



**HUBUNGAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR  
DENGAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 TANJUNG PURA  
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)

Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Disusun

Oleh :

**JUHAIRINA HASIBUAN**  
**NIM : 37144011**

**JURUSAN  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**(Drs. Rustam, MA)**

**NIP. 196809201995031002**

**197706112007101001**

**(Suhairi ST., MM)**

**NIP.**

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

**MEDAN**

**2018**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta Alam, yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah- Nya dengan Penuh kasih sayang- Nya. sehingga Penulis dapat Menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “ Hubungan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Pura ”. Shalawat Beriringkan Salam Kepada Nabi Muhammad Saw, sebagai Pemimpin Ummat *Rahmatan Li al-‘Alamin*.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa Perkuliahan sampai Penyusunan skripsi sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu dalam skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terutama dan Teristimewa Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik Penulis sampai saat ini, serta yang telah memberikan dukungan cinta, kasih sayang dan doa yang diberikan sepanjang waktu dan memberikan bantuan material kepada penulis, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan menjadi Kebanggaan Keduanya. Dan juga, Nenek, ibuk dan Om serta adik adik saya Muhammad Rahmad Fadly Hasibuan, Putri Mulianda Hasibuan, Muhamad Rizky Akbar Hasibuan dan Seluruh Keluarga Besar yang telah memberikan dorongan dan Motivasi sehingga Penulis dapat menyelesaikan Perkuliahan.
2. Bapak Drs. Rustam, MA (Pembimbing I) yang telah sabar dalam membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan untuk kesempurnaan Skripsi ini, dan Bapak Suhairi,

S.T.,M.M. (Pembimbing II) yang telah mengarahkan dan memberi saran dalam penyelesaian Skripsi ini.

3. Bapak Dekan, Wakil 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.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Juga Selaku Penasehat Akademis.
5. Bapak dan Ibuk Dosen Serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
6. Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Tanjung Pura serta Guru-Guru lainnya yang Telah Memberikan bantuan data dan Keterangan dalam Penyusunan Skripsi ini.
7. Selanjutnya Juga ucapan Terima Kasih Penulis sampaikan Kepada Yogi Ramadi selalu turut memberi dukungan dan semangat kepada penulis sampai terselesaikannya skripsi ini serta Sahabat-Sahabat Seperjuangan MPI-3 Stambuk 2014, Nita, Yayang, Salmi, Hikmah, Nikmah, Rahmi, Wardah saniah, Hadi, Heny, Fauzal, Herfan, Fina, dan yang Lainnya yang Penulis sayangi, sahabat KKN Desa Karang Tengah, Syam, Rizka, Maulida, Leli juga teman-teman Satu Kos, Fitri, Sari, Huda selalu menjadi tempat berbagi ketika senang dan sedih,tempat menumpahkan Kesalahan, selalu menemani dengan Tawa, yang selalu memberikan nasehat, dukungan dan semangat, sehingga dapat kembali tersenyum dalam mengerjakan Tugas akhir ini hingga selesai. dan Masih banyak lagi yang tidak cukup lagi bila dituliskan, tapi insyaallah terkenang di hati Penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat di harapkan demi kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi agama, bangsa dan negara. Akhirnya pada Allah SWT jugalah penulis berserah diri, semoga amal baik semua ini bernilai ibadah disisi Allah SWT dan Mudah-mudahan skripsi ini bermamfaat bagi penulis serta bagi pembaca pada umumnya. Amin ya Rabbal Alamin.

Medan, April 2018

Penulis

JUHAIRINA HASIBUAN

NIM. 37.14.4.014

## DAFTAR ISI

<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>i</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Pembatasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Mamfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Kerangka Teori .....	7
A. Motivasi Kerja .....	7
2.A.1 Pengertian administrator .....	7
2.A.2 Fungsi administrasi pendidikan .....	10
2.A.3 Kepala sekolah sebagai administrator.....	13
2.A.4 Proses pelaksanaan administrator ketatausahaan.....	14
B. Kinerja Guru .....	17
2.1 Pengertian Kinerja Guru .....	17
2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	20
2.3 Penilaian Kinerja Guru .....	21
2.4 Mamfaat Penilaian Kinerja Guru .....	22
C. Penelitian yang Relevan .....	23
D. Kerangka Fikir.....	24

E. Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	28
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
3.4 Defenisi Operasional.....	32
3.5 Instrumen Pengumpulan Data .....	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7 Uji Coba Instrumen .....	37
37.1 Uji Validitas .....	37
3.7.1.1 Uji Validitas Sekolah Sebagai Administrator .....	38
3.7.1.2 Uji Validitas Kinerja Guru .....	41
3.7.2 Uji Reabilitas .....	44
3.7.2.1 Uji Reabilitas Sekolah Sebagai Administrator.....	45
3.7.2.2 Uji Reabilitas Kinerja Guru.....	47
3.7.3 Uji Persyaratan Analisis.....	51
3.7.3.1 Uji Normalitas .....	51
3.7.3.2 Uji Lineritas.....	52
3.7.3.3 Uji Homogenitas .....	53
3.7.3.4 Pengujian Hipotesis.....	53
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA.....</b>	<b>54</b>
4.1 Deskripsi Data .....	54
4.1.1 Kepala Sekolah Sebagai Administrator .....	54
4.1.2 Kinerja Guru .....	59
4.2 Pengujian Persyaratan Analsis.....	65

4.2.1 Uji Normalitas.....	65
4.2.2 Uji Homogenitas .....	66
4.2.3 Uji Linearitas .....	68
4.2.4 Pengujian Hipotesis .....	70
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	76

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : JUHAIRINA HASIBUAN  
Tempat/Tgl. Lahir : Rantau Prapat, 08 Desember 1995  
NIM : 37.14. 4.011  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Proposal : “Hubungan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Pura”  
Pembimbing : 1. Drs. Rustam, MA  
2. Suhairi, S.T.,M.M

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan didalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Juni 2018

Yang membuat pernyataan

JUHAIRINA HASIBUAN

NIM. 37.14.4.014



Nomor	:Istimewa	Medan, Mei 2018
Lampiran	:-	Kepada Yth.
Perihal	: Skripsi A.n Juhairina Haibuan	Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan		UIN Sumatra Utara Di- Medan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa:

Nama : Juhairina Hasibuan

Nim :37144011

Jurusan/Priodi:Manajemen Pendidikan Islam

Judul : “Hubungan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Pura”

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Wassalam Wr. Wb.

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**(Drs. Rustam, MA)**

**(Suhairi, S.T.,M.M)**

**NIP. 196809201995031002**

**NIP. 197706112007101001**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Angket Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 3.3 Hasil Validasi instrumen Kepala Sekolah Sebagai Administrator (X)	
44	
Tabel 3.4 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y).....	45
Tabel 4.1 Rangkuman Deskripsi Data Sekolah Sebagai Administrator (X) dan	
Kinerja Guru (Y).....	61
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Sekolah Sebagai Administrator (X)	
.....	62
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y).....	64
Tabel 4.4 Rangkuman Uji Normalitas Data Penelitian.....	66
Tabel 4.5 Rangkuman Uji Linearitas Sekolah Sebagai Administrator (X)	
terhadap	
Kinerja Guru (Y) .....	67
Tabel 4.6 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4.7 Uji Hipotesis Penelitian .....	69

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	35
Gambar 4.1	Histogram Skorr Variabel Sekolah Sebagai Administrator(X)....	63
Gambar 4.2	Histogram Skor Variabel Kinerja Guru (Y).....	65



Nama : JUHAIRINA HASIBUAN  
 Nim : 37.14.4.011  
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan  
 Keguruan  
 Pembimbing : 1. Drs. Rustam, MA  
 : 2. Suhairi, S.T.,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui kepala sekolah sebagai administrator di SMP Negeri Tanjung Pura, (2) mengetahui kinerja guru di SMP Negeri Tanjung Pura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kolerasional, dengan populasi seluruh guru SMP Negeri Tanjung Pura sebanyak 37 orang. Penarikan sampel berdasarkan sampel total, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 37 orang, sehingga semua sampel digunakan. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala *Likert* yang telah di uji validasi dan reabilitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan, Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa untk kepala sekolah sebagai administrator (X) di SMP Negeri 2 Tanjung Pura menunjukkan sebaran skor kepala sekolah sebagai administrator (X) sebanyak 4 orang (10,8 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (13,5 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (29,7 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Skor kepala sekolah sebagai administrator (X) umumnya berada di atas rata-rata.

Untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebanyak 4 orang (10,8 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (13,5 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 28 orang (75,6 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kinerja Guru (Y) umumnya berada di atas rata-rata. Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kepala sekolah sebagai administrator (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,577 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,33 yang memberikan makna bahwa motivasi kerja (x) memberikan pengaruh sebesar  $0,33 \times 100 \% = 33 \%$  terhadap kinerja guru (y). Kinerja seorang guru

tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi propisional, kompetensi sosial, dan kompetensi keperibadian

Kata kunci : kepala sekolah sebagai administrator, kinerja guru

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang mempunyai tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah, baik dilihat dari segi tugasnya sebagai pemimpin sekolah maupun sebagai tenaga administrasi. Kepala sekolah yang baik memiliki perencanaan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang akan dilakukan dalam tahun pelajaran. Kepala sekolah sebagai administrator bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan pengajaran kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator.<sup>1</sup>

Administrator dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan antara rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai administrator tidak memandang guru sebagai bawahan, melainkan sebagai teman sejawat. Sikap dan perilaku administrator hendaknya bisa membuat guru-guru lebih merasa dihargai dan dihormati kemampuan profesionalnya. Sehingga guru-guru tidak segan menanyakan dan mendiskusikan sesuatu yang berkaitan dengan tugasnya kepada administrator. Komunikasi antar guru dan administrator akan menjadi lancar. Situasi ini akan mempermudah administrator memberi dorongan kepada guru-guru untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Seorang administrator dan supervisor

---

<sup>1</sup>Novianty Djafri, (2016), *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Rajawali, Hal. 3

profesional senantiasa berorientasi pada nilai-nilai, sikap, dan perbuatan profesional. Artinya perbuatannya berpijak pada suatu teori sistematis yang memadai dan kode etik jabatannya. Maka berusaha untuk meletakkan dasar-dasar teoretis bagi praktek profesional sesuai dengan yang dicita-citakan.<sup>2</sup>

SMP Negeri 2 Tanjung Pura kepala sekolah sebagai administrator dalam melaksanakan wewenangnya sebagai administrator cukup baik, hal tersebut terlihat dari kesanggupan membantu guru membuat perencanaan pengajaran, membantu guru dalam penampilan mengajar, membantu mengadakan evaluasi, empati terhadap guru, dan mempunyai kemampuan dalam bidang administrasi pendidikan. Sedangkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura dalam menjalankan tugasnya sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan pengajaran mulai perencanaan pengajaran, mengelolah kelas, penggunaan metode dan media, penampilan mengajar, bimbingan, sampai evaluasi dan perilaku kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya.

Kepala Sekolah merupakan suatu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian, keberhasilan sekolah dalam pencapaian tujuannya. Dengan demikian Kepala Sekolah sangat diharapkan pengaruhnya untuk mengendalikan agar pendidikan berjalan sesuai harapan semua pihak. Dalam menjalankan kepemimpinannya Kepala Sekolah tergantung kepada guru karena guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan.<sup>3</sup>

Kepala sekolah harus menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai administrator, karena administrasi sekolah tidak akan berjalan dengan baik tanpa

---

<sup>2</sup>Risnawati, (2014), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Aswaja Presindo, Hal. 2

<sup>3</sup>Nunu Nuchiyah, (2007), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa, Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang, *Jurnal Pendidikan Dasar*, Volume : V, Nomor : 7

sokongan dari kepala sekolah. Selain membuat perencanaan, kepala sekolah juga harus membuat struktur organisasi sekolah dengan baik, dengan tujuan untuk membagi tugas masing-masing anggotanya dan harus bisa menyesuaikan antara tugas dan kemampuannya, sehingga bisa bekerja secara optimal.

Maka administrasi dengan fungsi-fungsinya merupakan sebuah proses pengaturan dan pemberdayaan sumber daya untuk mencapai tujuan. Penerapan fungsi-fungsi administrasi dibidang pendidikan mencapai tujuan penerapan di bidang pendidikan disini dapat dirangkum dari beberapa pendapat para ahli diatas yang meliputi perencanaan Planning, Organising, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting. Administrator juga sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan antara rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah.<sup>4</sup>

Kinerja yang dimiliki guru merupakan salah satu modal yang penting, dalam meningkatkan efektifitas dan efisien proses belajar mengajar. Fenomena umum yang di jumpai di sekolah-sekolah adalah terdapat beberapa guru yang kurang meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, dimana ada guru yang sering meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran selesai, terlambat masuk ke kelas, maupun yang sering absen.

Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui

---

<sup>4</sup>Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Managerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta, Hlm 25-26.



suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogic adalah bagaimana seorang guru mampu memahami wawasan atau landasan kependidikan, memahami peserta didik, memahami kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan diaologis, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja guru. Prawirosentono Menyatakan : “Kinerja guru dapat diartikan 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”.<sup>5</sup> Selanjutnya Martinis Yamin dan Maisah menyatakan: “kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan, Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah di sampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang di capai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru

---

<sup>5</sup>Momon Sudarman, (2013), *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta: PT Raja Grafindo, hlm 135.

<sup>6</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, (2008), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, hlm, 67.

sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat.

Keadaan ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kegiatan belajar-mengajar yang berlangsung di sekolah tersebut, sebagai upaya mengantisipasi maupun mengatasinya maka dituntut peranan kepala sekolah yang bertindak sebagai administrator di sekolah tersebut dan sekaligus meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Beberapa hal yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah melalui pendekatan persuasive maupun tindakan atau sanksi administratif yang berlaku. Disamping itu untuk memupuk kedisiplinan kerja guru yang sudah baik maka kepala sekolah dapat melakukan pemberian penghargaan berupa pujian, kemudahan administrator dan sebagainya. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura”

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan oleh penulis diatas, maka masalah-masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepala sekolah sebagai administrator berhubungan dengan kinerja guru
2. Apakah kepala sekolah sebagai administrator dapat menjalankan tugasnya dengan baik terhadap guru-guru yang dipimpinnya.
3. Bagaimana guru mempunyai kesempatan untuk menjadi kepala sekolah
4. Apakah guru yang mengajar disekolah tersebut merupakan lulusan dari fakultas keguruan

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah peneliti ini dibatasi pada variabel bebas (X) kepala sekolah sebagai administrator dan variabel terikat (Y) kinerja guru

## **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana kepala sekolah sebagai administrator di SMP Negeri 2 Tanjung Pura
2. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura
3. Apakah terdapat hubungan antara kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru SMP Negeri 2 Tanjung Pura

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka adapun tujuan yang berhak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kepala sekolah sebagai administrator di SMP Negeri 2 Tanjung Pura
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura
3. Untuk mengetahui hubungan kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura

#### **F. Manfaat Peneliti**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah di SMP Negeri 2 Tanjung Pura untuk tugasnya sebagai administrator dalam upaya pelaksanaannya
2. Sebagai bahan masukan bagi pengelola administrasi di SMP Negeri 2 Tanjung Pura guru dapat menjalankan fungsinya sebagai pelaksanaan administrator sekolah dengan baik
3. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian pada judul diatas dilokasi yang lain
4. Sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan peneliti dan para pembaca

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kepala Sekolah Sebagai Administrator**

###### **1.1. Kepala Sekolah**

Istilah “kepala sekolah” sebagai administrator mengandung dua kata, kata tersebut adalah kepala dan sekolah kata kepala sekolah dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana intraksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.

Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya intraksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.

Dalam organisasi kata memimpin, mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan sebagainya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang mempunyai tanggung jawab yang besar. dia harus dapat menggerakkan para bawahannya, membimbing, melindungi dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

## 1.2. Pengertian Administrasi

Kata administrasi sering digunakan orang baik dibidang perkantoran, organisasi maupun dalam dunia pendidikan. Secara etimologi pengertian administrasi dapat dikemukakan sebagai berikut: Kata administrasi berasal dari bahasa latin yang terdiri dari kata “ad” dan “ministrasi”. Kata ad mempunyai arti yang sama dengan kata to dalam bahasa inggris, yang berarti “ke” atau “kepala”. Dan “administrasi” sama artinya denganto serve atau ti conduct yang berarti melayani, membantu atau mengarahkan. Dalam bahasa Inggris to administer berarti pula “mengatur”, “memelihara” ( to lookafter) dan mengarahkan”.<sup>7</sup>

Pengertian diatas mempunyai arti bahasa administrasi merupakan suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan dalam mencapai tujuan.Selanjutnya pengertian modern tentang administrasi tentang administrasi dijelaskan oleh suharsini arikunto sebagai berikut.“suatu usaha bersama kelompok manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien dengan menggunakan segala dan daya yang ada”.<sup>8</sup>

Dalam pengertian diatas dapat ditegaskan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi yakni adanya usaha bersama (kegiatan yang direncanakan), adanya tujuan yang diinginkan di capai diproses administrasi, diupayakan usaha tersebut bisa efektif dan efesien, dan adanya dana da daya (sumber). Jika semua itu telah terpenuhi maka kegiatan administrasi dilaksanakan secara baik.

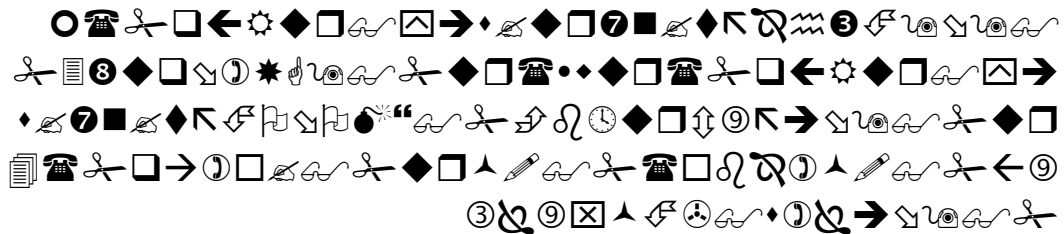
Pengertian-pengertian diatas masih bersifat umum, yaitu hanya melihat pengertian administrasi itu sendiri. Namun bila dilakukan kepada dunia pendidikan yang berkaitan dengan murid, guru bahan pelajaran dan sebagainya dijelaskan oleh M.daryanto mengutipf pendapat dari handrawi sebagai berikut: “rangkai

---

<sup>7</sup>Ary H. Gunawan, (2011), *Administrasi Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, Hlm 2

<sup>8</sup> Novianty Djafri, (2012),*Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Deepublish, Hlm.1-3

kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian usaha kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan secara berencana dan sistimatis yang diselenggarakan pada lingkaran tertentu, terutama berupa lembaga pendidikan formal”.



*Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.*

*(QS. Al ‘Alaq: 1-5).<sup>9</sup>*

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa jalinan kerjasama yang dilakukan dalam pelaksanaan administrasi sangat dibutuhkan guna mencapai tujuan dan target yang diinginkan dicapai oleh sebuah sekolah, kerja sama dalam pengertian ini adalah berfungsi setiap bidang yang ada di lembaga pendidikan yang saling mengikat dengan yang lainnya untuk menciptakan mekanisme organisasi pendidikan secara dinamis.

### 1.3. kepala sekolah sebagai administrator

kepala sekolah dapat didefenisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya intraksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.

Administrator dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan antara rasionalitas tertentu

<sup>9</sup> Departemen Agama RI, (2007), *Al-quranulkarim terjemah tafsir*, Bandung: Syaamil Al-quran hal: 157

untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah.

kepala sekolah sebagai administrator harus memiliki seorang siswa dalam proses belajar mengajar, dan kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah telah dirumuskan oleh Benyamin S Bloom, yaitu: kognitif pengetahuan, psikomotorik keterampilan dan efektif sikap, secara garis besar supandi mengemukakan yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai administrator yaitu pengetahuan tentang pengadministrasian, memiliki keterampilan dalam menerapkan fungsi-fungsi administrator adalah keterampilan dalam menerapkan fungsi-fungsi administrasi tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah harus menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai administrator, karena administrasi sekolah tidak akan berjalan dengan baik tanpa sokongan dari kepala sekolah. Selain membuat perencanaan, kepala sekolah juga harus membuat struktur organisasi sekolah dengan baik, dengan tujuan untuk membagi tugas masing-masing anggotanya dan harus bisa menyesuaikan antara tugas dan kemampuannya, sehingga bisa bekerja secara optimal.

#### **1.4. Fungsi Administrasi Pendidikan**

Fungsi administrasi pendidikan merupakan bagian inti dari proses kerja administrasi yang dapat didayagunakan dalam penyelenggaraan baik itu di perusahaan ataupun di lembaga pendidikan. Untuk mengetahui fungsi-fungsi administrasi pendidikan adalah apa-apa yang menjadi fungsi-fungsi administrasi sekolah, terdapat pada fungsi administrasi pendidikan.



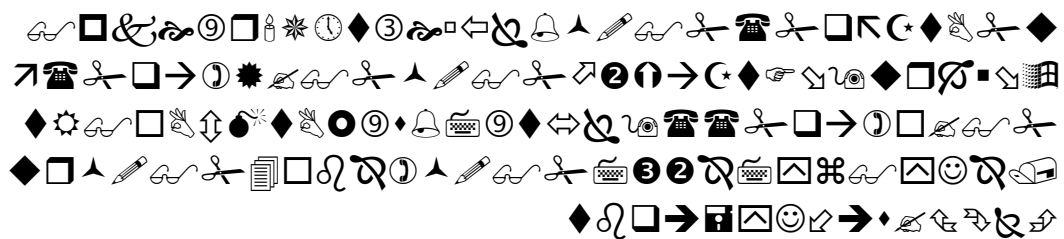
Pembahasan mengenai fungsi-fungsi administrasi pendidikan dibatasi bahwa fungsi adalah sebagai proses kegiatan yang dilaksanakan yaitu sebagai berikut:

- a. George R. Terry menjadi empat disingkat menjadi POAC yaitu: planning, organising, actualiting dan controlling
- b. Robbins dan Coulter mengklasifikasi atas empat fungsi yaitu: planning, organising, leading dan controlling
- c. Luther Gullick membagi menjadi tujuh fungsi yaitu: Planning, Organising, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting.

Dari klasifikasi fungsi-fungsi oleh para ahli di atas berbeda-beda, namun pada prinsipnya mempunyai persamaan, dalam hal tersebut menjadi harapan pada administrasi untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya.

Maka administrasi dengan fungsi-fungsinya merupakan sebuah proses pengaturan dan pemberdayaan sumber daya untuk mencapai tujuan. Penerapan fungsi-fungsi administrasi dibidang pendidikan mencapai tujuan penerapan di bidang pendidikan disini dapat dirangkum dari beberapa pendapat para ahli di atas yang meliputi perencanaan Planning, Organising, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting. Pandangan tentang hubungan antara administrasi dan manajemen di Indonesia lebih bermacam-macam lagi, tergantung dari kedudukan pengalaman latar belakang pendidikan, dan lingkungan kerja para pembahasnya. Para lulusan universitas Inggris membela pandangan Inggris, dengan penyesuaian-penyesuaian yang dianggap perlu. Lulusan Amerika menjadi pembela pandangan-pandangan bekas profesornya, dengan penyesuaian-penyesuaian yang dianggap perlu.

Administrator dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan antara rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah.<sup>10</sup>



*ARTINYA: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."*<sup>11</sup>

Pemahaman di Eropa Daratan adalah bahwa manajemen merupakan bagian dari administrasi, dimana terdapat pandangan, bahwa pemegang peranan didalam setiap organisasi adalah administrator yang merupakan pimpinan tertinggi dari pada organisasi. Administrator menjalankan administrasi terhadap organisasi yang dipimpinya, yang terdiri atas harta kekayaan material dan immaterial serta personil.

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْمَلِكِ بْنُ شُعَيْبٍ بْنُ اللَّيْثِ حَدَّثَنِي أَبِي شُعَيْبُ بْنُ اللَّيْثِ حَدَّثَنِي اللَّيْثُ بْنُ سَعْدٍ حَدَّثَنِي  
 يَزِيدُ بْنُ أَبِي حَبِيبٍ عَنْ بَكْرِ بْنِ عَمْرٍو عَنْ الْحَارِثِ بْنِ يَزِيدَ الْحَضْرَمِيِّ عَنْ ابْنِ حُجْرَةَ  
 الْأَكْبَرِ عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قَالَ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا تَسْتَعْمَلُنِي قَالَ فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلَيَّ مَنْكِبِي ثُمَّ قَالَ يَا  
 أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ جُزْئِي وَنَدَامَةٌ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي  
 عَلَيْهِ فِيهَا

<sup>10</sup>Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manaerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta, Hlm 25-26.

<sup>11</sup> Departemen Agama RI, Op. Cit., hlm. 45

*Abu dzar bicara : ya Rasulallah tidakkah kau berikan jabatan apa-apa kepadaku? Sehingga Rasulallah memukul bahuku sambil bicara : hai Abu Dzar kau satu orang yg lemah, & jabatan itu sbg amanat yg pd hri qiyamat cuma bakal jadi pemenesalan & kehinaan. Kecuali orang yg akan menunaikan hak & kewajibannya, & memenuhi tanggung jawabnya.*

Dari hadis di atas dapat di tarik kesimpulannya bahwa setinggi apapun jabatan kamu jangan pernah sombong atau menghina orang yang dibawah kamu.

Administrasi sendiri sebenarnya juga merupakan manajemen menurut pengertian inggris, akan tetapi merupakan manajemen yang bercocok khas, yakni manajemen yang menyeluruh daripada suatu organisasi.

a. Kemampuan berkomunikasi

Adanya kemampuan ini karena seorang kepala sekolah harus mengadakan hubungan yang lancar dan sehat dengan bawahannya. Hubungan disini ditekankan pada penyampaian informasi secara tetap dan cepat kepada bagian-bagian yang ada.

b. Kemampuan sebagai supervisor evaluator

Supervisor memberikan arahan dan mengecek cara guru mengajar dan evaluator maksudnya memberikan penilaian terhadap hasil belajar sesuai dengan informasi yang bersifat instruksi. Dan kegiatan ini memerlukan adanya keahlian dan perhatian dari atasan maupun bawahan.

Setelah diatas terjalin dengan rapi maka hasil yang telah dievaluasi tersebut dapat dipertanggungjawabkan jika ada satu masalah.<sup>12</sup>Jadi dapat di katakan bahwa kepala sekolah seharusnya lebih meningkatkan kinerjanya dan menjaga hubungan baik dengan para guru agar komunikasi antara kepala sekolah

---

<sup>12</sup>Yusuf Hadijaya, (2012), *Administrasi Pendidikan*, ( Medan: Perdana Publisng, Hlm 13-14

dengan guru bisa menjadi lebih baik dan informasi yang di sampaikan dapat di serap dengan mudah.**1.5. Proses Pelaksanaan Administrasi Ketatausahaan**

Administrasi ketatausahaan tidak hanya menyangkut masalah pencaatan maupun persuratan, akan tetapi ruang lingkup bidang ketatausahaan sangat luas meliputi didalamnya:

- a. Organisasi dan struktur pegawai tatausaha
- b. Anggaran belanja keuangan sekolah
- c. Masalah kepegawaian dan personalia sekolah
- d. Keuangan dengan pembukuannya
- e. Korespondensi/surat menyurat
- f. Masalah pengangkatan, pemindahan, penempatan, laporan, pengisian buku induk, raport dan sebagainya.

Bidang ketatausahaan tidak hanya menangani persuratan tetapi masalah pengelolah administrasi kepegawaian dan perlengkapan sarana prasarana juga merupakan urusan administrasi/urusa tatausaha, yang menjadi tugasnya adalah hal-hal yang bersifat administrasi maupun kepentingan dan tenaga kependidikan lainnya. Jadi dapat disimpulkan ketatausahaan harus telaten dalam masalah surat menyurat dan berkas-berkas juga harus mempersiapkan buku-buku format dan map pegawai untuk mengurus baik masalah penerimaan pegawai, peempatan tenaga baru yang sesuai dengan bidang studinya.

## **2. Kinerja Guru**

### **2.1 Pengertian Kinerja guru**

Kata kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari Kata *performance* yang sering di artikan sebagai kinerja atau prestasi kerja<sup>13</sup>, kinerja

---

<sup>13</sup> Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm 7.

mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja guru. Prawirosentono Menyatakan : “Kinerja guru dapat diartikan 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”.<sup>14</sup>Selanjutnya Martinis Yamin dan Maisah menyatakan:“ kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan, Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>15</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah di sampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang di capai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat.

مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا

<sup>14</sup>Momon Sudarman, (2013), *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta: PT Raja Grafindo, hlm 135.

<sup>15</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, (2008), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, hlm, 67.

*“Barang siapa membimbing atau mengajar orang ke arah jalan petunjuk, maka baginya pahala sejumlah pahala orang yang mengikutinya, dengan tidak mengurangi sedikit pun dari pahala mereka”.*

Dari hadis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa jika seorang membimbing dan mengarahkan ke arah yang benar maka pahala yang dia dapatkan.

Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. 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 diperoleh melalui pendidikan profesi. Farida Sarimaya yang dikutip oleh Martinis Yamin dan Maisah menyatakan keempat jenis kompetensi guru sebagai berikut:

1) Kompetensi Kepribadian

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

2) 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.

3) 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.

#### 4) 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.<sup>16</sup>

Berdasarkan kompetensi tersebut, guru diharapkan dapat lebih fokus dan selalu meningkatkan kemampuannya agar kinerjanya yang dicapai semakin baik. Dan juga terlaksana sehingga kemampuan dan kompetensi yang dimiliki guru tersebut bisa mencerminkan kepribadian yang mantap.

## **2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

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

---

<sup>16</sup>. Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014, hlm 123-124.

### 1) 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.

### 2) 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.<sup>17</sup>

Berdasarkan 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.

## **2.3 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: Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

---

<sup>17</sup>. Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm 126.



- 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 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.<sup>18</sup>

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

---

<sup>18</sup>.[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, hlm, 21.

## 2.4 Mamfaat 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:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personel sekolah
- 2) Perbaikan kinerja personel sekolah
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru.
- 5) Penelitian personel sekolah.
- 6) 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. <sup>19</sup>Tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

1. Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah,

---

<sup>19</sup>. Ibid, hlm, 23

intelektual, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, objektif, dan rasional.

2. Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat memangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik
3. Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulumsekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelolah programbelajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelolah interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa kinerja itu sendiri mencakup pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum kebiasaan, kemampuan dan kebiasaan yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat. Hal ini dibuat dari pemahamannya tentang perilaku yang mapan masyarakat yang memunculkan konsep yang amat penting dalam kegiatan manajemen seperti konsep tentang kinerja. Karena kinerja itu sendiri dibangun atas dasar pemahaman orang ajaran

perilaku terpuji, yaitu suatu kumpulan prinsip-prinsip atau pandangan tentang tindakan dan tingkah laku dari kegiatan guru itu dalam mendidik dan mengajar peserta didiknya secara baik/bijak, menghindari hal-hal yang tercela. Kinerja guru itu merupakan realisasi dan terpuji menjalankan fungsinya sebagai pengajaran dan pendidik pahlawan tanpa tanda jasa )

## **B. Penelitian yang Relevan**

1. Sri Prihatin, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Juli 2008. Meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul Kepala Sekolah sebagai Administrator Dan hubungannya Dengan Peningkatan Kinerja Guru di SMP PGRI Panjang - Bogor. penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara tugas kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kinerja guru di SMP PGRI Parung Panjang Bogor. yang dimaksudkan dengan kepala sekolah sebagai administrator adalah tugas kepala sekolah yang meliputi bidang administrasi sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan antara lain: membuat perencanaan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan pengawasan, dan melakukan pengarahan. tugas-tugas kepala sekolah sebagai administrator adalah tugas ini berhubungan dengan kegiatan menyediakan, mengatur, memelihara dan melengkapi fasilitas manajerial dan tenaga-tenaga personal sekolah.

Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam melaksanakan pengajaran. Adapun faktor-faktor kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor dari eksternal. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tugas kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kinerja guru di SMP PGRI Parung Panjang-Bogor tergolong cukup baik.

2. Adlan Adam, Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Jurusan Pendidikan Pra Sekolah dan Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta Juli 2014 bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah 171 guru. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan teknik probability sampling sebanyak 146 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan linieritas. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut.
3. Jurnal Army Cahya Putra Rustamaji, (2017) dengan Judul Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. Tujuan dari penelitian adalah menguji

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 antar kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru yang dimediasi 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 transformasional terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai  $p\text{-value } 0,000 \leq \alpha 0,05$ . Begitu pun kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja memiliki nilai  $p\text{-value } 0,000 \leq \alpha 0,05$  yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai  $p\text{-value } 0,060 \geq \alpha 0,05$ . 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  $t\text{-value}$  sebesar  $p\text{-value } 0,000 \leq \alpha 0,05$ . Begitu pun 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 pemediasi dan dapat diartikan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel pemediasi.

Dapat di simpulkan dari penelitian-penelitian tersebut bahwa Kepala sekolah sebagai administrator yang bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar disekolah, hendaknya tetap mempertahankan kegiatan administrasi pendidikan dalam lingkupnya bahkan terus berusaha untuk meningkatkan dengan lebih memperjelas beban tugas guru, dan meningkatkan program pembinaan terhadap pelaksanaan pengajaran serta lebih memperhatikan kesejahteraan guru, sehingga guru dapat lebih meningkatkan kualitas kerjanya (kinerjanya). Guru hendaklah terus mempertahankan kinerjanya yang telah tercipta dan berusaha untuk selalu meningkatkannya, walaupun pengawasan yang diberikan kepala sekolah belum berjalan efektif dikarenakan padatnya jadwal kepala sekolah.

### **C. Karangka Pikir**

Dengan berdasarkan kajian teori dari dua variabel penelitian kepala sekolah sebagai administrator dan kinerja guru, maka akan di lihat hubungan antara kedua variabel tersebut sementara itu Hubungan dari variabel satu variabel terikat terhadap variabel yang lain variabel bebas. Ada dua variabel yang peneliti ukur dalam penelitian ini yang pertama adalah Variabel bebas atau independen Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepala

sekolah sebagai administrator X. sedangkan yang kedua adalah Variabel terikat atau dependen Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Guru.

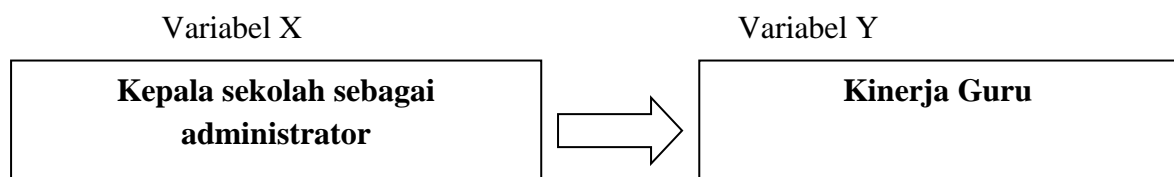
maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut: berangkat dari teori yang telah dikemukakan terdahulu bahwa siswa merupakan salah satu komponen penting dalam pelaksanaan kegiatan pengajaran disekolah.

kepala sekolah sebagai administrator adalah tugas kepala sekolah yang meliputi bidang administrasi sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan antara lain: membuat perencanaan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan pengawasan, dan melakukan pengarahan. tugas-tugas kepala sekolah sebagai administrator adalah tugas ini berhubungan dengan kegiatan kegiatan menyediakan, mengatur, memelihara dan melengkapi fasilitas manajerial dan tenagatenaga personal sekolah. Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam melaksanakan pengajaran. Kinerja guru 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.

Agar keberhasilan disiplin kinerja guru disekolah dapat tercapai secara maksimal perlu mendapat dukungan dari berbagai kmponen yang ada disekolah.



Salah satu komponen penting dalam menentukan keberhasilan kerja guru di sekolah adalah ketika kegiatan administrasi dijalankan. Hal ini menjadi penting karena kegiatan administrasi merupakan kegiatan yang dilakukan kepada sekolah sebagai administrasi antara lain menetapkan jadwal kegiatan disiplin kinerja guru, menyediakan buku absen baik untuk siswa maupun guru. Menyelesaikan berbagai administrasi siswa, membuat aturan untuk diterapkan oleh semua komponen yang ada di sekolah akan berjalan kurang baik dan tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.



Tabel: gambar kerangka konsep

#### **D. Hipotesis**

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

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ), tidak ada hubungan kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura.
2. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ), ada hubungan kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Metode ini berupaya untuk menggambarkan ada tidaknya hubungan dari variabel satu (variabel terikat) terhadap variabel yang lain (variabel bebas). Ada dua variabel yang peneliti ukur dalam penelitian ini: Variabel bebas (independen): Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepala sekolah sebagai administrator X. Variabel terikat (dependen): Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Guru.

##### **B. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah sekolah menengah pertama. Alasan pengambilan lokasi ini disebabkan sekolah dianggap sebagai sekolah yang memiliki mutu pendidikan yang baik dan memiliki siswa siswi yang berprestasi. Dan kepala sekolahnya mampu menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai administrator, karena administrasi sekolah tidak akan berjalan dengan baik tanpa sokongan dari kepala sekolah. Selain membuat perencanaan, kepala sekolah juga harus membuat struktur organisasi sekolah dengan baik, dengan tujuan untuk membagi tugas masing-masing anggotanya dan harus bisa menyesuaikan antara tugas dan kemampuannya, sehingga bisa bekerja secara optimal.

Guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Tanjung Pura di Jalan Pemuda No 125 berjumlah 37 orang. Dan penelitian ini dilaksanakan pada April

2018 dengan jumlah guru sebanyak 37 orang. Jumlah peserta didik pada tahun pelajaran 2018 seluruhnya berjumlah 622 orang. Persebaran jumlah peserta didik antara kelas mereka. Peserta didik di kelas VII ada sebanyak 215. Kelas VIII ada 198. Sedangkan kelas XI ada 209 siswa. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti ternyata SMP memiliki sarana prasarana yang cukup memadai untuk membantu kegiatan belajar mengajar. Di SMP Negeri 2 Tanjung Pura juga mempunyai ruangan dengan kondisi bangunan yang cukup, masing-masing ruangan dilengkapi dengan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan, disini guru mengajar tidak menggunakan kapur tulis, sehingga tidak ada yang menghambat dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah besar individu yang mempunyai karakteristik umum yang sama. Dengan kata lain Populasi adalah Merupakan Keseluruhan objek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian Populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut Populasi atau Studi Sensus.<sup>20</sup> jadi berdasarkan keterangan diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di SMP Negeri 2 Tanjung Pura berjumlah 37 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Indra Jaya, penelitian populasi dilakukan jika jumlah populasi dibawah 100 orang. Apabila populasi lebih dari

---

<sup>20</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta: Jakarta, 2006, hlm, 130

100 orang maka harus dilakukan pengambilan sampel.<sup>21</sup>Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total, 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. Jadi lebih baik di ambil semua nya

Guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Tanjung Pura di ketahui berdasarkan lulusannya atau pendidikan terakhir yang memang memiliki latar pendidikan terakhir rata-rata S1. Untuk lebih jelasnya mengenai guru-guru yang bertugas sebagai tenaga pendidikan di SMP Negeri 2 Tanjung Pura Jalan Pemuda No 125.Dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan januari 2018. Dengan jumlah guru sebanyak 37 orang sebagi berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{37}{1+37(0,01)^2}$$

$$n = 37,00 \quad n = 37$$

n = Sampel

N = Populasi

e = Tingkat Kesalahan dan tingkat kepercayaan

---

<sup>21</sup>Indra Jaya.*Ibid*, hal. 32-33.

#### **D. Defenisi Operasional variabel**

Defenisi operasional dari variabel masing-masing adalah:

1. Kepala sekolah sebagai administrator yaitu: bertanggungjawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan. Orang yang bertanggungjawab sebagai administrator dalam suatu lembaga pendidikan penyelenggara pendidikan, tata usaha dan yang dimaksud oleh penulis adalah kepala sekolah sebagai pemimpin dan tenaga administrasi. Adapun indikator dari kepala sekolah sebagai administrator adalah: 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Bimbingan Dan Pengarahan, 4) Koordinasi, 5) Pengontrolan/Pengawasan, 6) Komunikasi
2. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemauan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik. Untuk mengukur bagaimana sebenarnya kerja guru dalam penelitian ini, maka indikator yang dijadikan sebagai pengukur adalah: 1) Penguasaan Bahan Pelajaran, 2) Membuat Satuan Pelajaran, 3) Penguasaan Metode Belajar, 4) Pengelolaan Kelas, 5) Menilai Prestasi Belajar Anak Didik.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam instrument angket pengamatan. Angket yang dimaksud adalah untuk pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh responden tentang kepala sekolah sebagai administrator dan kinerja guru.

Adapun teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pemberian angket langkah-langkah yang di tempuh adalah sebagai berikut: penulis pertama sekali mengajukan permohonan kepada kepala sekolah SMP Negeri 2 Tanjung Pura untuk mengadakan penelitian. Kemudian penulis melakukan wawancara kepadanya dan guru-guru untuk mendapatkan keterangan yang diperlukan, kemudian menyebarkan angket kepada para guru yang di jadikan sampel penelitian dan jawaban mereka di himpun untuk dijadikan data dalam penulisan skripsi ini. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Lembar koesioner (lembar angket) Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban.

1. Responden memilih SS ( Sangat Sering) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 76-100%
2. Responden memilih SR (Sering) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 51-70%
3. Responden memilih JR (Jarang) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 26-50%
4. Responden memilih TP (Tidak Pernah) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 0-25%.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa angket yang disusun dan dikembangkan berdasarkan referensi yang dirujuk dalam penelitian ini. Alat pengumpulan data yang pertama yaitu mengenai kepala sekolah sebagai administrator 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). Skor jawaban angket dapat dilihat dibawah ini:

**TABEL I**  
**ALAT PENGUMPULAN DATA**

Kepala sekolah sebagai administrator (X)		kinerja Guru (Y)	
Angket	Bobot	Angket	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Puas (SP)	4
Setuju (S)	3	Puas (P)	3
Kurang Setuju (KS)	2	Tidak Puas (TP)	2
Tidak Setuju (TP)	1	Sangat Tidak Puas (STP)	1

**TABEL II**  
**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN**

Variabel	Difenisi	Indikator	No butir
Variabel X kepala sekolah sebabagi administrator	Kepala sekolah sebagai insan yang mengatur pelaksanaan sistem administrasi pendidikan dan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah.	1. membantu membuat perencanaan pengajaran 2. kesanggupan dalam membantu guru memperbaiki penampilan dalam mengajar 3. Kesanggupan dalam membantu guru mengadakan evaluasi 4. mempunyai jiwa kepemimpinan 5. memberikan empati kepada guru 6. mempunyai kopetensi	1 dan 2 3 dan 4 5 6,7,8,9,10, 11 dan 12 13 dan 14 15
Variabel Y kinerja guru	tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah	1. Kesungguhan dalam Mempersiapkan Pembelajaran 2. Kemampuan menghidupkan Suasana Kelas 3. Ketertiban Penyelenggaraan Pembelajaran 4. Penguasaan Media dan Teknologi Pembelajaran Siswa 5. Kemampuan membimbing	16,17,18 19,20 21,22,23 24,25 26,27



	ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan	siswa 6. Kemampuan Melaksanakan penilaian prestasi Belajar Siswa 7. Kemampuan Menguasai Materi yang di ajarkan 8. Kemampuan memberikan motivasi kepada siswa	28,29 30,31 32,33
--	--	---	-------------------------

### 3.1 Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menguraikan keterangan-keterangan atau data yang diperoleh agar data tersebut dapat dipahami oleh orang yang mengumpulkan data saja, tapi juga oleh orang lain. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis korelasi, regresi dan perbandingan/komparatif. Teknik analisis data ini meliputi uji persyaratan analisis data sebagai persyaratan penggunaan teknik analisis dan uji hipotesis.

#### 1. Deskripsi data

Untuk dapat mendeskripsikan data setiap ubahan maka perlu mencari mean, median, modus, varians, dan standar deviasi dengan rumus sebagai berikut:

##### a. Mean

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan:

- $\bar{x}$  : Mean
- $x_i$  : Nilai tiap data
- n : Jumlah data

##### b. Median

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

Keterangan:

- $Me$  : Median
- Bb : Batas bawah kelas median
- P : Panjang kelas median
- F : Frekuensi kumulatif sebelum kelas median

f : Frekuensi kumulatif kelas median

N : Jumlah data

c. Modus

$$M_o = Bp + P \left( \frac{f_1}{f_1 + f_2} \right)$$

Keterangan:

$M_o$  : Modus

Bb : Batas bawah kelas yang mengandung nilai modus

P : Panjang kelas

$f_1$  : Selisih antara frekuensi modus dengan frekuensi sebelumnya

$f_2$  : Selisish antara frekuensi modus dengan frekuensi sebelumnya

d. Varians

$$S^2 = \frac{(\sum f x^2) - (\sum f x)^2}{n(n-1)}$$

Keterangan:

$S^2$  : Varians

n : Jumlah data

e. Standar deviasi

$$S = \sqrt{\frac{n(\sum f x^2) - (\sum f x)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

S : Starandar deviasi

n : Jumlah data

2. Uji persyaratan analisis

Persyaratan menggunakan analisis statistik bentuk kolerasi sebab akibat adalah terdapatnya data linier, sebaran normal dan keberartian. Untuk itu diadakan uji normalitas, linearitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis.

**a. Uji normalitas**

Uji normalitas dalam analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan apakah data yang terdapat pada variabel penelitian atau paling sedikit pada variabel dependen (Y) membentuk kurva normal atau dengan bentuk sebaran garis lurus. Penggunaan statistik parametris menyatakan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data.<sup>22</sup>

Uji normalitas data, digunakan uji liliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Membuat  $H_a$  dan  $H_o$
- 2) Menghitung rata-rata dan simpangan baku (S) dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}$$

- 3) Setiap data  $X_1, X_2, \dots, X_n$  dijadikan angka baku  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  dengan menggunakan rumus:

$$Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$$

- 4) Menghitung nilai  $S(Z_i)$  dengan rumus:  $Z_i = \frac{F_{kum}}{n}$
- 5) Menghitung peluang  $F(Z_i)$  dengan menggunakan tabel distribusi normal wilayah luas kurva normal (Z)
- 6) Menghitung selisih  $F(Z_i) - S(Z_i)$  dan menentukan mutlaknya

---

<sup>22</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014) Hlm. 241.

- 7) Menentukan nilai  $L_o$  yaitu nilai terbesar  $L_{tabel}$  – jika  $L_o < L_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  maka sebaran data berdistribusi normal ( $H_o$  diterima).

Pengujian persyaratan analisis normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara. Pertama dengan menggunakan tabel *kolmogorov smirnov test* dan cara kedua dilakukan dengan penampilan grafik *Q-Q plot*. Test perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20.

#### b. Uji lineritas

Untuk uji lineritas dengan regresi sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y : Subyek dalam variabel dependent yang diprediksikan  
 a : Harga Y bila  $X = 0$   
 b : Koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negatif, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun peneurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.  
 X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Besar a dan b dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Untuk menentukan keberartian persamaan regresi dihitung dengan rumus:

$$f = \frac{RJK_{reg} \left( \frac{a}{b} \right)}{RJK_{res}}$$

Ketentuan bila  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel maka signifikan atau persamaan regresi berarti.

Bila  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel maka tidak signifikan atau persamaan regresi tidak berarti.

Sedangkan untuk menguji linieritas persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$f = \frac{RJK (TC)}{RJK (E)}$$

Ketentuan yang ditetapkan adalah bila  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel taraf signifikan 5% maka disimpulkan linier.

Dengan ketentuan:

Bila  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel maka signifikan atau persamaan regresi berbentuk linier

Bila  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel maka tidak signifikan atau persamaan regresi tidak linier.

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20.

### c. Uji homogenitas

Uji homogenitas atau disebut uji *levene* (kesamaan) variansi dari seluruh group yang di uji. Uji homegenitas ini diperoleh dengan menghitung sebuah *absolute* dari tiap-tiap *case* terhadap rata-rata sel masing-masing dan kemudian dibuat analisis atau jalur (*one-way-anava*) pada perbedaan tersebut. Pada uji homogenitas, pengujian dilakukan hanya variabel dependen (Y) saja.

Pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus Bartlet dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menghitung varians setiap sampel
- 2) Menghitung varians gabunagn dengan rumus:  $S^2 = \left( \frac{\sum(n_1 - 1)S_1^2}{\sum(n_1 - 1)} \right)$
- 3) Menghitung Log  $S^2$

- 4) Menghitung nilai B dengan rumus:  $B = (\text{Log } S^2) \times \sum(n_1 - 1)$
- 5) Menghitung nilai  $X^2$  dengan rumus:

$$X^2 \text{ hitung} = (\text{In } 10) \left\{ B - \sum (n_1 - 1) \log S_1^2 \right\}$$

$$X^2 \text{ hitung} = (\text{In } 10) \left\{ B - \sum db \times \log S_1^2 \right\} \text{ dimana } db = (n_1 - 1)$$

- 6) Mencari nilai  $X^2_{\text{tabel}}$  dengan dk = k-1 dimana k adalah jumlah kelompok
- 7) Membandingkan nilai  $X^2_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $X^2_{\text{tabel}}$  dengan ketentuan:  
Jika  $X^2_{\text{hitung}} > X^2_{\text{tabel}}$  maka data tidak homogen

Uji homogenitas data ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 20.

### 3. Uji hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam melihat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah dengan teknik kolerasi product moment, Ridwan menyatakan untuk menguji kolerasi variabel, maka analisis statistik yang digunakan dengan rumus kolerasi product moment tersebut adalah sebagai berikut:

Rumus kolerasi product moment:<sup>23</sup>

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Kolerasi antara variabel x dengan variabel y

N : Jumlah responden

$\sum XY$  : Jumlah perkalian x dengan variabel y

$\sum X$  : Jumlah hasil skor x

$\sum Y$  : Jumlah hasil skor y

---

<sup>23</sup>*Ibid*, Hlm. 255.

Untuk menguji signifikan hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku bagi seluruh populasi yang ada, maka perlu diuji tingkat signifikannya antara variabel x dengan variabel y dengan rumus uji t sebagai berikut:

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

t : Test signifikan

r : Kolerasi produk moment

n : Jumlah sampel

Uji t memberikan pendukung bagi uji yang dilakukan sebelumnya yaitu uji hipotesis. Dengan demikian nilai t tabel maka dapat diketahui tingkat signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui kontribusi variabel x terhadap variabel y digunakan rumus yakni sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefisien determinansi

$r_{xy}$  : Koefisien kolerasi produvt moment antara x dan y

Uji hipotesis data ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 20.



## F. Prosedur Penelitian

Langkah-langkah prosedur penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Membuat rumusan masalah

Setiap penelitian harus bersumber dari adanya masalah. Seperti penjelasan di atas tentang desain penelitian dengan metode kuantitatif. Maka penelitian dengan metode kuantitatif memiliki masalah yang jelas.

2. Menentukan landasan teori

Masalah yang sudah dirumuskan menjadi rumusan masalah. Selanjutnya dicarikan jawabannya. Jawaban tersebut diperoleh dari pencarian terhadap teori-teori yang relevan. Bahasa sederhananya, kamu cari tau teori yang sekiranya mendukung jawaban kamu.

3. Merumuskan Hipotesis

Dari rumusan masalah tersebut, peneliti mencoba menjawab (memberikan solusi) yang diperoleh dari pencarian teori-teori yang relevan. Jawaban yang diperoleh selanjutnya disebut dengan jawaban sementara atau hipotesis.

4. Melakukan pengumpulan data

Sebelum melakukan pengumpulan data, seorang peneliti harus terlebih dahulu

- a. Membuat instrumen penelitian berupa kuisi, angket, test, lembar observasi, wawancara terstruktur dan instrumen yang telah terstandar.
- b. Menguji instrumen dengan menguji validitas dan reliabilitas dan instrumen tersebut

Bila instrumen sudah selesai dibuat selanjutnya peneliti mengumpulkan data. Data dalam penelitian kuantitatif dapat berupa data angka atau data deskripsi yang dikuantitatifkan

5. Melaksanakan analisis data

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data dilakukan untuk menjawab hipotesis yang sudah dibuat tadi

6. Menyimpulkan

Setelah melakukan analisis data, maka tahap terakhir adalah menyimpulkan. Kesimpulan adalah hasil dari pengujian hipotesis apakah diterima atau hipotesis di tolak kesimpulan ditulis dengan singkat, padat dan jelas.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Profil SMP Negeri 2 Tanjung Pura**

##### **4.1.1 Profil SMP**

Nama Masrasah	: SMP Negeri 2 Tanjung Pura
NSM	: 20.1.07.02.08.008
SPSN	: 10304121
Akreditasi SMP	: “A”
Alamat Madrasah	: Jl. Jalan Pemuda No 125 kec. Tanjung Pura kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara
Tahun Berdiri	: 1996
Nama Ka. SMP	: Drs. H. Irwan Mastoti Senio S.Pd
Guru PNS	: 25 orang
Kepemilikan	: Drs. H. Ng. Daeng Malewa. MM a. Status Tanah/ AW b. Luas Tanah : 18.745 M

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### Visi

Unggul dalam berprestasi dan budi perkerti, serta peduli dan berbudaya lingkungan hidup berdasarkan iman dan taqwa

##### Misi

1. Disiplin dalam belajar dan berkarya
2. Mewujudkan manajemen kekeluargaan
3. Membentuk kelas kopetensi
4. Membudayakan 3S (Sapa, Senyum dan Salam)
5. Melaksanakan ekskul (Olahraga, Tari, Pramuka, Dokter Kecil)
6. Melaksanakan kegiatan penanaman lingkungan sekolah
7. Mengkamoanyekan isu global
8. Mewujudkan kesadaran warga sekolah untuk peduli lingkungan sekolah

### 4.1.3 Data Guru

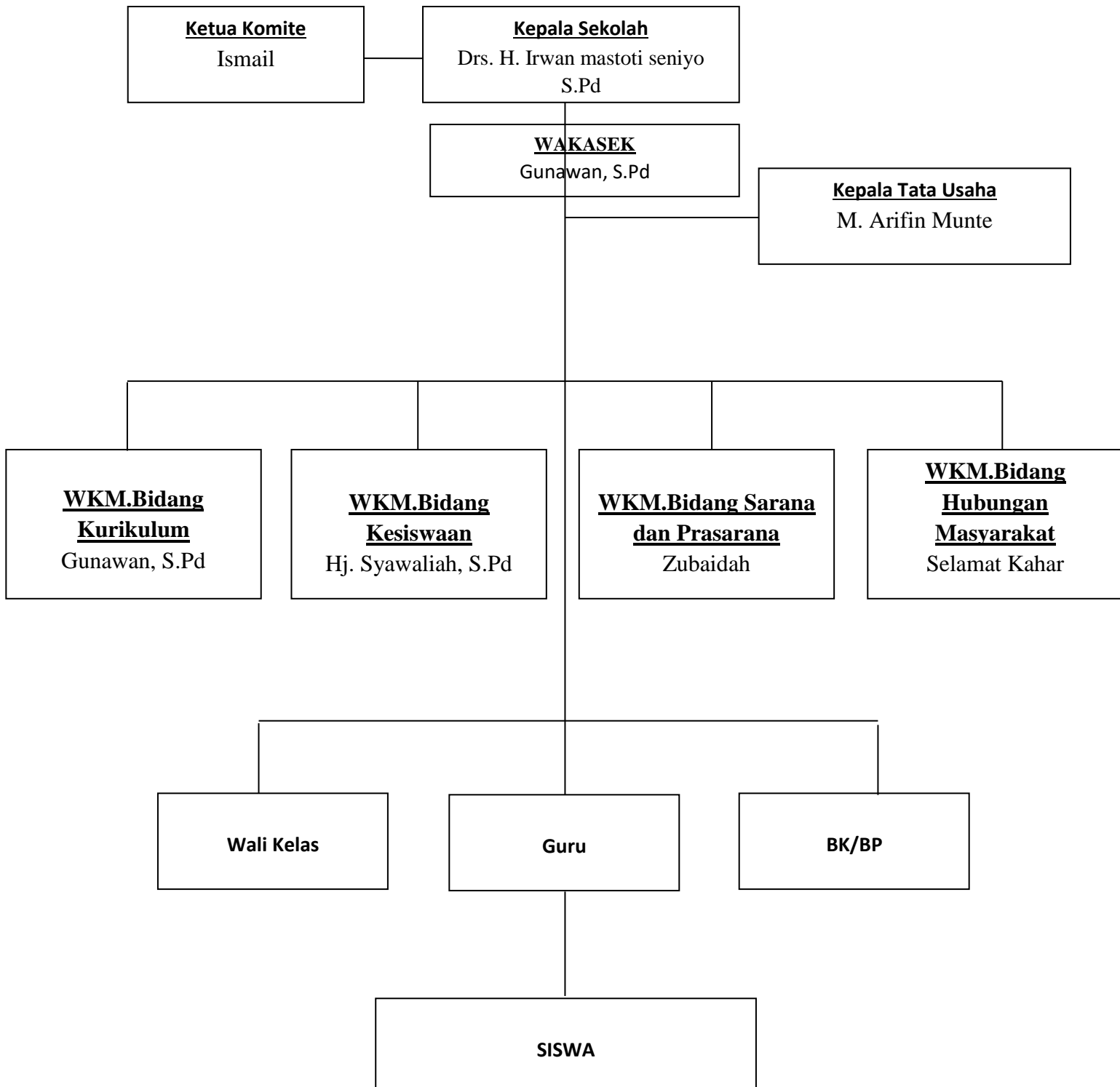
Gurudi SMP Negeri 2 Tanjung Pura Jalan Pemuda No 12

No	Nama guru pegawai	Nip	L/K	Jabatan
1	Drs. H. Irwan Mastoti Seniyo S.Pd	196411221987031003	L	Kepala Sekolah
2	Hj. Laila Darmawati	195410211976032002	P	Guru
3	Antonius. S.Pd	195908161984031003	L	Guru
4	Milono	195610221981031003	L	Guru
5	Hj. Nuami	195511261980032002	P	Guru
6	Harris Fadhillah, BA	195408131983122001	P	Guru
7	Siti Nuraina	196305251984032002	P	Guru
8	Asbu Riana	196108311981102202	P	Guru
9	Selamat Kahar	195712311982121001	L	Guru
10	Dra. Asmah	196206261988032002	P	Guru
11	Hj. Syawaliah, S. Pd	196402241986032004	P	Guru
12	Armada	196111061982021001	L	Guru
13	Roban, s. Pd	196308081984031001	L	Guru
14	Drs. Muslim	196008211998011001	L	BP
15	Khairani Lubis, S.Pd	197402011998022002	P	Guru
16	Rusmainar Siagian, S.Pd	197105031998012002	P	Guru
17	Zubaidah	196603271992022002	P	Guru
18	Nizmah, S.Pd	196308081986022002	P	Guru
19	Roswati, S. Pd	197008162005022002	P	Guru
20	M. Arifin Munte	196512181987021001	L	Guru
21	Gunawan, S.Pd	196308281998031003	L	Wakil Kepala Sekolah
22	Titik Herlina, S.Pd	196803272007012002	P	Guru
23	Hariati, S.Pd	198005142006042002	P	Guru
24	Umi Hidayah S.Pd	197710312008122002	P	Guru
25	Khairul Azmi, S.Pd	198609202011011011	L	Guru
26	Habibi, S.Pd	0	L	Guru
27	Syufri Effendi, S.Pd	0	L	Guru

28	Isnaini Diniati, S.Pd	0	P	Guru
29	Debbie Sukraini Sbr S.Pd	0	P	Guru
30	Zulfahriza, S.Pd	0	P	Guru
31	Alvi S wanda, S.Pd	0	L	Guru
32	Almaidar, S.Pd	0	P	-
33	Yuliani	0	P	-
34	Desi Purnama Sari	0	P	-
35	Arman Aprianto	0	L	-
36	M. Khairul Zein, S.Kom	0	L	-
37	Ade Rohana	0	P	-

Sumber Data Dari Sekolah SMP Negeri 2 Tanjung Pura

#### 4.1.4 Struktur Organisasi



Sumber : Data Dari Sekolah SMP Negeri 2 Tanjung Pura

## 4.2 Deskripsi Data Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti penelitian ini, yaitu tentang Hubungan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura, maka yang pertama dideskripsikan dalam penelitian ini adalah tentang kepala sekolah sebagai administrator. Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu: (1) data kepala sekolah sebagai administrator (X) dan (2) data Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman kedua deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1: Rangkuman Deskripsi Data kepala sekolah sebagai administrator (X) dan Kinerja Guru (Y)**

		Kepala Sekolah Sebagai Administrator	Kinerja Guru
N	Valid	37	37
	Missing	0	0
Mean		67,0000	64,4865
Median		70,0000	67,0000
Mode		70,00	67,00
Std. Deviation		7,54247	10,24050
Variance`		60,841	104,868
Range		39,00	40,00
Minimum		41,00	38,00
Maximum		79,00	78,00

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.



#### 4.2.1. Data Variabel Kepala Sekolah Sebagai Administrator X

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Kepala Sekolah Sebagai Administrator(X) sebesar 67,0000; nilai tengah (*median*) sebesar 70,0000; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 70,00, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 7,54247; sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 41,00 dan 79,00, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 41,00 sampai 79,00. Secara lengkap deskripsi skor data kepala sekolah sebagai administrator (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepala Sekolah Sebagai Administrator (X)**

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
33 – 47	4	10.8	10.8
52 – 56	4	10.8	21.6
57 – 65	9	24.3	45.9
66 – 69	5	13.5	59.5
70 – 74	11	29.7	89.2
75 – 78	4	10.8	100
Jumlah	37	100	

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

**Keterangan:**

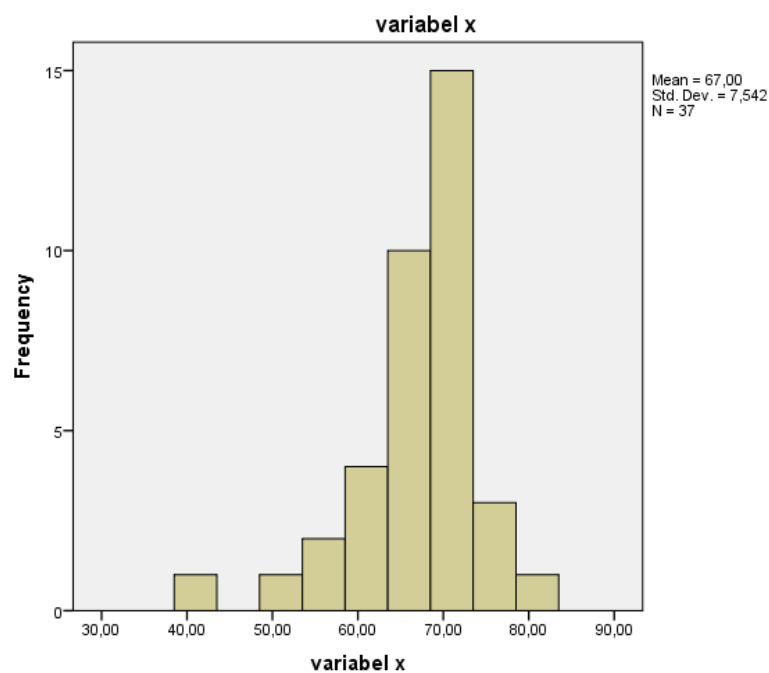
F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

F(ka) = Frekuensi komulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor kepala sekolah sebagai administrator (X) sebanyak 8 orang (21,60 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (24,30 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (54,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kepala sekolah sebagai administrator (X) umumnya berada di atas rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data kepala sekolah sebagai administrator (X) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut:



**Sumber: Data Diolah Tahun 2018**

**Gambar 4.1: Histogram Skor Kepala Sekolah Sebagai Administrator(X)**

Dari data pemusatan variabel kepala sekolah sebagai administrator(X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel kepala sekolah sebagai administrator condong ke kiri.

### 4.3 Data variabel Kinerja Guru (Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 64,4865; nilai tengah (*median*) sebesar 67,0000; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 67,00; simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 10,24050; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 38,00 dan 78,00, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 38,00 sampai 78,00. Secara lengkap deskripsi skor data Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)**

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
38 – 64	4	10,8	10,8
52 – 59	5	13,5	24,3
60 – 65	7	18,9	43,2
67 – 69	7	18,9	62,2
70 – 73	7	18,9	81,1
74 – 78	7	18,9	100
Jumlah	40	100	

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

**Keterangan:**

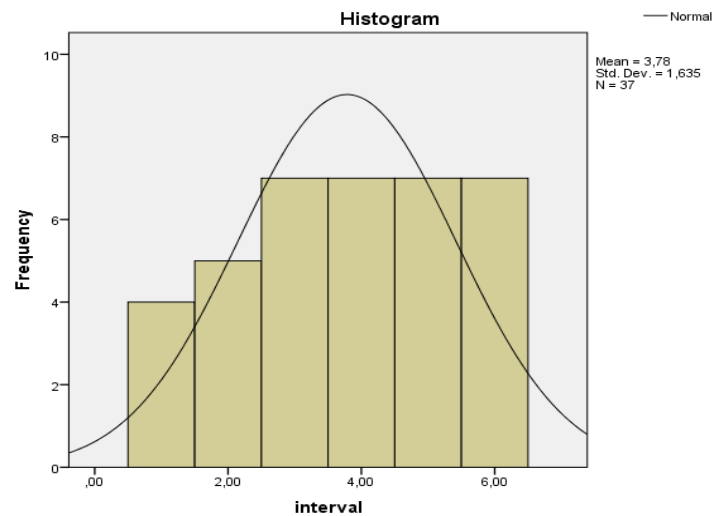
F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

F(ka) = Frekuensi komulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Komulatif relative

Tabel 4.3 di atas menunjukkan sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 4 orang (10,80 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (13,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 28 orang (75,60 %) di atas rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Kinerja Guru (Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Sumber: Data Diolah Tahun 2018

**Gambar 4.2: Histogram Skor Variabel Kinerja Guru (Y)**

Dari data pemusatan variabel Kinerja Guru (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel kinerja guru condong kekiri.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni: 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

### 4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso apabila: 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepala sekolah sebagai administrator (X)	0,168	0,893	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,133	0,948	Normal

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* probabilitas X sebesar 0,893 nilai probabilitas Y sebesar 0,948. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel  $> 0,05$ .

### 4.3.2 Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. Dengan pengujian hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut:

$H_0$  : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

$H_1$  : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah:

Terima  $H_0$ : Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

Terima  $H_1$ : Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu kepala sekolah sebagai administrator (X) terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y) terangkum dalam tabel 4.5 di bawah ini:

**Tabel 4.5: Rangkuman Uji linearitas Kepala Sekolah Sebagai Administrator (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1794.854	22	55.698	2,889	,022
Residual	728.939	1	164.949		
		21			
	1065.915	14			
	395.417				
Total	219.270				

**Sumber: Data Diolah Tahun 2018**

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepala Sekolah Sebagai Administrator (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh angka  $F_h = 2,889 < F_t = 3,27$ . Nilai  $F_t$  ditentukan dari  $dk = n - 2$

= 35, untuk itu nilai  $F_t = 3,27$ . Berdasarkan perhitungan tersebut terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  jadi disimpulkan kedua variabel memenuhi uji lineritasnya. Sementara itu, berdasarkan hasil pengujiannya diketahui bahwa nilai signifikan  $1,797 > 0,05$  maka dapat disimpulkan kedua variabel linear.

Berdasarkan pengujian di atas, diambil kesimpulan bahwa uji persyaratan linearitas dari masing-masing variabel telah terpenuhi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dari masing-masing variabel dapat dijadikan sebagai persyaratan lebih lanjut dalam analisis regresi.

### 4.3.3 Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi adalah melakukan uji homegenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Dalam hal ini uji homogenitas akan di uji dengan uji Bartlet. Kriteria pengambilan keputusan dari uji homogenitas ini adalah:

Terima  $H_0$  jika  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$

Tolak  $H_0$  jika  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu kepala sekolah sebagai administrator (X) dan Kinerja Guru (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	F hitung	sig	Keterangan
Kepala sekolah sebagai administrator (X)	2,675	0,052	<b>Homogen</b>
Kinerja Guru (Y)	0,724	0,498	<b>Homogen</b>

**Sumber: Data Diolah Tahun 2018**

Hasil uji homogenitas variabel penelitian diketahui nilai F hitung kepala sekolah sebagai administrator 2,675 dengan nilai signifikan 0,052 sedangkan f hitung kinerja guru 0,724 dengan signifikan 0.498. Dari hasil perhitungan signifikan data kepala sekolah sebagai administrator dan kinerja guru lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki varians yang homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

#### **4.4 Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa untuk kepala sekolah sebagai administrator (X) di SMP Negeri 2 Tanjung Pura menunjukkan sebaran skor kepala sekolah sebagai administrator(X) sebanyak 4 orang (10,8 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (13,5 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (29,7 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Skor kepala sekolah sebagai administrator (X) umumnya berada di atas rata-rata.



Untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebanyak 4 orang (10,8 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (13,5 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 28 orang (75,6 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kinerja Guru (Y) umumnya berada di atas rata-rata.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terangkum dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.7 Uji Hipotesis Penelitian**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.577	0.333	0.905	0.819

**Sumber: Data Diolah Tahun 2018**

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepala Sekolah Sebagai Administrator (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,577 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,33 yang memberikan makna bahwa motivasi kerja (x) memberikan pengaruh sebesar  $0,33 \times 100\% = 33\%$  terhadap kinerja guru (y).

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai administrator(X) mempunyai kontribusi dengan Kinerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

Variabel	Korelasi	signifikasi	hasil
Kepala sekolah sebagai administrator	0,577	0,000	terbukti
Kinerja guru			

**Sumber: Data Diolah Tahun 2018**

Dari hasil analisis korelasi paerson antara variabel kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru 0,577. dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru diperoleh  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa ada hubungan antara variabel kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru di SMP Negeri 2Tanjung Pura.

Untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya variabel (kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Hasil analisis dan perhitungannyadilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20.Selanjutnya untuk menentukan signifikansi keduanya (kepala sekolah sebagai administrator (x) dan kinerja guru (y) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 1,086$ sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,859$ . Nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dari  $n-2 = 36$  yaitu 2,859. Oleh karena  $t_{hitung} 1,086 < t_{tabel} 2,859$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa untk kepala sekolah sebagai administrator (X) di SMP Negeri 2 Tanjung Pura menunjukkan sebaran skor kepala sekolah sebagai administrator(X) sebanyak 4 orang (10,8 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (13,5 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (29,7 %) di atas rata-rata.

Administrator dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan antara rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah. Bidang ketatausahaan tidak hanya menangani persuratan tetapi masalah pengelolaan administrasi kepegawaian dan perlengkapan sarana prasarana juga merupakan urusan administrasi/urusan tatausaha, yang menjadi tugasnya adalah hal-hal yang bersifat administrasi maupun kepentingan dan tenaga kependidikan lainnya.<sup>24</sup>

Kepala sekolah sebagai administrator tidak memandang guru sebagai bawahan, melainkan sebagai teman sejawat. Sikap dan perilaku administrator hendaknya bisa membuat guru-guru lebih merasa dihargai dan dihormati kemampuan profesionalnya. Sehingga guru-guru tidak segan menanyakan dan mendiskusikan sesuatu yang berkaitan dengan tugasnya kepada administrator. Komunikasi antar guru dan administrator akan menjadi lancar. Situasi ini akan mempermudah administrator memberi dorongan kepada guru-guru untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Seorang administrator dan supervisor profesional senantiasa berorientasi pada nilai-nilai, sikap, dan perbuatan profesional. Artinya perbuatannya berpijak pada suatu teori sistematis yang memadai dan kode etik jabatannya. Maka berusaha untuk meletakkan dasar-dasar teoretis bagi praktek profesional sesuai dengan yang dicita-citakan.

Untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebanyak 4 orang (10,8 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (13,5 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 28 orang (75,6 %) di atas rata-rata. Berdasarkan

---

<sup>24</sup>Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Managerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta, Hlm 25-26.

data di atas maka skor Kinerja Guru (Y) umumnya berada di atas rata-rata. Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kepala sekolah sebagai administrator (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,577 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman di atas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,33 yang memberikan makna bahwa motivasi kerja (x) memberikan pengaruh sebesar  $0,33 \times 100\% = 33\%$  terhadap kinerja guru (y).

Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik adalah bagaimana seorang guru mampu memahami wawasan atau landasan kependidikan, memahami peserta didik, memahami kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Hasil analisis hipotesis ketiga terdapat kontribusi kecil antara kepala sekolah sebagai administrator (X) terhadap Kinerja Guru (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 8%, namun setidaknya temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Purra salah satu diantaranya ditentukan oleh faktor kepala sekolah

sebagai administrator. Menurut Robert Kreiter dan Angelo dalam Wibowo motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja gur, walaupun bukan satu-satunya faktor yang memebentuk kinerja. Hal tersebut dijelaskan dari model hubungan antara kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja.<sup>25</sup> Selain itu Robins juga mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu  $performance = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan keempatan. Kesempatan kerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

Pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kendala yang tentunya mempengaruhi hasil akhir penelitian. Hasil analisis data menunjukkan bahwa masih terdapat masalah yang belum diteliti secara mendalam berkaitan dengan Hubungan Kepala Sekolah Sebagai Administrator dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura. Permasalahan tersebut disebabkan berbagai keterbatasan peneliti, terutama untuk memotivai para responden untuk memberikan jawaban yang sebenarnya terhadap masalah yang di teliti, sesuai dengan situasi dan kondisi yang sebenarnya. Karena administrasi merupakan suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan dalam mencapai tujuan. Selanjutnya pengertian modern tentang administrasi tentang administrasi dijelaskan oleh suharsini arikunto sebagai berikut. "suatu usaha bersama kelompok manusia untuk mencapai tujuan

---

<sup>25</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*bid Hlm. 389.

organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan segala dan daya yang ada”.<sup>26</sup>

Dari beberapa penjelasan disimpulkan bahwa pelaksanaan kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru berjalan secara bertahap disesuaikan dengan kemampuan untuk beradaptasi dan situasi serta kondisi lingkungan kerjanya. yaitu: (1) ketepatan waktu, yang meliputi datang ke SMP tepat waktu, menyelesaikan program pengajaran, mengerjakan administrasi sekolah, dan (2) ketaatan pada peraturan yang ada, meliputi melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pengawasan terhadap siswa, melaksanakan evaluasi, ikut serta dalam rapat, dan mematuhi kode etik.

Beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil akhir penelitian ini diantaranya adalah:

1. Kemungkinan adanya responden penelitian yang tidak berlaku jujur dalam mengisi tes angket yang di ajukan, sehingga dapat mengakibatkan jawaban responden tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya.
2. Adanya kemungkinan bahwa responden kurang memahami pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sehingga jawaban yang diberikan responden tidak sesuai dengan yang diharapkan.
3. Adanya responden yang enggan untuk mengisi angket.

---

<sup>26</sup> Novianty Djafri, (2012), *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Deepublish, Hlm.1-3

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Adapun yang menjadi kesimpulan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah:

1. kepala sekolah sebagai administrator yaitu mengelolah kurikulum, mengelolah administrasi peserta didik, mengelolah administrasi personalia, mengelolah administrasi sarana prasarana, mengelolah administrasi kearsipan, dan mengelolah administrasi keuangan. Berdasarkan pengamatan dan hasil olahan data yang dilakukan melalui sebaran angket kepada 37 orang responden atau sampel dapat dinyatakan bahwa kepala sekolah sangat baik.
2. Kinerja guru dalam menjalankan tugas pengajaran di SMP Negeri 2 Tanjung Pura guru sangat semangat dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab, hal ini terbukti dari produktifitas kerja yang diciptakan, kemudian secara kuantitatif data tersebut diketahui setelah melakukan penelitian dengan sebaran angket menyatakan kinerja yang sangat tinggi.
3. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru, apabila kepala sekolah tanggap dan bijaksana menjalankan tugasnya sebagai administrator maka kinerja guru akan baik pula, hal tersebut dapat dibuktikan setelah dilakukan pengujian terhadap hal ini berarti bahwa hipotesis membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dan y

## B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah di uraikan, maka penulis dapat memberikan saran kepada guru-guru dan kepala SMP Negeri 2 Tanjung Pura

1. Kepala sekolah SMP Negeri 2 Tanjung Pura sebagai administrator disarankan harus lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya.
2. Untuk guru hendaklah lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan lebih mampu untuk melakukan motivasi diri sendiri, dan meningkatkan kemampuan diri dalam mengelola kelas agar mencapai kinerja yang lebih baik dan agar mencapai tujuan yang telah di tetapkan.
3. Untuk kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan perkembangan kinerja guru-gurunya, jika kinerja gurunya menurun kepala sekolah harus memberikan masukan dan jika Kinerja gurunya Bagus kepala sekolah Harus memberikan nya Reward.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang kinerja guru dengan menambahkan faktor-faktor selain kepala sekolah sebagai administrator, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.
5. Kepada siswa disarankan agar dapat mengikuti berbagai kegiatan dalam rangka meningkatkan kegiatan belajar siswa.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2008), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Arikunto, Suharismi, (2004), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharismi, (2006), *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta: Jakarta
- Aan komariah, (2015, Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Amiruddin Hasibuan, (2012), *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Andi Offset
- Amiruddin, Taufiurrahman. Dkk, (2013), *Adminiatrasi Satuan Pendidikan*, medan: Perdana Publishing
- Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. 15
- Departemen Agama RI. (2007), *AL-Quran dan Terjemahnya*. Bandung: Syaamil Al-quran
- Gunawan H Ary, (2011), *Administrasi Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta
- Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kierja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta
- Jaya, Indra, (2010), *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, Citapustaka Media Perintis: Bandung
- K. Hoy, (2013) , Waayne dan Cecil G. Miskel *Administrasi Pendidikan Teori, Riset, dan Praktek*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya

- Novianty Djafri, (2012), *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Deepublish
- Nunu Nuchiyah, (2007), “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa, Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang”, *Jurnal Pendidikan Dasar*, Volume: V, Nomor: 7
- Neliwati, (2017), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, Diktat, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
- Priansa, Donni Juni, (2014), *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta
- Risnawati, (2014), *Administrasi dan supervisi pendidikan*, Yogyakarta: Aswaja Presindo
- Sudarman Momon, (2013), *Profesi Guru, Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, Jakarta: PT Raja Grafindo,
- Supardi, (2013), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Syaukani, (2017), *Metode Penelitian*, Medan: Perdana Publishing
- Yusuf Hadijaya, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publising
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada