengan langkah-langkah sebagai berikut.

Mencari skor baku dengan menggunakan rumus.⁴⁵

Dengan = nilai rata-rata

S = standart deviasi

a) Untuk tiap bilangan buku ini menggunakan daftar distribusi normal buku, kemudian dihitung peluang $F(Z_1) = P(Z \leq Z_1)$

b) Menghitung Proporsi Z_1, Z_2, \dots, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 .

Jika proporsi ini dinyatakan dengan $S(Z_1)$

$$S(Z_1) = \frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_1}{n}$$

⁴⁵ Nana Sudjana. 2002. *Metode Statistika*, bandung: Tarsito. Hal. 466

- c) Menghitung selisih $F(Z_1) - S(Z_1)$, kemudian tentukan harga mutlaknya:
- d) Mengambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut, sebut namanya L_{hitung} Bandingkan L_{hitung} dengan harga $L_{tabel} (\alpha = 005)$
- e) Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti data berdistribusi normal, dan jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Salah satu teknik untuk menguji homogenitas yakni *Uji Barlett*. Homogenitas yang diuji adalah Y atas X. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$, maka variabel homogen, pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. X^2_{hitung} dihitung dengan rumus sebagai berikut:⁴⁶

$$x^2 = (1n10)[B - \sum db \log S_f^2]$$

Dimana:

$$B = (\sum db) \log S^2 \quad \text{dan} \quad S^2 = \frac{\sum db \cdot S_f^2}{\sum db}$$

3. Uji linieritas dan keberartian regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi sederhana pada varabel penelitian maka dilaksanakan dengan menghitung F_{hitung} Uji Linieritas regresi digunakan rumus sebagai berikut:⁴⁷

$$F = \text{RJK}_{TC} : \text{RJK}_E$$

⁴⁶ Usman dan Akbar. 2008. *Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara. Edisi Kedua, hlm. 138-139

⁴⁷ *Ibid.*, Nana Sujana, hal. 315

RJK_{TC} dihitung dengan rumus $RJK_{(TC)} = JK_{TC} : k-2$ dan RJK_(E) dihitung dengan rumus: $RJK_{(E)} = JK_{(E)} : n-k$. jika nilai $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$. Nilai a, dan b dirinci rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Untuk menguji keberartian arah regresi (b), maka $F_{hit reg}$ dibandingkan dengan F_{Tabel} . Jika $F_{hit reg} > F_{Tabel}$, maka koefisien arah regresi berarti. $F_{hit reg}$ diperoleh dari hasil bagi RJK_{reg} dengan RJK_{res}

3. Pengujian hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah yaitu.

a. Analisis kolerasi

Analisis kolerasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu korelasi sederhana kan korelasi ganda. Dengan kriteria pengujian diterima apabila $r_{xy} > r_{Tabel}$ pada taraf signifikan 5%. Rumus yang digunakan yaitu:⁴⁸

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

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

a. H_0 : $P_{yx} \leq 0$

⁴⁸ *Ibid.*, Usman, hal. 203

$$H_a : P_{yx} > 0$$

Keterangan:

P_{yx} = koefisien korelasi antara Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) di SMP Negeri 2 Tanjung Pura.

b. Uji signifikan korelasi

Indra jaya menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan uji t dengan rumus:

$$t = r \frac{\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standart devisi dari distribusi t tabel (tabel t)

r^2 = koefesien

n = Jumlah Responden

- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka korelasi signifikan
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka korelasi tidak signifikan

Selanjutnya Indra jaya menyatakan untuk menentukan besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan koefisien penentu atau koefisien determinan dengan menggunakan rumus:

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

Dimana : KP = Koefisien penentu atau koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi.

Untuk menguji apakah korelasi juga dapat berlaku bagi populasi atau dapat digeneralisasikan maka perlu dilakukan uji signifikan korelasi dengan rumus t-tesatau t- hitung sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Kriteria pengujian signifikan :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: artinya H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: artinya H_0 diterima, H_a ditolak.

Ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (db)= n-2

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 37 guru SMP Negeri 1 Tanjung Pura. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel meliputi skor tertinggi, skor terendah, *mean* (M), dan *standar deviasi* (SD). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *SPSS Versi 20.00*.

Tabel 4.1 Data Statistik Variabel X dan Y

Statistics

		Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X)	Kinerja Guru (Y)
N	Valid	37	36
	Missing	0	1
Mean		80.32	84.81
Median		80.00	86.00
Mode		75 ^a	77 ^a
Std. Deviation		5.406	6.670
Variance		29.225	44.491
Range		24	23

Minimum	70	74
Maximum	94	97
Sum	2972	3138

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

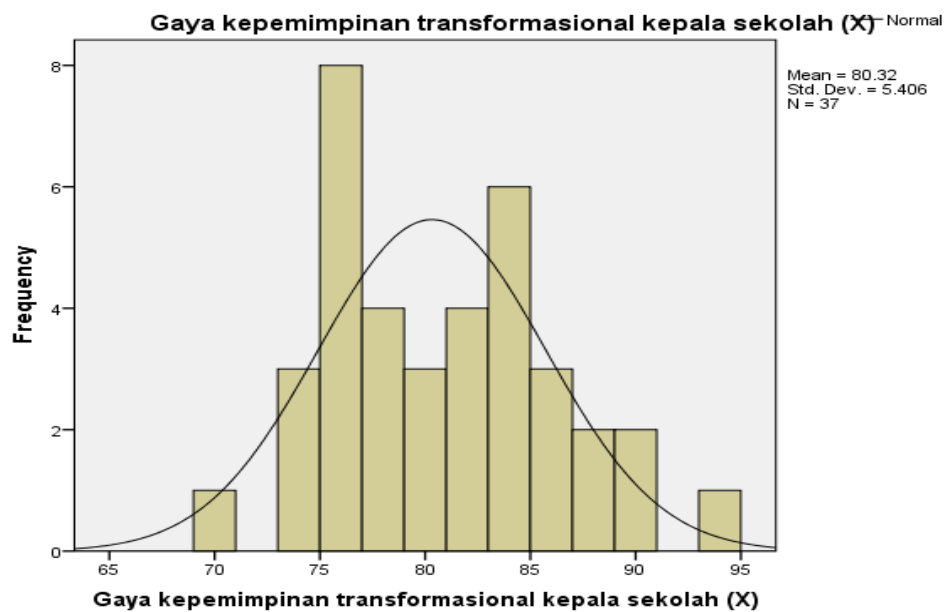
1. Data Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)

Data variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah kepala sekolah diperoleh dari angket yang terdiri atas 25 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 94 dan skor terendah ideal adalah 25. Berdasarkan data penelitian, variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki skor tertinggi sebesar 94, skor terendah sebesar 70, *mean* sebesar 80.32 dan standar deviasi sebesar 5.406. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 37$ hasilnya adalah 6,28 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data $(94-70) = 24$. Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $24/6 = 4$,

Berdasarkan data statistik yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mean atau nilai rata-rata sebesar 80.32. setelah di rata-ratakan dengan butir angket yang valid sebesar 25 butir, sehingga diketahui nilai rata-rata angket $80.32 : 25 = 3,21$. Selanjutnya, nilai median sebesar 80.00 dan modus sebesar 75. Setelah di rata-ratakan dengan butir angket valid sejumlah 25 butir diketahui nilai median (titik tengah) $80.00 : 25 = 3,2$ dan modus nilai angket $75 : 25 = 3$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 2 Tanjung Pura berdasarkan data sebaran butir angket yang di

berikan ialah tergolong di atas rata-rata dengan bukti nilai modus 75. Lebih jelasnya distribusi data dapat dilihat pada frekuensi data kelompok, akan disajikan dalam histogram di bawah ini:

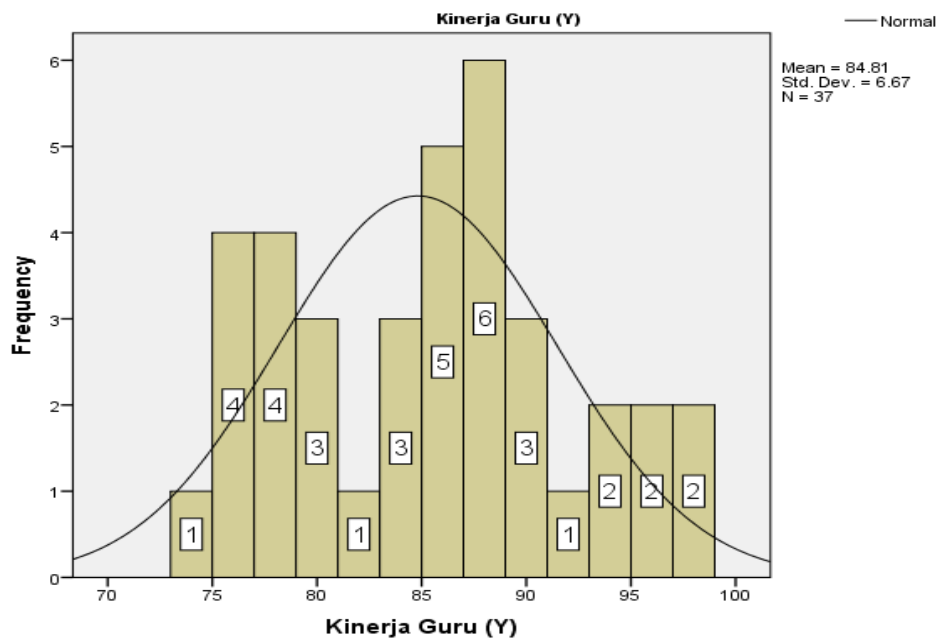
Gambar 4.1 histogram gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah



Data variabel kinerja guru diperoleh dari angket yang terdiri atas 24 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 97 dan skor terendah ideal adalah 24. Berdasarkan data penelitian, variabel kinerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 97, skor terendah sebesar 74, *mean* sebesar 84.81 dan standar deviasi sebesar 6.67. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 37$, hasilnya adalah 6,28 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data $(97-74) = 23$. Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $23/6 = 3,83$ dibulatkan menjadi 4. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel kinerja guru.

Berdasarkan data statistik yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mean atau nilai rata-rata sebesar 84.81. setelah di rata-ratakan dengan butir angket yang valid sebesar 24 butir, sehingga diketahui nilai rata-rata angket $84.81 : 24 = 3,53$. Selanjutnya, nilai median sebesar 86.00 dan modus sebesar 77. Setelah di rata-ratakan dengan butir angket valid sejumlah 24 butir diketahui nilai median (titik tengah) $86.00 : 24 = 3,58$ dan modus nilai angket $77 : 24 = 3,21$. Hal ini berarti kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura berdasarkan data sebaran butir angket yang di berikan ialah tergolong di atas rata-rata dengan bukti nilai modus 77. Lebih jelasnya distribusi data dapat dilihat pada frekuensi data kelompok, akan disajikan dalam histogram di bawah ini:

Gambar 4.2 histogram kinerja guru



B. Pengujian Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig*. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Dengan bantuan *SPSS Versi 20.00* hasil uji Normalitas di tunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

No	Nama Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Nilai <i>Asymp.Sig</i>	Hasil Pengujian
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	0,684	0,738	Normal
2	Kinerja Guru	0,580	0,889	Normal

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah $0,738 \geq 0,05$ dan variabel kinerja guru menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,889 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Jika harga sig tersebut $<0,05$ maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai Sig $\geq 0,05$ maka hubungannya bersifat linear. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20.00*. Hasil uji linieritas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas

Variabel		F	Sig	Kesimpul an
Bebas	Terikat			
Gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah	Kinerja Guru	1,268	0,311	Linear

Dari output di atas dapat dilihat bahwa Sig $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier. Sementara Uji keberartian dan Regresi Sederhana untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel terikat dengan variabel bebas bersifat signifakn. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20.00*. Hasil uji keberartian dan regresi sederhana ditunjukkan tabel.

c. Uji Homogenitas

Ada tidaknya homogenitas dapat dilihat dari pola grafik antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Untuk memperkuat pengujian homogenitas digunakan juga uji *Rho Spearman*. Dalam uji ini yang perlu

ditafsirkan hanyalah bagian koefisien korelasi antara variabel independen dengan absolut residu. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka tidak homogenitas, jika sebaliknya maka terjadi homogenitas. Dengan bantuan *SPSS Versi 20.00* diperoleh hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil uji homgenitas

Variabel		<i>Spearman's</i>	Sig	Kesimpulan
Bebas	Terikat	<i>rho</i>		
Gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah	Kinerja Guru	1,466	0,212	Homogenitas

Dari tabel di atas nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel. Dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi. Berikut rangkuman hasil analisis korelasi.

Hasil analisis korelasi variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel 4. 8 Hasil uji korelasi X dengan Y

		Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah	KINERJA GURU
Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah	Pearson Correlation	1	.630
	Sig. (2-tailed)		.046
	N	37	37
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.630	1
	Sig. (2-tailed)	.311	
	N	37	37

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah (X) memiliki hubungan dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

2. Uji signifikan korelasi

Untuk menguji hipotesis pertama yakni Motivasi Belajar Siswa berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru Internal digunakan analisis regresi Sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 uji signifikansi korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 ^a	.109	.083	6.386

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.331	1	174.331	4.275	.046 ^b
	Residual	1427.344	35	40.781		
	Total	1601.676	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	52.114	15.849		3.288	.002
	Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X)	.407	.197	.330	2.068	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,330 dengan demikian keduanya tergolong sangat kuat. Sementara itu berdasarkan rangkuman di atas terlihat koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,109 yang memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) memberikan hubungan sebesar $0,109 \times 100 \% = 0,109 \%$ terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru) dapat dilihat melalui uji "t". melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,275$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,026$. oleh karena $t_{hitung} 4,275 > t_{tabel} 2,026$, hal ini menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 52,114 + 0,407X = 52,521$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika Kualitas kerja Auditor

Internal meningkat sebesar satu unit maka Motivasi Belajar juga akan meningkat sebesar $0,407 + 52,114 = 52,521$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura dalam kateangan dengan frekuensi 37 responden. Jadi dapat dikatakan sebagian besar guru SMP Negeri 2 Tanjung Pura berpendapat bahwa tinggi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Kepala sekolah sudah melakukan fungsinya dengan baik sebagai seorang pemimpin yang memiliki gaya transformasional.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,275 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 dan nilai koefisien sebesar 52.114. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah kepala sekolah maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini juga berlaku untuk

hal sebaliknya yaitu jika gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah kepala sekolah rendah maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah diuraikan dalam bab IV, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 2 Tanjung Pura dapat dikatakan baik karena dilihat dari uji analisis yang telah dilakukan.
2. Kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura juga dapat dikatakan baik karna dilihat dari uji persyaratan dan uji analisis yang telah dilakukan.
3. Antara variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dengan variabel kinerja guru (Y) terdapat hubungan yang signifikan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,275 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 dan nilai koefisien sebesar 52.114. Baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh guru sangat ditentukan oleh baik buruknya pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah yang terjadi di dalam sekolah.

B. Implikasi

Implikasi adalah jawaban dari pembahasan penelitian yang telah dikemukakan pada bab IV. Adapun implikasi tersebut ialah:

Berdasarkan hasil penelitian atau uji hipotesis bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan gaya kepemimpinan transformasional dengan benar yaitu

dengan cara memberikan motivasi dan pengarahan kepada guru supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan baik, mengadakan dan melengkapi alat-alat pembelajaran, berdiskusi dengan guru untuk mempelajari tentang media, metode, model pembelajaran serta untuk mencari solusi ketika ada guru yang memiliki masalah dalam kerjanya, membina kerja sama di antara guru, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti pelatihan, melakukan kerjasama dengan stakeholder dan instansi lain. Jika hal ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi guru, guru-guru akan menghasilkan peserta didik yang memiliki pengetahuan luas, skill dan kemampuan untuk bersaing dengan siswa lainnya, dan juga guru nya akan menjadi guru-guru yang percaya diri, terampil, kreatif dan sukses.

C. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disarankan bagi kepala sekolah untuk melaksanakan kegiatan gaya kepemimpinan transformasional dengan tepat untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru. Gaya kepemimpinan transformasional ini dilakukan dengan cara memberikan pengarahan, motivasi, bimbingan, menjadi contoh teladan yang baik bagi guru, mampu menciptakan suasana harmonis dengan guru-guru, keterbukaan sistem manajemen yang ada di sekolah.
2. Disarankan kepada guru untuk senantiasa berupaya meningkatkan kinerjanya, dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya dengan baik, yaitu dengan membuat RPP, Media pembelajaran ketika akan memasuki ruang kelas untuk melaksanakan proses pembelajaran, dan juga harus menguasai metode

dan manajemen kelas yang baik dan menyenangkan bagi murid-murid, selain itu juga guru harus memiliki sifat jujur, terbuka, ramah, sopan dan santun serta penyayang dan humoris. Sehingga dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerja guru karena dapat mempengaruhi masyarakat sekolah untuk belajar dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan komariah, Engkoswara. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Siahaan, Amiruddin. 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Andi Offset
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.: Rineka Cipta
- Cahaya putra rustamaji, Army. *Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru SMK Swastadi Jakarta Timur*. *Jurnal psikopedagogia*. Vol 5. no. 2 oktober 2017
- Danim, Sudarwan. 2005. *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional Dalam komunitas organisasi pembelajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dubrin. Andrew J. 2006. *The Complete Ideal's Guides Leadership*, Jakarta: Prenada Media
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan kinerja kepala sekolah/ adrasah melalui Manajerial Skill*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hisbanarto. Yakub Vico. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- http://www.google.co.id.digilib.uinsby.ac.id/1692/5/Bab_2.pdf, 29 Februari, 2015, 10.19
- Jaya, Indra. 2013. *Penerpan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung : Cita Pustaka Media Perintis
- J. Simanjuntak, Payaman. 2013. *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Juni Priansa, Donni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Mesiono. 2015. *Manajemen Dan organisasi*. Medan: Citapustaka Media Perintis
- Mulyasa. 2013. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasution, Irwan. 2013. *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Prabowo, Sugeng listyo, dan faridah nurmaliyah. 2010. *Perencanaan pembelajaran* Malang: UIN Maliki Press

- Prabu, Anwar, Mangkunegara. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Raihani. 2010. *Kepemimpinan sekolah Transformatif* Yogyakarta: Lkis Printis Cemerlang
- Rivai, dkk. Veithzal. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Siahaan, dkk. A miruddin. 2013. *Administrasi satuan pendidikan pendekatan sistemik dalam pengelolaan pendidikan untuk meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan pada satuan pendidikan*. Medan: Perdana Publishing
- S. Ruky, Achmad. 2006. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sudarman, Momon. 2013. *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supardi. 2015. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Susmiyati. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung*. Jurnal Episteme. Vol.11, No.1. 2016
- Suyatmiyah. *Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tk Pns Se- Kecamatan Bantul*. Jurnal psikopedagogia. Vol 2.no. 2. 2013
- Syafaruddin. 2008. *Efektivitas Kebijakan Pendidikan (konsep, strategi, dan aplikasi kebijakan menuju organisasi sekolah efektif)*. Jakarta: Rineka cipta
- Syafaruddin. 2008. *Manajemen Mutu terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo
- Syahrums dan Salim. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung Citapustaka Media
- Tisnawati, Erni dan Kurniawan saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana

- Wahyosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR ANGKET

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Pura

A. Petunjuk Penggunaan

1. Jawablah pertanyaan berikut ini dengan cara memberikan tanda () pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu tepat dan benar
SS : untuk jawaban Sangat Setuju
S : untuk jawaban Setuju
KS : untuk jawaban Kurang Setuju
TS : untuk jawaban Tidak Setuju
2. Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Bapak/Ibu di sekolah ini
3. Atas jawaban yang Bapak/Ibu berikan diucapkan terima kasih

B. Identifikasi Responden

1. Nama Responden :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Strata Pendidikan :
5. Lama bekerja :

C. Angket Pernyataan Variabel X (kepemimpinan transformasional kepala sekolah)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS
Karisma					
1.	Kepala sekolah mampu membawa kemajuan sekolah				
2.	Kepala sekolah tidak profesional dalam menjalankan tugasnya				
3.	Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, kepala sekolah selalu berorientasi kepada visi				

	dan misi sekolah				
4.	Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan visi sekolah kepada para guru dengan bahasa yang sederhana				
5.	Kepala sekolah sekolah selalu memotivasi para staf dalam melaksanakan tugas				
6.	Kepala sekolah mampu menumbuhkan perasaan yang kuat kepada para staf dalam menjalankan tugasnya dengan baik				
Motivasi inspirasional					
7.	Kepala sekolah menyampaikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana dan jelas				
8.	Kepala sekolah mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi kepada staf dengan baik				
9.	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada stafnya dalam menjalankan tugas-tugas kelompok				
10.	Kepala sekolah membangkitkan antusiasme staf terhadap tugas-tugas kelompok				
11.	Kepala sekolah menciptakan suasana saling terbuka dan suasana saling percaya dalam sekolah				
12.	Kepala sekolah kurang mampu memberikan motivasi berupa arahan ataupun bimbingan kepada para bawahannya				
Stimulasi intelektual					
13.	Kepala sekolah mengembangkan rasionalitas kepada staf tentang tugas-tugas				
14.	Kepala sekolah selalu mendorong staf untuk mengembangkan kreativitas				
15.	Kepala sekolah selalu memberikan pengakuan atas hasil kerja para staf/ guru dalam bentuk				

	pujian personal				
16.	Kepala sekolah selalu melibatkan staf dalam penyelesaian masalah				
17.	Kepala sekolah tidak mampu menjalinkerja sama yang baik diantara para pegawainya				
18.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada staf/guru ketika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
19.	Kepala sekolah tidak pernah memberikan reward ataupun panishman kepada para stafnya				
	Pertimbangan individu				
20.	Kepala sekolah selalu menghargai perbedaan individu				
21.	Kepala sekolah selalu memberikan pengarahan kepada para guru terhadap sebuah tugas yang dijalankan				
22.	Kepala sekolah memberikan perhatian tentang kebutuhan berprestasi pegawainya				
23.	Kepala sekolah selalu mendorong seluruh staf/guru untuk selalu mengevaluasi hasil kerja serta menyempurnakannya				
24.	Kepala memperlakukan staf/karyawan dengan hormat				
25.	Kepala sekolah tidak memperlakukan para pegawai dengan hormat				

D. Angket Pernyataan Variabel Y (kinerja guru)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1	Sebelum mengajar terlebih dahulu saya menyusun rencana pengajaran				
2	Dalam manyusun rencana pembelajaran saya				

	menggunakan kurikulum dan silabus				
3	Dalam menyusun rencana pembelajaran saya menentukan tujuan pembelajaran				
4	Dalam menyusun rencana pembelajaransaya menentukan materi kompetensi/sub kompetensi pembelajaran				
5	Dalam menyusun rencana pembelajaran saya menentukan strategi/metode pembelajaran yang akan disampaikan				
6	Dalam menyusun rencana pembelajaran saya tidak menentukan strategi/metode pembelajaran yang akan disampaikan				
7	Dalam menyusun rencana pembelajaran saya mengacu pada tujuan pembelajaran				
8	Dalam menyusun rencana pembelajaran saya menentukan media/sumber dan alokasi waktu pembelajaran				
9	Dalam penyusunan rencana pembelajaran saya menyusun perangkat penilaian				
10	Saya memberikan motivasi kepada peserta didik pada saat proses pembelajaran berlangsung dengann tujuan agar siswa tetap serius dan semangat dalam mengikuti pelajaran				
11	Saya menngunakan media pembelajaran ketika proses pembelajaran sedang berlangsung				
12	Saya selalu membimbing siswa ketika siswa melaksanakan kegiatan praktek				
13	Dalam proses pembelajaran saya selalu mengadakan Tanya jawab				
14	Dalam proses pembelajaran saya tidak mengadakan Tanya jawab				

15	Saya menyimpulkan hasil belajar ketika proses pembelajaran berakhir				
16	Saya tidak menyimpulkan hasil belajar ketika proses pembelajaran berakhir				
17	Pada akhir pembelajaran saya memberi tugas kepada siswa untuk dikerjakan di rumah				
18	Dalam penyusunan tes saya mengacu kepada materi pelajaran yang telah diajarkan				
19	Setelah melakukan evaluasi saya melakukan penyempurnaan kegiatan pembelajaran				
20	Saya menciptakan suasana kondusif di kelas sebelum kegiatan belajar dimulai				
21	Saya melakukan pendekatan kepada siswa tentang kelemahan dan kekurangannya sebagai tindak lanjut dari hasil penilaian				
22	Saya tidak pernah melakukan pendekatan kepada siswa tentang kelemahan dan kekurangannya dalam mengikuti pelajaran				
23	Saya selalu membimbing siswa yang kesulitan dalam memahami pelajaran				
24	Saya tidak pernah membimbing siswa yang kesulitan dalam menguasai materi pelajaran				
25	Saya menganjurkan kepada siswa untuk mencari sumber/media pembelajaran selain yang ada di sekolah				

21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	6
22	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	8	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	
24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	
26	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	8	
27	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	
28	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	
29	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	8	
30	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	7	
31	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	9	
32	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	7	
33	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	
34	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	8	
35	1	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	8	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	
37	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	8	
No	Instrumen Variabel Kinerja Guru (Variabel Y)																									
Su	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Y	
bj																										
ek																										
1	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	9	
2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	8	
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	8	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	9	

																											7
5	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	8	
6	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	9	
7	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	8	
8	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	9		
9	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	8	
10	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	7	
11	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	8	
12	4	1	4	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	8	
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	8	
14	4	2	4	4	2	4	1	1	4	4	1	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	7	
15	4	2	4	4	2	4	1	1	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	7	
16	4	2	4	4	2	4	1	1	4	4	1	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	7	
17	2	1	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	7	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	9	
19	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	7	
20	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	7	
21	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	8	
22	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	8		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	7	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	7	
25	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	8	
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	8	
27	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	8	

28	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	$\frac{8}{3}$
29	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	$\frac{8}{6}$
30	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	$\frac{7}{9}$
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	$\frac{8}{8}$
32	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	$\frac{8}{5}$
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	$\frac{9}{7}$
34	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	$\frac{8}{3}$
35	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	$\frac{8}{9}$
36	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	$\frac{9}{1}$
37	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	$\frac{9}{5}$

Btr5	Pearson Correlation	.334*	.395*	.328*	.332*	1	-.086	.000	.000	-.444**	.099	.000	.000	.078	.519**	.271	.105	-.126	-.239	.000	-.133	.119	.119	.119	.268	.490*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.337	.615	.100	.100	.006	.561	.100	.100	.645	.001	.105	.535	.456	.155	.000	.434	.482	.482	.482	.182	.109	.033	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	-.145	.002	-.067	-.124	.086	-.013	-.070	.121	.043	.043	-.164	-.071	.079	-.038	-.078	.082	.638	.688	-.066	.190	.116	.116	.116	-.028	.445*	
	Sig. (2-tailed)	.393	.989	.693	.466	.615	.938	.681	.477	.799	.801	.331	.678	.642	.825	.647	.343	.604	.698	.260	.495	.495	.495	.495	.870	.027	
Btr6	Pearson Correlation	.243	.453**	.371*	.319	.000	-.013	.510**	.227	.260	.389*	.333*	.298	.392*	.152	.158	.212	.179	.236	.236	.021	.179	.179	.179	.049	.344*	
	Sig. (2-tailed)	.148	.005	.024	.054	1.000	.938	.001	.177	.120	.017	.044	.074	.017	.370	.351	.207	.289	.159	.004	.289	.289	.289	.289	.775	.015	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.176	.399*	.529**	.101	.000	-.070	.510**	.056	.342*	.344*	.520**	.302	.477**	.031	.083	.174	.030	.080	.822	.385*	.279	.279	.279	.279	.162	.580**
	Sig. (2-tailed)	.296	.014	.001	.553	1.000	.681	.740	.038	.037	.001	.069	.003	.858	.625	.302	.859	.880	.018	.094	.094	.094	.094	.094	.394	.007	
Btr7	Pearson Correlation	.000	.094	.325*	-.046	-.144**	-.127	.256	-.175	.216	.260	.207	-.228	.341	.457*	.478**	.272	.080	.080	.034	.080	.007	.007	.007	.007	-.044	.348*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.578	.049	.786	.477	.177	.740	.301	.200	.220	.869	.150	.030	.003	.003	.103	.840	.526	.966	.966	.966	.966	.966	.966	.795	.020
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.083	.056	.221	-.054	.099	.043	.342*	-.175	.450**	.264	.225	.188	.024	.135	.034	.035	-.055	.195	.153	.153	.153	.153	.153	.153	.114	.533*
	Sig. (2-tailed)	.624	.742	.189	.750	.561	.799	.301	.175	.005	.115	.180	.265	.888	.427	.843	.837	.747	.248	.367	.367	.367	.367	.367	.367	.500	.046
Btr8	Pearson Correlation	.000	.094	.325*	-.046	-.144**	-.127	.256	-.175	.216	.260	.207	-.228	.341	.457*	.478**	.272	.080	.080	.034	.080	.007	.007	.007	.007	-.044	.348*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.578	.049	.786	.477	.177	.740	.301	.200	.220	.869	.150	.030	.003	.003	.103	.840	.526	.966	.966	.966	.966	.966	.966	.795	.020
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.000	.094	.325*	-.046	-.144**	-.127	.256	-.175	.216	.260	.207	-.228	.341	.457*	.478**	.272	.080	.080	.034	.080	.007	.007	.007	.007	-.044	.348*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.578	.049	.786	.477	.177	.740	.301	.200	.220	.869	.150	.030	.003	.003	.103	.840	.526	.966	.966	.966	.966	.966	.966	.795	.020
Btr9	Pearson Correlation	.000	.094	.325*	-.046	-.144**	-.127	.256	-.175	.216	.260	.207	-.228	.341	.457*	.478**	.272	.080	.080	.034	.080	.007	.007	.007	.007	-.044	.348*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.578	.049	.786	.477	.177	.740	.301	.200	.220	.869	.150	.030	.003	.003	.103	.840	.526	.966	.966	.966	.966	.966	.966	.795	.020
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.083	.056	.221	-.054	.099	.043	.342*	-.175	.450**	.264	.225	.188	.024	.135	.034	.035	-.055	.195	.153	.153	.153	.153	.153	.153	.114	.533*
	Sig. (2-tailed)	.624	.742	.189	.750	.561	.799	.301	.175	.005	.115	.180	.265	.888	.427	.843	.837	.747	.248	.367	.367	.367	.367	.367	.367	.500	.046
Btr10	Pearson Correlation	.000	.094	.325*	-.046	-.144**	-.127	.256	-.175	.216	.260	.207	-.228	.341	.457*	.478**	.272	.080	.080	.034	.080	.007	.007	.007	.007	-.044	.348*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.578	.049	.786	.477	.177	.740	.301	.200	.220	.869	.150	.030	.003	.003	.103	.840	.526	.966	.966	.966	.966	.966	.966	.795	.020
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.083	.056	.221	-.054	.099	.043	.342*	-.175	.450**	.264	.225	.188	.024	.135	.034	.035	-.055	.195	.153	.153	.153	.153	.153	.153	.114	.533*
	Sig. (2-tailed)	.624	.742	.189	.750	.561	.799	.301	.175	.005	.115	.180	.265	.888	.427	.843	.837	.747	.248	.367	.367	.367	.367	.367	.367	.500	.046

Btr11	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.368*	.272	.291	.002	.000	.043	.389*	.344*	.216	.450**	1	.216	.276	.168	.117	-.012	.301	.116	.067	.367*	-.014	-.014	-.014	.087	.352*	
Btr12	Sig. (2-tailed)	.025	.004	.080	.989	1.000	.801	.017	.037	.200	.005		.200	.098	.321	.491	.942	.070	.495	.693	.025	.934	.934	.934	.610	.031	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Btr13	Pearson Correlation	-.094	.094	.420**	.044	.000	-.116	.333*	.520**	.260	.264	.216	1	.120	.318	.241	.240	.618**	.405*	-.033	.697**	.007	.007	.007	.105	.329*	
	Sig. (2-tailed)	.581	.578	.010	.797	1.000	.331	.044	.001	.120	.115	.200		.480	.055	.150	.152	.000	.013	.840	.000	.966	.966	.966	.538	.027	
Btr14	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.198	.315	.435**	.108	.078	.077	.298	.302	.207	.225	.276	.120	1	.215	.418**	.345*	.190	.204	.183	.006	.111	.111	.111	.048	.355*	
Btr15	Sig. (2-tailed)	.039	.057	.007	.524	.645	.678	.074	.069	.220	.180	.098	.480		.210	.010	.036	.261	.225	.277	.974	.513	.513	.513	.777	.022	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Btr16	Pearson Correlation	.153	.235*	.456*	.196	.271	.033	.152	.031	.241	.024	.117	.241	.418**	.359*	1	.732**	.259	.076	-.053	.058	.183	.183	.183	.258	.358*	
	Sig. (2-tailed)	.367	.042	.031	.245	.105	.825	.370	.858	.150	.888	.491	.150	.029	.029		.000	.122	.656	.752	.732	.277	.277	.277	.123	.023	
Btr16	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	.350*	.376*	.389*	.335*	.345*	.378*	.438*	.483*	.357*	.335*	.342*	.340*	.345*	.441*	.332*	.492**	.392**	.480*	.421*	.343*	.411*	.366*	.347*	.350*	.350*	

Btr22	Pearson Correlation	.202	.426**	.022	.120	.119	.116	.179	.279	.007	-.153	-.014	.007	.111	.294	.183	.003	-.045	.004	.118	-.180	.370*	.1	.330*	.856*	.366*
	Sig. (2-tailed)	.231	.009	.897	.478	.482	.495	.289	.094	.966	.367	.934	.966	.513	.077	.277	.984	.792	.982	.488	.287	.021		.040	.000	.020
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Btr23	Pearson Correlation	.202	.426**	.022	.120	.119	.116	.179	.279	.007	-.153	-.014	.007	.111	.294	.183	.003	-.045	.004	.118	-.180	1.000**	1.000**	.339*	.356*	.376*
	Sig. (2-tailed)	.231	.009	.897	.478	.482	.495	.289	.094	.966	.367	.934	.966	.513	.077	.277	.984	.792	.982	.488	.287	.000	.000	.000	.000	.028
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Btr24	Pearson Correlation	.227	.319	-.136	.126	.268	.028	.049	.162	-.044	-.114	.087	.105	.048	.267	.258	.050	.023	-.104	.116	-.135	.856**	.856**	.856**	.1	.441*
	Sig. (2-tailed)	.178	.054	.422	.456	.109	.870	.775	.337	.795	.500	.610	.538	.777	.111	.123	.771	.893	.541	.495	.427	.000	.000	.000	.000	.038
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Btr25	Pearson Correlation	.333*	.329*	.372*	.386*	.340	.201	.177	.162	.105	-.114	-.059	.105	.048	.267	.258	.050	.023	.056	.190	-.135	.856**	.856**	.856**	.641**	.397*
	Sig. (2-tailed)	.004	.044	.019	.017	.010	.032	.005	.037	.038	.006	.028	.038	.037	.011	.023	.021	.043	.041	.020	.027	.006	.000	.000	.043	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*.
Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Pe ars on Cor rela tion Sig. (2- tail ed) N		.3	.4	.4	.4	.3	.6	.4	.3	.3	.3	.4	.3	.3	.3	.4	.3	.3	.4	.3	.5	.3	.3	.3	.3	.5	
	Cor rela tion	.4	.9	.4	.6*	.1	.4	.0	.6	.3	.9	.6	.5	.5	.8	.6	.3	.6	.3	.2	.6	.6	.9	.3	.7	.9*	.8
Btr2		*	*	**	**	*	*	**	**	*	*	*	*	*	*	**	*	*	*	*	*	**	*	*	*	*	**
5		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.22
		2	3	0	2	4	3	0	0	4	3	1	3	4	7	2	6	5	9	6	2	8	9	1	7	1	7
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

*

Corr
elati
on is
signi
fican
t at
the
0.05
level
(2-
taile
d).

**

Corr
elati
on is
signi
fican
t at
the
0.01
level
(2-
taile
d).

UJI DESKRIPTIF DATA

Statistics

		Gaya kepemimpinan transformasiona I kepala sekolah (X)	Kinerja Guru (Y)
N	Valid	37	37
	Missing	0	0
Mean		80.32	84.81
Std. Error of Mean		.889	1.097
Median		80.00	86.00
Mode		75 ^a	77 ^a
Std. Deviation		5.406	6.670
Variance		29.225	44.491
Range		24	23
Minimum		70	74
Maximum		94	97
Sum		2972	3138

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya kepemimpinan transformasiona I kepala sekolah (X)	Kinerja Guru (Y)
N		37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.32	84.81
	Std. Deviation	5.406	6.670
	Absolute	.112	.095
Most Extreme Differences	Positive	.112	.095
	Negative	-.068	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.684	.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738	.889

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Guru (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.171	10	18	.116

ANOVA

Kinerja Guru (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	952.176	18	52.899	1.466	.212
Within Groups	649.500	18	36.083		
Total	1601.676	36			

UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) *	(Combined)		952.176	18	52.899	1.466	.212
Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X)	Between Groups	Linearity	174.331	1	174.331	2.831	.141
		Deviation from Linearity	777.844	17	45.756	1.268	.311
	Within Groups		649.500	18	36.083		
	Total		1601.676	36			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru (Y) * Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X)	.330	.109	.771	.594

UJI KORELASI

Correlations

		Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X)	Kinerja Guru (Y)
Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X)	Pearson Correlation	1	.630 [*]
	Sig. (2-tailed)		.046
	N	37	37
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.630 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.046	
	N	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : Hikmah Hidayani Nasution
Tempat/Tanggal Lahir : Tp. Dalam 11 November 1995
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Pendidikan No. 34A
Nama Orang Tua

Ayah : Maulidsyah Nasution
Ibu : Nur Hayati Ritonga

B. Pendidikan

1. SDN. NO.11614 Teluk Pulau Dalam Kec. Kualuh Leidong Kab. Labuhan Batu Utara tahun 2002-2008
2. SMP N.1 Kualuh Leidong Kec. Kualuh Leidong Kab. Labuhan Batu Utara tahun 2008-2011
3. SMA N.1 Kualuh Leidong Kec. Kualuh Leidong Kab. Labuhan Batu Utara tahun 2011-2014
4. FITK Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. 2014-2018

Demikianlah daftar riwayat hidup penulis dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 29 Juni 2018
Penulis

Hikmah Hidayani Nasution
Nim: 37 14 4 040