



**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMA  
MUHAMMADIYAH 18 SUNGGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Sidang  
Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Disusun Oleh :**

**SITI NURJANNAH**

**37.14.4.035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2 0 1 8**



**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 18  
SUNGGAL**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untu Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syara-Syarat Untuk Sidang  
Munaqosah Dalam Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh

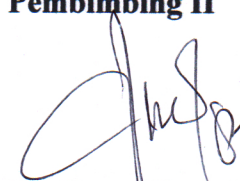
**SITI NURJANNAH**  
**NIM: 37.14.4.035**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I**

  
**Dr. Nurika Khalila Daulay M.A.**  
**NIP. 19760620 200312 2 001**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Inom Nasution, M, Pd.**  
**NIP.19710706 199503 2 006**

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



Nomor : Istimewa

Lampiran : -

Perihal : Skripsi

A.n Siti Nurjannah

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fak. Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan UIN

Sumatera Utara Medan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan Hormat,

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

Nama : Siti Nurjannah

Nim : 37.14.4.035

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal

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

Demikianlah saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan Terima Kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, 30 Mei 2018

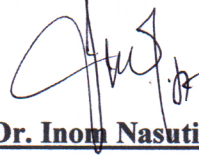
**Pembimbing I**



**Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A**

**NIP. 19760620 200312 2 001**

**Pembimbing II**



**Dr. Inom Nasution, M.Pd**

**NIP.19710706 199503 2 001**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

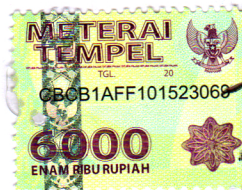
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nurjannah  
Tempat/Tgl. Lahir : Sawit Seberang, 07 Februari 1997  
NIM : 37.14.4.035  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Proposal : **“ Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal”.**  
Pembimbing : 1. Dr, Nurika Khalila Daulay, M.A.  
2. Dr, Inom Nasution, M. Pd

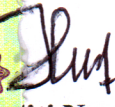
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan didalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Mei 2018



Yang membuat pernyataan

  
**Siti Nurjannah**  
**37.14.4.035**

## ABSTRAK



Nama : Siti Nurjannah  
NIM : 37144035  
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing I : Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A.  
Pembimbing II : Drs. Inom Nasution, M.Pd.

### Judul : Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal, untuk mengetahui kinerja guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal, Untuk mengetahui hubungan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 18 sunggal.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah guru SMA Muhammadiyah 18 Sunggal dengan jumlah populasi 30 dan sampel sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Untuk pengumpulan data dan informasi lapangan ditempuh beberapa teknik yaitu angket. Analisis data yang dilakukan yaitu Uji Normalitas, Homogenitas, dan Uji Linieritas kemudian pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel sebagai berikut : 1) perilaku kepemimpinan kepala sekolah sebesar 23.3%; 2) Kinerja Guru sebesar 43.3%. 3) Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya ( Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,243$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,701$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,243) > t_{tabel} (1,701)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan Sangat kuat dan signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 122,503 + 0,091X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Perilaku Kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar  $122,503 + 0,091 = 122, 594$  satuan

Berdasarkan temuan maka dapat disimpulkan bahwasannya perilaku kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan perilaku kepemimpinan yang dibawakan kepala sekolah.

**Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru**

Pembimbing I

**Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A**  
NIP: 19760620 200312 2 001

## KATA PENGANTAR

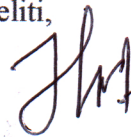
Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan study di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharap syafa'atnya yaumul akhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka peneliti mengajukan skripsi berjudul **“Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal”**.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada meningkatkan semangat kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

Medan, Juni 2018

Peneliti,



**SITI NURJANNAH**  
**37144035**



## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Akan tetapi semua dapat di atasi dengan izin Allah melalui bantuan yang di terima dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak rector yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku Rektor universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik peneliti yang telah memberikan kemudahan bagi peneliti untuk menyelesaikan study dan perampungan skripsi.
3. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Bapak **Dr. Nurika Khalilah Daulay, MA** selaku Pembimbing Proposal Skripsi 1 dan Bapak **Drs. H. Inom Nasution, M. Pd** selaku Pembimbing Proposal Skripsi 2 yang telah memberikan bimbingan dan arahan dlam penelitian proposal skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen sekaligus staff administrasi Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU.

6. Bapak M. Muslim M.Pd selaku kepala sekolah SMA Muhammadiyah 18 Sunggal yang telah memberikan izin kepala peneliti untuk melakukan penelitian dan dewan guru beserta staf-stafnya.
7. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan doa, motivasi baik moril maupun material. Jasa beliau tak akan hilang sampai akhir hayat.
8. Kepada sahabat- sahabat sejak SMA yang saya cintai **Ayu Dian Ningsih, Abimbi Gusti Malendrah, Ria Diana Sari**, yang selalu memberikan dukungan dan semangat, bahkan motivasi kepada peneliti.
9. Kepada sahabat peneliti sejak pertama kali kuliah dan sudah menjadi kakak sendiri bagi peneliti karena menemani di kos susah maupun senang **Halimahtus Sakdiah dan Siti Nurkonah**.
10. Kepada sahabat seperjuangan peneliti dikelas **Elsya Fitri Surya Nigrum, Dita Hadiani Finanta, Ade Arnis Fauziah, Amelia Pratiwi Tambunan**, yang telah memberi semangat kepada peneliti.
11. Kepada teman – teman seperjuangan saya seluruh MPI stambuk 2014 dan terkhususnya MPI-1 yang telah bersama-sama melakukan perkuliahan sampai sekarang.
12. Terakhir peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada **Muhammad Ilham** yang telah ikut dan membantu memeberikan motivasi serta doa kepada peneliti hingga sampai titik akhir.



Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas rekan-rekan sekalian peneliti berharap bhasil penelitian ini berguna khususnya bagi peneliti dan pembaca.

Medan, Juni 2018

Peneliti,



**SITI NURJANNAH**  
**37144035**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah .....	9
D. Peumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II: KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Kerangka Teori.....	12
B. Kerangka Berfikir.....	33
C. Penelitian Relevan.....	36
D. Hipotesis.....	38
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel .....	40
D. Defenisi Operasional.....	41
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G. Teknik Analisis Data .....	53
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	60

B. Pengujian persyaratan analisis .....	64
C. Pengujian Hipotesis.....	69
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
E. Keterbatasan Penelitian.....	73
<b>BAB V: KESIMPULAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Implikasi Penelitian.....	76
C. Saran-Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAR HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel3.1: Kisi-Kisi Instrument Penelitian Perilaku Kepemimpinan.....	42
Tabel 3.2: Kisi-Kisi Instrument Penelitian Kinerja Guru .....	44
Tabel 3.3: Hasil Uji Validitas Variabel X Perilaku Kepemimpinan.....	46
Tabel 3.4: Hasil Uji Validitas Variabel X Kinerja Guru.....	49
Tabel 3.5: Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel X Dan Y.....	51
Tabel3.6: Interpretasi Koefisien Korelasi (Nilai r) .....	58
Tabel 4.1: Statistik Dasar .....	60
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Perilaku Kepemimpinan .....	61
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru .....	63
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian .....	65
Tabel4.5: Rangkuman Uji linearitas Perilaku Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) .....	96
Tabel 4.6:Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y .....	68
Tabel 4.7:Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Perilaku Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Guru (Y) .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Histogram Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	62
Gambar 4.2: Histogram Kinerja Guru.....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Validitas dan Reabilitas Angket .....	78
Lampiran 2: Hasil Uji Valid dan Reabel .....	88
Lampiran 3: Data Mentah .....	92
Lampiran 4: Hasil SPSS BAB IV .....	94
Lampiran 5: Tabel Chi Kuadrat, Nilai Kritis Korlasi Product Moment Pearson, Nilai Kritis Distribusi t, dan Nilai Kritis Distribusi F .....	97
Lampiran 6: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah .....	98
Lampiran 7: Daftra Riwayat Hidup.....	100



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru Sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan yang amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan akan tercermin dari guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi umum pembelajaran pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.<sup>1</sup>

Kinerja mengajar guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja mengajar guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam pendidikan/pembelajaran di sekolah. Kinerja mengajar dikatakan berkualitas apabila seorang guru dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha menajarnya

Sementara itu, ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja seseorang guru antara lain: Perilaku Kepemimpinan, Profesional Guru, Motivasi

---

<sup>1</sup> Engkay Karweti, (2010), "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang", *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol 11, No.2, di akses 31 Januari 2018, h. 77-78.

Kerja, Kesejahteraan Guru. Dari faktor-faktor ini, ada dua faktor yang ingin peneliti angkat dalam penelitian ini yaitu, faktor perilaku kepemimpinan, dan kinerja guru.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kesejahteraan seseorang, besar kecil nya imbalan. Makin tinggi imbalan maka makin tinggi kesungguhan, komitmen dan produktifitas kerja. Supardi menyatakan imbalan atau upah yang diterima seseorang dalam melaksanakan tugasnya beratkaitan dengan tingkat kesejahteraan seseorang. Oleh karena itu tingkat kesejahteraan yang dirasakan seseorang akan turut mempengaruhi kinerja orang tersebut. Kesejahteraan merupakan usaha untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok dalam mencapai tingkat hidup serta kesehatan yang memuaskan, lebih lanjut mengatakan bahwa kesejahteraan berupa pemenuhan kebutuhan material dan spritual seseorang.<sup>2</sup>

Hal ini membuat sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan perlu memperhatikan tingkat kesejahteraan guru sehingga membuat guru semakin termotivasi untuk bekerja sehingga kinerja mengajarnya semakin meningkat. Namun faktor mengenai kesejaraan guru disebabkan karena : 1). Masih ada guru yang kesejahteraanya kurang, 2. Masih ada guru mencari pekerjaan sampingan diluar mengajar yang dapat dikerjakan.

Profesional guru juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru , Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dn menjadi sumber kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber

---

<sup>2</sup> Moh. Mashudi, (2017). “Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Blitar”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 5, No 1, di akses Selasa 13 Februari 2018, h. 39

penghasilan kehidupan yang memerlukan, keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU RI No. 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen). Tugas profesional guru mencakup kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Seorang guru yang memiliki profesionalitas yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Menurut penelitian terdahulu Maria Tri Isnawati, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Pofesionalisme Guru dan Kinerja Guru di SMA N 1 Klaten dan SMA N 2 Klaten.<sup>3</sup>

Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan kompetensi. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas Tahun 2003, kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang guru ialah kemampuan penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan pendidikan, dan penguasaan bahan kajian akademik. Kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Namun faktor mengenai profesional guru disebabkan karena: 1) Upaya tidak segera puas atas hasil pembelajaran yang dicapainya, 2) selalu mencoba mencari cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan mengadakan penyempurnaan-penyempurnaan cara

---

<sup>3</sup> Maria Tri Isnawati, (2016), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Pofesionalisme Guru dan Kinerja Guru di SMA N 1 Klaten dan SMA N 2 Klaten*, repository.usd.ac.id, di akses 15 Januari 2018 h. 3-4

melaksanakan tugas sehingga menjadi lebih baik, 3) merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan itu gagal tidak dapat dilakukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru tersebut mempunyai tingkat profesionilitas yang tinggi dalam proses belajar mengajar tersebut. Profesionalitas yang tinggi ini akan menyebabkan ia mempunyai kinerja yang tinggi pula dalam proses belajar mengajar tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energi karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepada guru, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.<sup>4</sup>

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong guru merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembangnya mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan pemimpin dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada guru, agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin, sehingga kinerjanya pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru memiliki implikasi bahwa perlu mengalihkan perhatian dari sekedar melakukan pembinaan

---

<sup>4</sup> Moh. Mashudi, (2017). "Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Blitar", *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 5, No 1, di akses Selasa 13 Februari 2018, h. 39

<sup>5</sup> *ibid*, h. 39

administratif menjadi pusat pembinaan profesional dengan perhatian pada peningkatan kinerja mengajar guru dalam melakukan proses belajar mengajar di kelas.<sup>6</sup>

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Mulyasa, menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan, visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah yang berkualitas harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, megajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan memberikan sanksi, serta membina guru dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif sekolah secara efektif dan efisien. Melalui peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal.<sup>7</sup>

Kualitas kepemimpinan baru dapat dicapai apabila dalam diri setiap pemimpin tumbuh kesadaran dan pemahaman yang mendalam terhadap makna kepemimpinan dengan segala aspeknya seperti prinsip-prinsip, berbagai persyaratan dan fungsi-fungsi kepemimpinan, sehingga pemimpin mampu mengembangkan keterampilan serta mewujudkan berbagai fungsi kepemimpinan yang diperlukan. Pemimpin yang efektif harus belajar dari kesalahan pada masa

---

<sup>6</sup> Dyah Maharani, (2015), "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Serang", *Jurnal Adminstrasi Pendidikan*, Vol.XXII, No. 1, <http://www.google.co.id>, di akses 6 Februari 2018, h. 103

<sup>7</sup> Made Wiriani, (2013), "Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru", *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar*, Vol III, <http://media.neliti.com>, di akses 6 Februari 2018, h. 2.

lalu dan berusaha memperbaiki dengan cara yang bijak dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan kritik dan saran perbaikan.

Kepala sekolah, di dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, harus mewujudkan tindakannya dalam menjawab beberapa pertanyaan yang dengannya menentukan keberhasilannya sebagai seorang pemimpin. Kepala sekolah yang efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut: pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.<sup>8</sup>

Pentingnya peranan dan kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai konsep kunci dalam memahami dan meningkatkan organisasi seperti sekolah. Kepemimpinan pendidikan mempunyai pengaruh substansial terhadap organisasi sekolah. Jadi, kualitas kepemimpinan kepala sekolah secara substansial berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sekolah. Tanpa kepemimpinan kepala sekolah organisasi sekolah tidak akan dapat dicapai dan akan menimbulkan kekacauan karena masing-masing orang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya.<sup>9</sup>

Aspek terpenting dalam faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah perilaku kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan merupakan respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang

---

<sup>8</sup> Rosdiana,(2015), “Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada Sd Negeri 2 Lambheukabupaten Aceh Besar”, *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, <http://JurnalPascasarjanaUniversitasSyiahKuala.ac.id>. (volume 3) no.2. di akses Rabu 31 Januari 2018, h. 70.

<sup>9</sup> Diani Prihatni, (2011), “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Guru Terhadap Mutu Sekolah di SMAN Kabupaten Sumedang”, *Jurnal Manajerial*, Vol 10. No.19, <http://media.peneliti.com>, di akses 06 Februari 2018, hal 102



dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Kepala sekolah seharusnya dapat menjadikan panutan, dimana kepala sekolah selalu memberi contoh terlebih dahulu kemudian baru memperingatkan kepada bawahannya untuk melakukan seperti yang telah dilakukannya. Seorang motivator dalam hal ini kepala sekolah dianggap sukses bukan dilihat dari hasil penyampaianya tapi apa yang dia berikan kepada guru-guru dan bawahannya. Menurut penelitian terdahulu Amalni Mutmainah Ramadhani, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa Negeri di Kota Malang<sup>10</sup>

SMA Muhammadiyah 18 Sunggal yang dijadikan obyek penelitian kinerja guru yang terdapat gejala-gejala di sekolah tersebut, masih ada terdapat guru yang terlambat, masih ada mengeluh guru ketika mendapat banyak tugas, kurang efektifnya dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataan tersebut mengidentifikasi bahwa kinerja guru masih perlu diperbaiki.

Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan . Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan perilaku kepemimpinan yang dimiliki, kepala sekolah dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

---

<sup>10</sup> Amalni Mutmainah Ramadhani, (2016), "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa Negeri di Kota Malang", h. 8

Perlu dilakukan berbagai upaya untuk membenahi masalah diatas salah satunya memaksimalkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Melalui perilaku kepemimpinan kepala sekolah yaitu memiliki visi jauh ke depan dan memiliki berbagai macam strategi kepemimpinan dan diharapkan mampu menumbuhkan kinerja guru yang efektif bagi para staff nya terlebih khususnya guru.

Melalui kebijakan-kebijakan visi dan misi kepala sekolah, maka guru pun tidak lalai dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik sehingga mereka memiliki kinerja yang efektif. Oleh karena itu hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memipin memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan penelitian yaitu:

1. Kurangnya kesejahteraan yang didapat oleh guru.
2. Rendahnya motivasi guru dalam proses mengajar.
3. Rendahnya profesional guru dalam proses mengajar.
4. Rendahnya kinerja guru melaksanakan tugas nya dalam pencapaian pendidikan.

5. Rendahnya perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas nya untuk mencapai pendidikan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, penelitian ini cukup dibatasi pada Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal?
2. Bagaimana kinerja guru yang ada di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal?
3. Apakah terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal?
2. Untuk mengetahui kinerja guru yang ada di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal?

3. Untuk mengetahui hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal?

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang perilaku rasah kepemimpinan kepala mada dan kinerja guru. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bagi :

- a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

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

##### **1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**

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

Menurut Stephen P. Robbins menyatakan teori perilaku kepemimpinan adalah teori yang mengutamakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Filosofi pola pikir teori perilaku berdasarkan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan perilaku (*behavior*) seseorang pemimpin. Pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa setiap orang individu yang dapat memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul dan berpotensi menjadi pemimpin dalam situasi apapun dimana berada.<sup>11</sup>

Perilaku Organisasi, adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.<sup>12</sup>

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari interaksi antara perilaku sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat

---

<sup>11</sup> Iskandar Putong, (2015), *Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis*, Jakarta: Bumi Aksara, h.83

<sup>12</sup> Miftah Thoha, (2008), *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, h. 6

mempengaruhi kinerja organisasi; baik kinerja individu, kinerja kelompok, maupun kinerja organisasi

Perilaku merupakan suatu fungsi dari hubungan timbal balik antara orang individu dengan individu yang lain atau antara individu dengan lingkungannya. Perbedaan perilaku manusia dapat disebabkan oleh kemampuan, kebutuhan, cara berfikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi yang berbeda satu sama lain.<sup>13</sup>

Perilaku Organisasi adalah sebuah ilmu yang mempelajari perilaku organisasi individu dan kelompok serta pengaruh tiap individu dan kelompok terhadap organisasi, meliputi perilaku interaksi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dalam organisasi demi kemajuan dari organisasi tersebut<sup>14</sup>

Dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bentuk mempelajari perilaku manusia untuk mempengaruhi kemajuan dari tujuan-tujuan yang akan dicapai organisasi tersebut.

Perilaku dapat dipahami melalui pendekatan, yaitu dengan model (1) rasional, (2) sosiologis, dan (3) pengembangan hubungan manusia. Model rasional memusatkan perhatiannya pada anggota organisasi yang diasumsikan bersifat rasional dan mempunyai berbagai kepentingan, kebutuhan, motif, dan tujuan. Model sosiologi lebih memusatkan perhatiannya pada pengetahuan antropologi, sosiologi, dan psikologi. Model pengembangan hubungan manusia lebih memusatkan perhatiannya pada tujuan yang ingin dicapai dan penembangan

---

<sup>13</sup> Thomas Sumarsan, (2013), *Sistem Pengendalian Manajemen : Konsep, Aplikasi, dan Pengukuran Kinerja*, Jakarta: PT Indeks, h. 20.

<sup>14</sup> Syafaruddin, (2009), *Pendidikan dan Transformasi Sosial*, Medan : CV. Perdana Mulya Sarana, h. 217.



berbagai sistem motivasi menurut jenis motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Namun dinyatakan ahli manajemen termasuk ahli perilaku percaya bahwa bidang perilaku tidak sepenuhnya nyata karena berkenaan dengan manusia yang bersifat unik. Model, teori dan istilah perilaku oleh ahli perilaku sangat kompleks dan abstrak untuk dipraktikkan para pemimpin. Dikarenakan perilaku manusia sangat unik, maka ahli-ahli perilaku sering berbeda dalam menyimpulkan penelitian, dan rekomendasinya pun sulit bagi pemimpin untuk memilih dan melaksanakannya.<sup>15</sup>

Berdasarkan hal-hal mengenai perilaku organisasi, menjelaskan perilaku organisasi merupakan ilmu yang interdisipliner, yang menarik secara bebas sumber-sumber dari ilmu-ilmu yang lain. Sementara itu ia masih mempertahankan identitasnya sebagai ilmu sendiri yang menekankan pada perilaku yang mapan pada suatu organisasi tertentu. Pada akhirnya ilmu perilaku ini juga memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan yang perspektif untuk usaha mencapai tujuan yang efektif dan efisien.<sup>16</sup>

Dalam membahas masalah perilaku dalam kepemimpinan perlu terlebih dahulu dipahami hakikat perilaku. Menurut Hersey dan Blanchard, bahwa perilaku senantiasa berorientasi tujuan. dengan kata lain, perilaku didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Ada prinsip yang disepakati terhadap perilaku, yaitu: (1) perilaku adalah penyebab, (2) perilaku mengarahkan kepada sasaran, (3) perilaku dapat diamati dan diukur, (4) perilaku tidak secara langsung dapat diamati

---

<sup>15</sup> Husaini Usman, (2014), *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 48-50.

<sup>16</sup> Miftah Thoha, *ibid*, h. 6

(pemikiran dan persepsi) yang hal itu juga penting dalam mencapai sasaran, (5) perilaku adalah pendorong”<sup>17</sup>.

Firman Allah SWT dalam QA. Ar-Rum Ayat 41 yang menjelaskan tentang perilaku manusia yang berbunyi sebagai berikut:

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا  
لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴿٤١﴾

Artinya:

Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan kita tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar).<sup>18</sup>

Berdasarkan penjelasan ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa bumi Allah ini akan baik atau pun rusak itu merupakan ulah perilaku manusia yang serakah, tidak mengikuti aturan yang berlaku, baik hukum Allah maupun hukum sosial manusia sebagai sebuah pikiran manusia untuk melaksanakan perintah Allah untuk menjaga dan memelihara bumi. Dalam organisasi, baik atau tidaknya akan tergantung bagaimana perilaku manusia itu sendiri yang menjadikan baik atau rusak juga karena perilaku manusia. Dalam hal itu, peran perilaku manusia pimpinan sangat menentukan ke arah mana organisasi itu di jalankan.

Ayat di atas, menceritakan atau mengarahkan bahwa antara bumi dan organisasi akan menjadi lebih baik lagi dan terjamin mutu tersebut, apabila peran seorang pemimpin itu terlihat dari perilaku dan sikap yang menjadi panutan

<sup>17</sup>Syafaruddin dan Asrul, (2007), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, h. 60-62

<sup>18</sup> Muja'mma' Al Malik, (1971), *Qur'an dan Terjemahan Saudi Arab*, Jakarta: Departemen Agama, h. 647

kepada masyarakat agar berdampak positif untuk kedepannya terhadap organisasi tersebut.

Pendapat penulis bahwa perilaku kepemimpinan berarti aktivitas atau kegiatan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan atau pihak tertentu sebagai proses saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Jadi, pemimpin yang mengawali dengan perilaku tertentu yang mendapat respon dari bawahan sehingga mwmunculkan hasil berupa kinerja dan kepuasan kerja.

Ada beberapa teori perilaku kepemimpinan diatntaranya:

### **1. *Situational-Theory***

Teori kepemimpinan situasional, menampilkan empat model dengan ciri-ciri perilaku tersendiri. Menurut Hersey dan Blancard, perilaku tersebut mencakup:

- a. Memberitahukan (*Telling*), pemimpin memberitahukan instruksi spesifik dan menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan secara bersama.
- b. Menjajakan (*Selling*), pemimpi menjelaskan keputusan dan memberi kesepakatan bahwa memperoleh kejelasan.
- c. Mengikutsertakan (*Participating*), pemimpinn dan anggota tukar menukar dan memudahkan dalam pengambilan keputusan.
- d. Mendelegasikan (*Delegating*), pemimpin mendelegasikan tanggung jawab pengambilan keputusan.<sup>19</sup>

Jadi, dalam penggunaan teori diatas, ada proses yang kurang diperhatikan bahwa sebagai model kepemimpinan situasional bahwa harus ada proses menyelami pikiran, perasaan dan harapan orang-orang yang ada dalam organisasi

---

<sup>19</sup> Syafaruddin dan Asrul, *Ibid*, h. 63

melalui dialog, penjabaran pendapat, dan komunikasi. Hal itu dapat menjadi tempat beranjak pimpinan dalam menentukan arah, mencerahkan dan memotivasi anggota dalam mengejar tujuan kepuasan, kinerja, mutu dan pengembangan organisasi.

## **2. *Path Goal-Theory***

Menurut Robbins, bahwa *Path-Goal Theory* bahwa pekerjaan pemimpin untuk membantu para bawahan mencapai sasaran mereka dan memberikan arah yang penting atau dukungan untuk menjamin bahwa sasaran mereka cocok atau dukungan menjamin bahwa sasaran mereka cocok dengan semua sasaran organisasi. Istilah "*Path goal*" diambil dari keyakinan bahwa pemimpin efektif menjelaskan jalan untuk membantu anggota memperoleh darimana untuk mencapai kinerja atau sasaran kerja serta membuat catatan jalan panjang yang mudah dengan mengurangi penghadang jalan dan lubang perangkap".

Ada empat perbedaan perilaku kepemimpinan yang dikemukakan dalam *Path-Goal Theory* dengan menegaskan proposisi bahwa manajer dapat memudahkan penampilan kerja dengan menunjukkan kepada pegawai bagaimana kinerja mereka terhadap keinginan imbalan. Keempat perilaku kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Memerintah (*Directive*), yaitu pimpinan memberitahu apa dan kapan sesuatu dikerjakan pegawai, tidak ada partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- b. Mendukung (*Supportive*), yaitu manajer menjadi sahabat bagi pegawai dan menunjukkan minat kepada mereka.

- c. Memudahkan (*Fasilitative*), yaitu pimpinan memberitahu sasaran dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.
- d. Orientasi Prestasi, yaitu pimpinan membagi sumbangan tujuan dan menunjukkan kepercayaan bahwa pegawai mampu mempercayainya.<sup>20</sup>

Dengan kata lain, teori ini berusaha memprediksi efektivitas kepemimpinan dalam situasi berbeda. Pemimpin menjadi efektif pengaruh positif terhadap motivasi, kemampuan untuk bekerja dan kepuasan. Fokus teori ini adalah bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi bawahan atas sasaran kerja pengembangan sasaran pribadi, dan jalan mencapai sasaran”.<sup>21</sup>

### 3. Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Menurut McGregor dan Bass, membedakan esensi teorinya antara kepemimpinan transformasional dengan transaksional. Keduanya didefinisikan dalam cakupan istilah komponen perilaku yang digunakan mempengaruhi anggota dan pengaruh pimpinan atas anggota. Kepemimpinan transformasional memunculkan nilai moral pegawai dalam suatu usaha untuk menumbuhkan kesadaran tentang masalah etika dan menggerakkan energi mereka dan sumber daya untuk informasi lembaga. Sedangkan kepemimpinan transaksional memotivasi pengikut dengan memunculkan adanya minat pribadi dan perubahan keuntungan.

Perilaku kepemimpinan transformasional dipandang sebagai kasus khusus dari kepemimpinan transaksional, dengan reward pegawai adalah bersifat internal. Dengan menyatakan suatu visi, kepemimpinan transformasional membujuk

---

<sup>20</sup> Syaruddin, dkk, (2010), *Kepemimpinan dan Kewirahaan*, Medan: Perdana Publishing, h, 37-38

<sup>21</sup> Syafaruddin dan Asrul, *Ibid*, hal 64

anggota-anggotanya untuk bekerja keras dalam rangka mencapai sasaran yang nyata. Visi pimpinan memberikan kepada anggota dengan memotivasi untuk bekerja keras bersumber dengan imbalan pribadi bersifat internal. Sedangkan kepemimpinan transaksional akan menyesuaikan sasaran, arah dan misi untuk alasan praktis. Kepemimpinan transformasional membuat perubahan utama dalam organisasi atau unit misi, cara kerja bisnis, dan manajemen sumberdaya manusia untuk mencapai visi mereka.<sup>22</sup>

Perilaku kepemimpinan terfokus terhadap fungsi dan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya dengan berbagai perilaku yang didorong untuk mencapai tujuan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan organisasi tertentu. Di sisi lain, perilaku dalam memimpin juga menggambarkan pendekatan yang digunakannya dalam mempengaruhi anggotanya, baik menggunakan orientasi tugas untuk mencapai produktivitas tinggi, maupun orientasi hubungan manusia dengan memperhatikan hubungan baik dengan anggotanya.<sup>23</sup>

Menelaah perilaku kepemimpinan dapat diidentifikasi dua aspek yaitu fungsi kepemimpinan yang dijalankan dari gaya yang ditunjukkan pemimpin.

#### 1. Fungsi Kepemimpinan

Organisasi berisi selompok orang yang satu diantaranya dibutuhkan untuk menggerakkan mereka agar bekerja dengan efektif. Kepemimpinan akan terjadi secara efektif apabila pemimpin dapat menjalankan dua fungsi utama yaitu: 1)

---

<sup>22</sup> Syafaruddin dan Asrul, *Ibid*, h. 65

<sup>23</sup> Syafaruddin, dkk, (2010), *Kepemimpinan dan Kewirausahaan*, Medan: Perdana Publishing, h, 36.

yang berkaitan dengan tugas atau fungsi pemecahan masalah, 2) berkaitan dengan pembinaan kelompok atau fungsi sosial.

Fungsi tugas memudahkan dan mengkoordinasikan usaha kelompok dan memilih, mengidentifikasi dan memecahkan masalah bersama. Fungsi sosial membantu kelompok berjalan lebih lancar, menengani perbedaan pendapat, meredam konflik, dan dapat memancarkan perasaan hangat kepada anggota.

## 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma atau dapat juga diartikan sebagai pola perilaku dalam memperagakan kepemimpinannya. Terdapat dua gaya kepemimpinan yaitu gaya dengan orientasi tugas dan gaya dengan orientasi pada anggota. Gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas yaitu ingin pekerjaan selesai dengan merumuskan, tepat waktu, dan sempurna sehingga ia betul-betul mengendalikan pegawai agar konsisten dan serius dalam pekerjaannya, kadang-kadang pemimpin tidak mau tahu dengan urusan-urusan pribadi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada anggota yaitu melaksanakan kepemimpinannya dengan berupaya memberikan dorongan semangat, membimbing dan mengarahkan secara empatik dan memberikan kepercayaan kepada anggota untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan karyanya sendiri.<sup>24</sup>

Adapun terdapat unsur-unsur perilaku organisasi sesuai dengan perilaku organisasi:

1. Aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi, atau tingkah laku manusia dalam suatu organisasi, atau tingkah laku manusia dalam kelompok tertentu.

---

<sup>24</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, (2015), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, h, 180.

2. Aspek yang timbul sebagai akibat pengaruh organisasi terhadap manusia yang bekerja di dalamnya; dan sebaliknya aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi dimana mereka bekerja;
3. Aspek untuk memperlancar pencapaian tujuan organisasi dengan menghindari konflik yang timbul didalam organisasi.<sup>25</sup>

Segi kepemimpinan, kepala sekolah memerlukan pertimbangan atas perilaku seseorang dan kinerja dalam berbagai variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu, atau apa yang dilakukan oleh pegawai/pekerja. Untuk itu, masalah perilaku dalam organisasi perlu terlebih dahulu memahami apa yang dimaksud perilaku (*behavior*).

Hersey dan Blanchard memberikan pernyataan bahwa perilaku :

*Behavior basically goaloriented. In the other words and behavior generally motivated by desire to attain some goal. Perilaku senantiasa berorientasi tujuan. Dengan kata lain, perilaku didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan-tujuan.*<sup>26</sup>

Adapun tujuan perilaku organisasi pada dasarnya ada tiga yaitu, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan perilaku manusia. Menurut Robbins). Menjelaskan berarti kajian perilaku organisasi berupaya mengetahui faktor-faktor penyebab perilaku seseorang atau kelompok. Penjelasan terhadap suatu fenomena dalam manajemen merupakan hal penting karena membantu para manajer atau pemimpin tim dalam melakukan sasaran lain, yaitu menjelaskan dalam mengendalikan situasi penyebab munculnya perilaku individu atau kelompok kerja tersebut.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup>Thomas Sumarsan, *ibid*, h. 20-21

<sup>26</sup> Safaruddin dan Anzinzhan, (2016), *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Medan CV. Berkas Mandiri Baru, h. 56-57.

<sup>27</sup> Agustinus Hermino, (2013), *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*, Jakarta: Kompas Gramedia Building, h. 38-39.



Sasaran pertama, yaitu meramalkan berarti perilaku organisasi membantu memprediksi kejadian organisasi pada masa mendatang. Pengetahuan terhadap faktor-faktor penyebab munculnya perilaku individu atau kelompok membantu manajer meramalkan akibat-akibat dari suatu program atau kebijakan organisasi.

Sasaran kedua, yaitu mengendalikan yang berarti bahwa perilaku organisasi menawarkan berbagai strategi dalam mengarahkan perilaku individu atau kelompok. Berbagai strategi kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan tim kerja yang efektif merupakan contoh-contoh dalam mengarahkan perilaku individu dan kelompok.

Dalam bidang manajemen pendidikan, kajian tentang perilaku organisasi telah lama menjadi perhatian para pakar terutama karena organisasi pendidikan dicirikan oleh keterlibatan sejumlah besar manusia, mulai dari tenaga kependidikan, pendidikan, siswa, orang tua, dan masyarakat. Dengan kompleksitas itu, pemahaman terhadap ilmu perilaku organisasi merupakan hal yang penting, khususnya bagi pengelola dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan.<sup>28</sup>

Faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan adalah secara filosofis, perilaku terbentuk oleh interaksi antarmanusia, iklim organisasi, dan sistem yang dianut. Ketiga interaksi tersebut, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama saling berinteraksi dengan lingkungan eksternalnya. Interaksi keempat faktor yang memengaruhi perilaku manajer pendidikan.<sup>29</sup>

Manusia sebagai manajer di manapun berada tidak terlepas dari wadah untuk melakukan kegiatan atau yang disebut organisasi. Organisasi dapat berupa

---

<sup>28</sup>Agustinus Hermino, *ibid*, h. 38-39

<sup>29</sup>Husaini Usman, (2010), *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 13

lembaga pendidikan, baik formal, non formal, maupun informal. organisasi tidak akan ada tanpa ada manusia. Manusia dalam berorganisasi tidak luput dari sistem yang dibuatnya sendiri. Sistem sangat diperlukan agar cara berpikir, berperasaan, dan bertindak setiap anggota organisasi tidak terkotak-kotak melainkan secara menyeluruh.

Faktor lainnya adalah sisdiknas merupakan keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sisdiknas adalah pedoman bagi administrator atau manajer pendidikan untuk berperilaku, baik secara individu maupun dalam kelompok sehingga hubungan antara dengan orang dan orang dengan organisasi menjadi tertib. Ketertiban ini berguna untuk menyamakan persepsi terhadap visi dan misi, strategi, policy, tujuan, sasaran, program, activity, pembiayaan dan penilaian kinerja dalam tercapainya tujuan individu, organisasi dan Sisdiknas itu sendiri.<sup>30</sup>

## **b. Teori Kepemimpinan**

Definisi kepemimpinan mengisyaratkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan.

- a. Kepemimpinan merupakan khazana penting dalam kehidupan sosial masyarakat, sejak awal disadari bahwa kepemimpinan seseorang berperan sebagai penggerak dalam proses kerja sama antara manusia dalam suatu kelompok atau organisasi termasuk di bidang pendidikan.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Husaini Usman, *Ibid*, h. 14

<sup>31</sup> Uhar Suharputra, (2016), *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan : Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School*, Bandung:PT Refika Aditama, h. 17

- b. Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk dipahami.<sup>32</sup>
- c. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan.<sup>33</sup>
- d. Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan anda menuju sukses.<sup>34</sup>

Dengan demikian, saya menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mendapatkan perubahan agar tercapai tujuan tersebut.

Firman Allah SWT dalam QA. Al-Baqarah Ayat 30 yang menjelaskan tentang kepemimpinan yang berbunyi sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?"

---

<sup>32</sup> Candra Wijaya, (2016), *Dasar-dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing, h. 60

<sup>33</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, h. 178

<sup>34</sup> Jamaluddin Idris, (2013), *Manjerial dan Manajemen*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, h. 150

Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."<sup>35</sup>

Dari penjelasan ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Allah memberitahukan kepada malaikat tentang rencana menciptakan khalifah (manusia) di muka bumi, yaitu adam. Malaikat belum mengetahui pasti apa yang akan diperbuat manusia setelah rencana itu terwujud. Malaikat khawatir manusia akan berbuat kerusakan di muka bumi padahal malaikat merupakan makhluk yang selalu bertasbih dan mensucikan Allah.

Ayat ini, menjelaskan tugas seorang pemimpin dibumi adalah tugas yang sangat berat, yaitu bertugas untuk menerima amanat, Allah berupa bumi ini untuk dikelola dan dimanfaatkan sebaik-baiknya, kemudian manusia harus mempertanggung jawabkan amanat tersebut kelak di akhirat. Perilaku seorang khalifah yang dimaksud adalah jujur, adil, bijaksana, bertanggung jawab, pandai, amanah, berbudi pekerti, mensyukuri nikmat, dan bertaqwa kepada Allah SWT.

### **c. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin**

Kepala sekolah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan. Diartikan sebagai kepala, karena kepala sekolah adalah pejabat tinggi di sekolah, misalnya di sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan sekolah menengah umum. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama secara struktural dan administratif di sekolah. Oleh karena itu, ia memiliki staf atau pejabat yang berada di bawah pimpinannya.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Mushaf Al-Kamil, (2002), *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: CV Darus Sunnah.

<sup>36</sup> Herabudin, (2009), *Administrasi dan Suervisi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, h, 200-201

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Jiwa kepemimpinan kepala sekolah dipertaruhkan dalam proses pembinaan para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya. Sebagai pemimpin, ia harus mengetahui, mengerti, dan memahami semua hal yang berkaitan dengan administrasi sekolah. Bahkan, ia harus memahami potensi yang dimiliki oleh para gurunya, sehingga komunikasi dengan para guru dan karyawan sekolah akan membantu kinerjanya, terutama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh sekolah yang dipimpinnya.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pimpinan organisasi pendidikan di sekolah, kepala sekolah harus meneliti berbagai persyaratan tertentu agar ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Tiap-tiap persyaratan ini saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Beberapa persyaratan tersebut, diantaranya adalah memiliki ijazah, kemampuan mengajar, kepribadian yang baik serta memiliki pengalaman kerja. Biasanya, sekolah yang menuntut agar kepala sekolahnya memiliki pengalaman kerja yang relatif lama adalah sekolah-sekolah yang berkualitas sangat baik, yang memiliki guru-guru yang profesional sehingga mampu menghasilkan lulusan siswa yang memiliki pengetahuan lebih baik dibandingkan dengan sekolah lain yang sejenis.

Maka dari kajian di atas maka saya deskripsikan perilaku kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai mutu pendidikan. Karena perilaku kepemimpinan bentuk dalam memenuhi kebutuhan manusia dalam menjalani kehidupannya dengan usaha seorang pemimpin tersebut mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan itu bervariasi antara satu sama lainnya, kebutuhan dasar, kebutuhan tingkat menengah seperti

kebutuhan sosial, atau kebutuhan tingkat tinggi, seperti kebutuhan untuk berkatualisasi diri.

## 2. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggrisnya, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi (*Performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi.<sup>37</sup>

Dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah apabila seseorang telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi baik.

Keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat sesuatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang “dapat dilakukan”, sedang “upaya” berhubungan dengan apa yang “dapat dilakukan”.

Dalam mencapai tujuan tidak lepas dari unsur manusia dan unsur non manusia. Oleh karena itu, kinerja yang ditunjukkan oleh unsur-unsur tersebut akan

---

<sup>37</sup> Connie Chairunnisa, (2016), *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, Jakarta: Rajawali Pers, h. 44

menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang pegawai akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja pegawai tersebut. Dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah ia berkinerja tinggi/memuaskan atau menyelesaikan atau berkinerja jelek. dengan demikian, seorang pegawai dalam penilaian kerja oleh alasannya selalu dihubungkan dengan kinerja.<sup>38</sup>

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.<sup>39</sup>

Adapun Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Pristiwa belajar mengajar banyak berakar pada berbagai pandangan dan konsep. Oleh karena itu, perwujudan proses belajar mengajar dapat terjadi dalam berbagai model yaitu: (1) proses informasi,(2) perkembangan pribadi, (3) interaksi sosial, (4) modifikasi tingkah laku.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi atau hubungan timbal balik antara guru dan siswa itu merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses belajar mengajar. Interaksi dalam peristiwa belajar

---

<sup>38</sup> Uhar Suharsaputra, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Reifika Aditama, h. 146

<sup>39</sup> Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, h. 55

mengajar mempunyai arti luas, tidak sekedar hubungan antara guru dengan siswa, tetapi berupa interaksi edukatif. Dalam hal ini bukan hanya penyampaian pesan berupa materi pelajaran, melainkan penanaman sikap dan nilai pada diri siswa yang sedang belajar.<sup>40</sup>

Adapun beberapa definisi tentang kinerja guru menurut para ahli:

- a. Menurut Payman J.Simanjuntak, menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, Simanjuntak menegaskan bahwa kinerja guru adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran.
- b. Prawirosentono, mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan normal maupun etika.<sup>41</sup>
- c. Menurut Lawler dan Porter, menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas.
- d. Menurut Miner, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

---

<sup>40</sup> Uzer Usman, (2009), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 4.

<sup>41</sup> Ahmad Susanto, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Perneramedia Group, h. 69



- e. Menurut Robbins, kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang.
- f. Sedangkan Cornick dan Tiffin, mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.<sup>42</sup>
- g. Whitmore menyatakan bahwa kinerja adalah menuntut adanya pengepresian potensi seseorang. Pengepresian ini menuntut pengambilan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh.
- h. McDaniel, yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan memotivasinya.<sup>43</sup>

Berdasarkan deskripsi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atas prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

#### **a. Ruang Lingkup Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang dipelajari oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.<sup>44</sup>

Dalam meningkatkan kualitas SDM akan termasuk didalam kinerja SDM dalam melaksanakan tugas dan peran yang diembannya sesuai dengan tuntutan

---

<sup>42</sup> Hamzah dan Nina, (2014), *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Pt Bumi Aksara, h. 170

<sup>43</sup> Edy Sutrisni, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, h. 62-64

<sup>44</sup> Wibowo, (2008), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, h. 7

organisasi. Oleh karena itu, upaya mengelola dan mengembangkan kinerja individu dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan organisasi untuk dapat berperan optimal dalam masyarakat. Manajemen kinerja menjadi faktor yang sangat strategis dalam upaya untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kinerja individu sesuai dengan tuntutan perubahan, baik tuntutan internal organisasi maupun tuntutan akibat faktor eksternal.

Tujuan manajemen menunjukkan suatu keterkaitan antara tujuan yang bersifat organisasi dan tujuan individu dalam konteks organisasi. Hal penting berkaitan dengan pegawai adalah tujuan dalam meningkatkan kompetensi dari kinerja pegawai dalam memberikan kontribusi bagi organisasi. Ini berimplikasi pada perlunya organisasi mendorong pada terciptanya kondisi yang memungkinkan setiap pegawai mengembangkan kompetensi dan kemampuannya dalam mengembangkan kinerja mereka dalam organisasi, dan upaya tersebut jelas merupakan suatu proses yang berkelanjutan dalam kerangka membangun dan mengembangkan organisasi agar lebih mampu dalam menghadapi berbagai tantangan perubahan yang terjadi di masyarakat.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru**

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi

bagi pembentukan etos kerja. Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak semata tergantung pada nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruhnya jawab lagi pembentukan suatu kinerja.<sup>45</sup>

Berikut ini faktor eksternal kinerja guru yang mengidentifikasi ke dalam beberapa hal, di antaranya adalah:

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- d. Penghargaan terhadap need achirvement (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- e. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid rekreasi dan liburan.<sup>46</sup>

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

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek “ penguasaan *content knowledege, behavioral skill*, dan *huma relation skil*. Menurut Michel menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: “ *qualty work, proptness, initiatif, capability, and communication*”.

---

<sup>45</sup> Ahmad Susanto, 2016, *Manjemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Perneradamedia Group, h. 73

<sup>46</sup> Ahmad Susanto, *Ibid*, h. 73

Berdasarkan pendapat diatas bahwa kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

Adapun aspek-aspek yang dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal:<sup>47</sup>

1. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dupergunakan untuk melaksanakan tugas serta dan pelatihan yang telah diperoleh.
2. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
3. Kemampuan gubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negoisasi.

Instrumen sebagai Alat Penilaian Kinerja atau Kemampuan Guru (APKG) telah dikembangkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan disebut sebagai sebagai tiga komponen penting bagi seorang guru dalam proses pembelajaran, yaitu: “ 1) persiapan pembelajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran, 3) hubungan antarpribadi. Alat ukur ini bersifat generic esential yang berdiri dari tiga macam berupa: “ 1) lembar penilaian perencanaan pembelajaran, 2) lembar penilaian kemampuan pembelajaran, dan 3) lembar penilaian hubungan antarpribadi.<sup>48</sup>

Firman Allah SWT dalam QS. At-Tawbah Ayat 105 yang menjelaskan tentang penilaian kinerja yang berbunyi sebagai berikut

---

<sup>47</sup> Supardi, *Ibid*, h. 70-71

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>49</sup>

Penjelasan dari ayat diatas menjelaskan bahwa orang-orang yang tetap tegar dan sanggup menghasilkan kinerja yang luar biasa; sekalipun berada dalam situasi tidak pasti. Akan kembali kepada nya jika optimis dalam hasil yang meraka yang telah kerjakan.

Maka dapat saya deskripsikan bahwa kinerja guru dituntut memiliki kemampuan dan meralisasikan harapan dan keinginan semua pihak yang telah mempercayai Sekolah dan guru dalam membina anak didik. Karena dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya jika kinerjanya guru tidak baik maka akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa untuk itu kinerja guru dalam mengajar tuntutan untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Sebab secara umum mutu pendidikan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan dan kemampuan guru.

## B. Kerangka Berfikir

Perilaku kepemimpinan adalah aktivitas atau kegiatan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan atau pihak tertentu sebagai proses saling

---

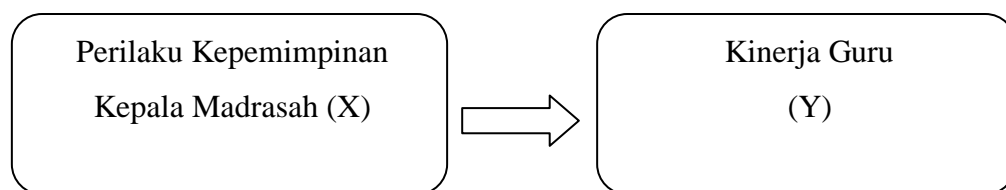
<sup>49</sup> Mushaf Al-Kamil, (2002), *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: CV Darus Sunnah.

mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Jadi, pemimpin yang mengawali dengan perilaku tertentu yang mendapat respon dari bawahan sehingga mwmunculkan hasil berupa kinerja dan kepuasan kerja.

Perilaku kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai mutu pendidikan. Karena perilaku kepemimpinan bentuk dalam memenuhi kebutuhan manusia dalam menjalani kehidupannya dengan usaha seorang pemimpin tersebut mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun kinerja guru dituntut memiliki kemampuan dan meralisasikan harapan dan keinginan semua pihak yang telah mempercayai Sekolah dan guru dalam membina anak didik. Karena dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya jika kinerjanya guru tidak baik maka akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa untuk itu kinerja guru dalam mengajar tuntutan untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Sebab secara umum mutu pendidikan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan dan kemampuan guru.

Untuk memperjelas keterkaitan hubungan variabel  $x$  dan  $y$ , maka dapat mengilustrasikan gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian

Pada skema diatas dapat dijelaskan perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel X (bebas), perilaku kepemimpinan terdiri dari beberapa komponen yaitu pada poin 1-4. Sedangkan kinerja guru merupakan variabel Y (terikat), kinerja guru terdiri dari beberapa komponen yaitu pada poin 1-4.

### **C. Penelitian yang Relevan**

Untuk melengkapi dan membantu penelitian ini, peneliti mencari bahan penelitian yang ada dan relevan dengan penelitian yang akan di teliti. Penelitian tersebut sebagai berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan Dyah Maharani, (2015), Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Serang. Penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru TK pada tingkat TK di Kota Serang“.Hasil persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa jika terjadi perubahan satu unit variabel X1 dan X2, akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y sebesar 0,23 dan 0,81 dengan arah positif, dapat dikatakan variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,23 dan 0,81, ini berarti bahwa meningkatnya Kinerja Mengajar Guru dipengaruhi oleh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja.<sup>50</sup>
2. Penelitian ini dilakukan, Engkay Karweti, (2010), Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. Penelitian ini

---

<sup>50</sup> Dyah Maharani, (2015), “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Serang”,*Jurnal Adminstrasi Pendidikan*, Vol.XXII, No. 1, <http://www.goegle.co.id>, di akses 6 Februari 2018.

menyimpulkan kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya hubungan antara variabel kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang (Y) sebesar 0,288. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru (Y) dipengaruhi kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar  $r^1 \times 100\%$  atau  $0,288^2 \times 100\% = 8,29\%$ . Terdapat motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang (Y) sebesar 0,632. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru (Y) dipengaruhi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $r^2 \times 100\%$  atau  $0,632^2 \times 100\% = 39,94\%$ .<sup>51</sup>

3. Sehubungan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Amalni Mutmainah Ramadhani,(2016), Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Pertas Akademik Siswa Di SMA Negeri 8 Kota Malang, Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil penelitian data yang diperoleh adalah (1) ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah, dengan nilai *Sig* 0,000 >  $\alpha$  0,05. (2) ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru, dengan nilai *Sig* 0,00 <  $\alpha$  0,05. (3) tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai-nilai *Sig* 0,146 >  $\alpha$  0,05. (4) ada pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai *Sig* 0,034 <  $\alpha$  . 0,05. (5)

---

<sup>51</sup> Engkay Karweti, (2010), “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang”, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol 11, No.2, di akses 31 Januari 2018.



ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai  $Sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$ . Dan secara bersama-sama ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai  $sig\ F\ 0,002 < \alpha\ 0,05$ . Yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan tidak bisa secara langsung mempengaruhi prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.<sup>52</sup>

#### **D. Pengajuan Hipotesis**

Berdasarkan pada kajian teori dan kerangka berfikir, maka peneliti mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu diduga terdapat hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

---

<sup>52</sup> Amalni Mutmainah Ramadhani, (2016), "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa Negeri di Kota Malang", h. 8

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru. Lokasi dari objek penelitian ini adalah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai akhir bulan Mei 2018.

##### **B. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif, kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi (*correlational research*). Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian korelasi mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain.<sup>53</sup>

Pemilih kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini didasarkan dari penelitian yang ingin mengkaji dan melihat derajat hubungan antara Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal.

---

<sup>53</sup> Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta. h. 192

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>54</sup> Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal, yang berjumlah 30 orang.

#### 2. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Sampel yang baik dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukurannya, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kalau yang ingin diukur adalah masyarakat sundah sedangkan yang dijadikan sampel adalah hanya orang banten saja, maka sampel tersebut tidak valid, karena tidak mengukur sesuatu yang sebenarnya diukur. Sampel yang valid ditentukan oleh dua pertimbangan. Akurasi atau ketepatan dan presisi. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi persoalan yang penting manakala jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif.

Adapun teknik sampel yang digunakan adalah metode simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpecah memperoleh peluang yang sama untuk

---

<sup>54</sup> Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 20.

menjadi sampel atau untuk mewakili populasi. Teknik ini dapat dipergunakan bilamana jumlah unit sampling di dalam suatu populasi itu tidak terlalu besar.<sup>55</sup>

Sedangkan di dalam penelitian penulis menggunakan penentuan sampel yang ditetapkan oleh Suharsimi Arikunto menetapkan jika populasi di bawah 100 maka semua populasi diambil dijadikan sebagai sampel, namun apabila populasi di atas 100 maka sampel yang diambil adalah 10-15 % atau 20-25% dan populasi dari populasi yang ada.<sup>56</sup> Dengan demikian peneliti memutuskan bahwa yang menjadi sampel dalam ini adalah keseluruhan yang berjumlah 30 orang yang mengajar di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal.

#### **D. Definisi Operasional**

##### 1. Perilaku Kepemimpinan (X)

###### a. Definisi Konseptual

Perilaku kepemimpinan merupakan aktivitas atau kegiatan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan atau pihak tertentu sebagai proses saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Perilaku kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai mutu pendidikan. Karena perilaku kepemimpinan bentuk dalam memenuhi kebutuhan manusia dalam menjalani kehidupannya dengan usaha seorang pemimpin tersebut mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>55</sup> Syahrudin & Salim, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, h. 116.

<sup>56</sup> Arikunto, Suharsimi, (2007), *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara. h. 50.

b. Definisi Operasional

Perilaku kepemimpinan adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner. Perilaku kepemimpinan merupakan aktivitas atau kegiatan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan atau pihak tertentu sebagai proses saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan teori dalam penelitian ini diukur sesuai dengan indikator sebagai berikut : (1) *Directive*, (2) *Supportive* , (3) *Fasilitative*, (4) *Orientasi prestasi*.

Variabel Perilaku kepemimpinan pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 4 alternatif yaitu SS (sangat setuju) diberi skor 4, S (setuju) diberi skor 3, TS (tidak setuju) diberi skor 2, STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1. Sehingga diperoleh nilai tertinggi 120 dan terendah 30. Secara rinci indikator untuk memperoleh data Perilaku Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**

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

Variabel	Teori	Indicator	Nomor Item	Jumlah Item
Perilaku Kepemimpinan (X)	Amirullah dan Budiyono (2015)	1. Directive	1-9	9
		2. Supportive	10-15	8
		3. Fasilitative	16-21	6
		4. Orientasi prestasi	22-26	7
			27-30	
Jumlah				30

## **2. Kinerja Guru (Y)**

### **a. Defini Konseptual**

Kinerja guru merupakan hasil kerja atas prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Kinerja guru dituntut memiliki kemampuan dan meralisasikan harapan dan keinginan semua pihak yang telah mempercayai Sekolah dan guru dalam membina anak didik. Karena dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya jika kinerjanya guru tidak baik maka akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa untuk itu kinerja guru dalam mengajar tuntutan untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Sebab secara umum mutu pendidikan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan dan kemampuan guru.

### **b. Definisi Operasional**

Kinerja guru adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner. Kinerja guru merupakan hasil kerja atas prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Berdasarkan teori dalam penelitian ini diukur sesuai dengan indikator sebagai berikut : (1) Merencanakan kegiatan pembelajaran, (2) Pelaksanaan pembelajaran, (3) Hubungan antar pribadi, (4) Evaluasi hasil belajar.

Variabel Perilaku kepemimpinan pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 4 alternatif yaitu SS (sangat setuju) diberi skor 4, S (setuju) diberi skor 3, TS (tidak setuju) diberi skor 2, STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1. Sehingga diperoleh nilai tertinggi 120 dan terendah 30. Secara rinci indikator untuk memperoleh data Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**

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

Variabel	Teori	Indicator	Nomor Item	Jumlah Item
Kinerja guru (Y)	Supardi (2014)	1. Merencanakan Kegiatan Pembelajaran	1-9	8
		2. Pelaksanaan pembelajaran	10-16	6
		3. Hubungan antar pribadi	17-20	12
		4. Evaluasi hasil belajar	21- 30	
Jumlah				30

**E. Instrument Pengumpulan Data**

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji coba untuk melihat validitas dan reliabilitasn angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam reponden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempa adalah dengan memberikan angket kepada guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal.

## 1. Uji Validitas

Istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrument untuk mengukur apa yang ingin diukur. Validitas membicarakan kesahihan sebuah alat ukur untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, maka alat pengukur harus memenuhi sejumlah kriteria berikut. Pertama instrument penelitian tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Syarat kedua yang harus dimiliki sebuah instrument penelitian yang baik adalah kemampuan membedakan data yang bersumber dari variable-variabel yang terlibat dalam penelitian. Instrument penelitian yang baik seharusnya mampu memperoleh data yang berbeda untuk tujuan yang berbeda pula. Instrument penelitian harus memiliki instrument yang berbeda, untuk tujuan penggalan pengetahuan.

Perhitungan validitas item tes menggunakan rumus *product moment* angka kasar yaitu: <sup>57</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:

$x$  = Skor item

$y$  = Skor total

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara skor item dan skor total

$N$  = Banyak siswa

Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila  $r_{xy} > r_{tabel}$  ( $r_{tabel}$  diperoleh dari nilai kritis  $r$  *product moment*).

---

<sup>57</sup> Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 147



Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X perilaku kepemimpinan terangkum dalam tabel berikut ini:

No	Item Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Item1	0.601	0,361	Valid
2	Item2	0.517	0,361	Valid
3	Item3	0.600	0,361	Valid
4	Item4	0.549	0,361	Valid
5	Item5	0.616	0,361	Valid
6	Item7	0.546	0,361	Valid
7	Item8	0.606	0,361	Valid
8	Item9	0.601	0,361	Valid
9	Item10	0.377	0,361	Valid
10	Item11	0.424	0,361	Valid
11	Item12	0.488	0,361	Valid
12	Item17	0.620	0,361	Valid
13	Item18	0.591	0,361	Valid
14	Item19	0.517	0,361	Valid
15	Item20	0.694	0,361	Valid
16	Item21	0.616	0,361	Valid
17	Item22	0.606	0,361	Valid

18	Item23	0.644	0,361	Valid
19	Item24	0.549	0,361	Valid
20	Item26	0.600	0,361	Valid
21	Item27	0.546	0,361	Valid
22	Item28	0.601	0,361	Valid
23	Item29	0.517	0,361	Valid
24	Item30	0.800	0,361	Valid

**Tabel 3.3: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X Perilaku Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 item variabel X perilaku kepemimpinan terdapat 24 item instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara item yang tidak valid sebanyak 6, yakni nomor item 6,13,14,15,16 dst. Penerimaan item valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan sebelumnya menentukan  $dk(\text{derajat kebebasan}) = N-2$ , dengan begitu  $dk = 20-2 = 18$ . Besaran  $dk$  tersebut dikonsultasikan pada tabel  $r$  product moment diperoleh  $r_{tabel} 0,361$ .

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel x perilaku kepemimpinan diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel x perilaku kepemimpinan dalam penelitian selanjutnya sebanyak 24 item.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y semangat kerja, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table 3.5 berikut:

No	Item Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Item1	0.660	0,361	Valid
2	Item2	0.536	0,361	Valid
3	Item3	0.460	0,361	Valid
4	Item4	0.715	0,361	Valid
5	Item5	0.551	0,361	Valid
6	Item6	0.536	0,361	Valid
7	Item7	0.681	0,361	Valid
8	Item8	0.707	0,361	Valid
9	Item9	0.564	0,361	Valid
10	Item11	0.494	0,361	Valid
11	Item12	0.650	0,361	Valid
12	Item13	0.618	0,361	Valid
13	Item14	0.715	0,361	Valid
14	Item15	0.587	0,361	Valid
15	Item16	0.494	0,361	Valid
16	Item17	0.681	0,361	Valid
17	Item18	0.494	0,361	Valid
18	Item20	0.631	0,361	Valid
19	Item21	0.407	0,361	Valid

20	Item22	0.564	0,361	Valid
21	Item23	0.618	0,361	Valid
22	Item24	0.602	0,361	Valid
23	Item27	0.497	0,361	Valid
24	Item28	0.454	0,361	Valid
25	Item29	0.675	0,361	Valid
26	Item30	0.698	0,361	Valid

**Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 item variabel X Kinerja Guru terdapat 28 item instrument yang valid yakni dst. Sementara item yang tidak valid sebanyak 6, yakni nomor item 10,19 dst. Penerimaan item valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan sebelumnya menentukan  $dk(\text{derajat kebebasan}) = N - 2$ , dengan begitu  $dk = 20 - 2 = 18$ . Besaran  $dk$  tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh  $r_{tabel}$  0,361.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel x Kinerja Guru diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel x Kinerja Guru dalam penelitian selanjutnya sebanyak 28 item.

## 2. Uji Reabilitas

Mengukur sebuah variable pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu lainya untuk mengukur variable yang sama. Reabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Kekonstistenan instrument penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin

mempercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrument penelitian yang hasilnya berubah-ubah. Instrument penelitian berbeda-beda.<sup>58</sup>

Untuk menguji reliabilitas tes berbentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu :<sup>59</sup>

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

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

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

Keterangan :

- $r_{11}$  : Reliabilitas yang dicari  
 $\sum \sigma_i^2$  : Jumlah varians skor tiap-tiap item  
 $\sigma_t^2$  : Varians total  
n : Jumlah soal  
N : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes :

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

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

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

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$  reliabilitas tinggi (TG)

---

<sup>58</sup> Syahrudin & Salim, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, h. 131-135.

<sup>59</sup> Suharsimi Arikunto, (2007), *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, h.109

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$  reliabilitas sangat tinggi (ST)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.6 berikut ini:

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	Perilaku Kepemimpinan	0.937
2.	Kinerja Guru	0.887

**Tabel 3.5 : Nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X dan Y**

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,900 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70.<sup>60</sup> Dengan demikian angket variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel. Untuk reabilitas angket variabel semangat kerja sebesar 0,905 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel semangat kerja adalah reliabel. Dengan demikian kedua angket variabel diatas dinyatakan reliabel.

---

<sup>60</sup> S. Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 165.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Instrument penelitian yang berbeda-beda. Menurut bentuknya, instrument penelitian kuantitatif terdiri atas beberapa jenis:

1. Kuesioner: seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengungkapkan pendapat, keadaan, kesan yang ada pada diri responden sendiri maupun di luar dirinya. Penyusunan kuesioner hendaknya memperhatikan beberapa hal yang menjadi focus perhatian penyusunan kuesioner, sehingga kuesioner yang disajikan kepada responden memiliki tingkat keterbacaan tinggi, hal-hal yang menjadi perhatian dalam menyusun kuesioner antara lain:
  - a. Menyertakan petunjuk pengisian angket yang menjelaskan tentang cara menjawab pertanyaan/pertanyaan yang terdapat dalam instrument
  - b. Item pertanyaan dalam kuesioner disusun sedemikian rupa sehingga dapat dipahami setiap responden
  - c. Hindari pertanyaan yang dapat menimbulkan kecurigaan, menimbulkan potensi permusuhan atau perselisihan
  - d. Beri penekanan secara khusus pada kalimat atau kata yang difokuskan melalui penggunaan garis bawah atau penengah.<sup>61</sup>

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan dan jenis responden, mendeskripsikan data, menguji persyaratan analisis.

### **1. Uji Deskripsi Data**

---

<sup>61</sup> Rusydi Ananda dan Tien Rafida, (2017), *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, h. 104-105.

**a. Mean (M)**

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut

$$M = \frac{\sum f_1 x_1}{\sum f_1}$$

Keterangan :

f = frekuensi kelas media

x = nilai tengah kelas interval

**b. Median (Me)**

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

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

Keterangan :

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

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

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

f = frekuensi kelas median

**c. Modus**

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

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

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modus



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

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

#### d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut :

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum f_1 x_1^2 - (f_1 x_1)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel<sup>62</sup>

## 2. Analisis Statistik Inferensial

Setelah data diperoleh kemudian diolah dengan teknik analisis data sebagai berikut:

a) Menghitung rata-rata skor dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = rata-rata skor

---

<sup>62</sup> Suhrasimi Arikunto, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: RinekaCipta, h. 40.

$\sum X$  = jumlah skor

N = Jumlah sampel

b) Menghitung standar deviasi

Standar deviasi dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan :

SD = standar deviasi

n = banyak data/jumlah sampel

$\sum x^2$  = jumlah skor kuadrat

$(\sum x)^2$  = jumlah skor dikuadratkan

### 3. Uji Persyaratan Analisis

Ridwan menyatakan bahwa analisis data yang dimaksud untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang diajukan, maka sebelum melakukan pengujian harus dipenuhi persyaratan analisis terlebih dahulu dengan asumsi dan harus normal, homogen dan linear.<sup>63</sup>

#### a. Uji Normalitas

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

---

<sup>63</sup> Ridwan, (2012), *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, h. 184.

Mencari skor baku dengan menggunakan rumus <sup>64</sup>:

Dengan  $\bar{X}$  = nilai rata-rata

S = standar deviasi

- a) Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang  $F(Z_1) = P(Z \leq Z_1)$
- b) Menghitung proporsi  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$ , yang lebih kecil atau sama dengan  $Z_1$ , jika proporsi ini dinyatakan dengan  $S(Z_1)$ , maka :

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

- c) Menghitung selisih  $F(Z_1) - F(Z_2)$  kemudian tentukan harga mutlaknya
- d) Mengambil harga yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut, sebut namanya  $L_{hitung}$  Bandingkan  $L_{tabel} (\alpha = 005)$
- e) Jika  $L_{hitung}$  berarti data berdistribusi normal, dan jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  berarti data tidak berdistribusi normal.

## b. Uji Homogen

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variasi yang homogeny atau tidak. Salah satu teknik untuk menguji homogenitas yakni *Uji Barlett*. Homogenitas data yang diuji adalah Y atas X. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $x_{hitung}^2 < x_{tabel}^2$ , maka varian homogen, pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ ,  $x_{hitung}^2$  dihitung dengan rumus, sebagai berikut<sup>65</sup>:

---

<sup>64</sup> Nona Sudjana, (2006), *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Karya, h. 466

<sup>65</sup> *Ibid*, h. 45

$$x^2 = (1n10) \left| B - \sum db \log s_i^2 \right|$$

dimana

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

### c. Uji Linearitas

Uji linearitas data dilakukan untuk meyakinkan apakah regresi yang didapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang dianalisa dengan taraf kepercayaan 90 %. Uji kelinearitas dan keberartian arah koefisien regresi dilakukan melalui persamaan. Sudjana ,menyatakan langkah-langkah melaksanakan uji linearitas sebagai berikut.<sup>66</sup>

$$Y = a + b X_i$$

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

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

Keterangan :

n = Jumlah subjek penelitian

X = Skor variabel regresi

a = konstanta regresi

b = koefisien arah regresi

$\sum X$  = jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$  = jumlah skor variabel terikat

$\sum XY$  = jumlah hasil perkalian antara variabel bebas variabel terikat.

---

<sup>66</sup> Sudjana, (2006), *Metode Penelitian Statistik*, Bandung: Tarsito, h.330

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji korelasi

Metode analisis data yang digunakan dalam melihat hubungan antatar komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru adalah dengan teknik korelasi product moment. Ridwan menyatakan untuk menguji korelasi antar variabel tersebut, maka analisis statistik yang digunakan dengan rumus korelasi *product moment* tersebut yaitu:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien

$\sum x$  = Jumlah Skor Item

$\sum y$  = Jumlah Skor Total (Seluruh item)

$N$  = Jumlah Responden

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka korelasi dinyatakan tidak valid.

Nilai  $r_{hitung}$  akan dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dan untuk mengetahui kuat lemahnya korelasi antara variabel X dan variabel Y dapat dilihat dari tabel nilai berikut ini.

**Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi (Nilai r)**

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

## 2. Uji Signifikan korelasi

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

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

Keterangan:

t = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t tabel ( tabel t)

$r^2$  = Koefisien

n = Jumlah responden

- Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka korelasi signifikan
- Jika nilai  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka korelasi tidak signifikan.
- Selanjutnya Indra Jaya menyatakan untuk menentukan besarnya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan koefisien penentu atau koefisien determinasi dengan menggunakan rumus:

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

Dimana :

KP = Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi

t = Koefisien Korelasi.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Indra Jaya, *op, cit*, h.124

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Hasil Penelitian**

Pada uraian berikut akan dijelaskan tentang hasil analisis data yang diolah secara manual dan dengan bantuan program komputer. Perhitungan manual digunakan untuk perhitungan statistika sedangkan program komputer dilakukan untuk membuat diagram dan grafik. Analisa data mencakup: 1) Deskriptif Data, 2) Uji Persyaratan Analisis, dan 3) Uji Hipotesis.

Untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian maka data akan dideskripsikan berdasarkan urutan variabel. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X), Kinerja Guru (Y).

#### **1. Analisa Deskriptif**

##### **a. Deskripsi Data Variabel Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X)**

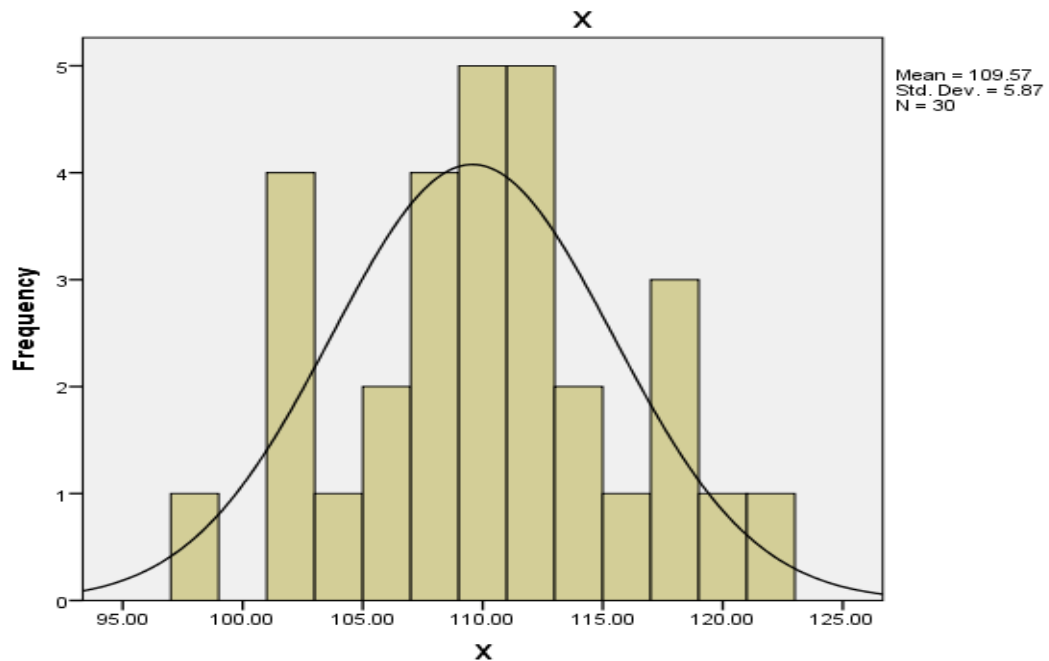
Berdasarkan item-item pernyataan variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 98 dan yang tertinggi adalah 122. Rata-rata 109.5667 simpangan baku 5.87034, median 109.0000 dan modus 109.00. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Perilaku kepemimpinan kepala sekolah**

<b>No</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>f Absolut</b>	<b>F.Relatif</b>
1	98-101	3	10%
2	102-105	4	13,3%
3	106-109	9	30 %
4	1110-113	7	23,3 %
5	114-117	4	13,3 %
6	118-121	2	6,6 %
7	122-126	1	3,3 %
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor Perilaku Kepemimpinan (X) sebanyak 16 orang (53,3%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (23,3%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 7 orang (23,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Perilaku Kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.





**Gambar 4.1: Histogram Perilaku kepemimpinan kepala sekolah**

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah 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 pemusatan variable perilaku kepemimpinan kepala sekolah condong kekanan.

## 2. Deskripsi Data Variabel Kinerja guru (Y)

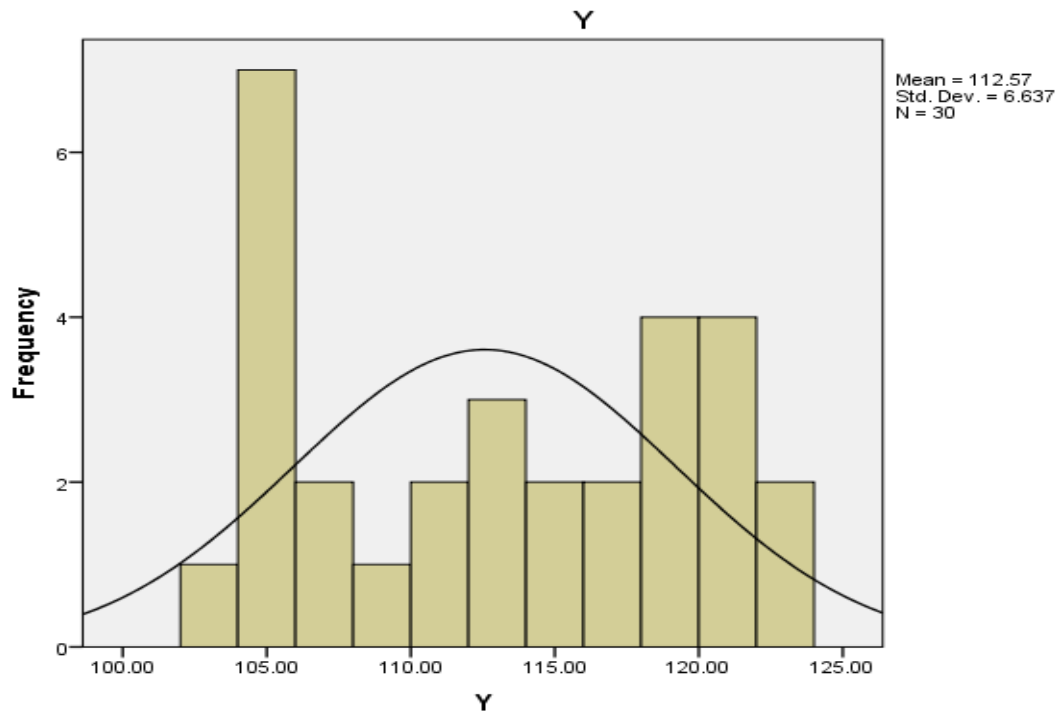
Berdasarkan item-item pernyataan variabel semantag kerja dari data yang diperoleh skor terendah adalah 103 dan yang tertinggi adalah 122. Rata-rata 112,5667, simpangan baku 6,63680, median 112,5000, dan modus 104,00. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data

diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

**Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kinerja guru**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	103-106	9	30%
2	107-110	3	10%
3	111-114	5	16,6%
4	115-118	4	13,3%
5	119-122	9	30%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor Perilaku Kepemimpinan (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Perilaku kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



**Gambar 4.2: Histogram Kinerja guru**

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable kinerja guru 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 pemusatan variabel kinerja guru condong ke kanan.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

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

## 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 (2000:74) 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
Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X)	0.398	0.997	<b>Normal</b>
Kinerja guru (Y)	0.764	0.603	<b>Normal</b>

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0.398 nilai probabilitas Y sebesar 0.764. 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 menunjukkan besaran  $>$  dari 0,05.

## 2. Uji Linearitas

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

- a.  $H_0$  : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b.  $H_a$  : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima  $H_0$  : Jika nilai  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$  .
- b. Terima  $H_a$  : Jika nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X), terhadap variabel terikat Kinerja guru (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) Terhadap Kinerja guru (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.220	1	8.220	.181	.673 <sup>b</sup>
Residual	1269.147	28	45.327		
Total	1277.367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan variabel Kinerja guru (Y) diperoleh angka  $F_h = 0,181 < F_t = 2,588$  pada signifikansi  $0,673 > 0,05$ . Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan  $\check{Y} = 122.503 + 0,091 X$ .

### 3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas 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.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : data populasi homogeny
- b.  $H_a$  : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- a. Terima  $H_0$  : Jika nilai chi kuadrat hitung  $<$  chi kuadrat table
- b. Terima  $H_a$  : Jika nilai chi kuadrat hitung  $>$  chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

**Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y**

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat		Keterangan
	Hitung	Tabel	
Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X)	8,000 <sup>a</sup>	9,36	Homogen
Kinerja guru (Y)	9,267 <sup>b</sup>	9,36	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8, 000 sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 18$  diperoleh besaran 9,36. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Kinerja guru diperoleh besaran chi kuadrat hitung 9,267 sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 18$  diperoleh besaran 9,36. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Independensi dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

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

### C. Pengujian Hipotesis

**Hipotesis: Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Berhubungan Secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru.**

Untuk menguji hipotesis yakni perilaku kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara signifikan terhadap kinerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja guru (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.080 <sup>a</sup>	.006	-.029	6.73251

a. Predictors: (Constant), X

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0,08 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) memberikan hubungan sangat kuat sebesar  $0.006 \times 100 \% = 0,6 \%$  terhadap Kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,243$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,701$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,243) > t_{tabel} (1,701)$ ,



hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\check{Y} = 122,503 + 0,091X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor perilaku kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $122,503 + 0,091 = 122, 594$  satuan.

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

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

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

*Temuan pertama* yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor perilaku kepemimpinan (X sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Perilaku kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata. Kondisi ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal ini sudah baik berdasarkan hasil data diatas.

**Temuan Kedua** Sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru umumnya berada di bawah rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja yang ada di sekolah masih harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0,08 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) memberikan hubungan sangat kuat sebesar  $0.006 \times 100 \% = 0,6 \%$  terhadap Kinerja guru (Y).

**Temuan Ketiga** Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,243$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,701$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,243) > t_{tabel} (1.701)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\check{Y} = 122,503 + 0,091X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor perilaku kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $122,503 + 0,091 = 122, 594$  satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya Agus Ady Putra melakukan penelitian terhadap guru-guru di SMA N 1 Kubutambahan tahun 2013. Maka hasilnya terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan etos kerja secara simultan dengan kinerja guru, penelitiannya menemukan kontribusi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA N 1 Kubutambahan melalui persamaan regresi  $Y = 83,236 + 0,762 X_2$  ( $p < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 59,7% dengan sumbangan efektif sebesar 35,95%.<sup>1</sup>
2. Winda Sri Astuti menyatakan kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik kinerja guru, namun, jika kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja guru akan kurang baik. Oleh sebab itu maka kedua variabel harus sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi.<sup>2</sup>
3. Diani Prihatni menyatakan pada hasil penelitian sebelumnya, bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah adalah 0,292 (hubungannya tergolong

---

<sup>1</sup> Agus Ady Putra, (2013), "Hubungan Motivasi berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMA N 1 Kubutambahan", *e- Journal Program Studi Administrasi Pendidikan*, Vol 4, No.2

<sup>2</sup> Winda Sri Astuti, (2016), "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMK Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang" *Jurnal Administrasi pendidikan*, Volume 3.

cukup kuat), sedangkan kontribusinya sebesar 62,73 % sedangkan sisanya 37,27 %. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru perlu ditingkatkan. Peningkatan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru diupayakan baik oleh kepala sekolah maupun oleh guru itu sendiri. Hasil penemuan ini penelitian ini diupayakan untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat dilakukan agar kepala sekolah dan kepala dinas pendidikan di kabupaten sumedang berusaha untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan gurunya sehingga menjadi lebih baik.<sup>3</sup>

4. Made Wiriani menyatakan seorang pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu untuk mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi diatas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik.<sup>4</sup>

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya Kinerja Guru sangat ditentukan oleh faktor Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.

---

<sup>3</sup> Prihatni, Diani, (2011), *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Guru Terhadap Mutu Sekolah di SMAN Kabupaten Sumedang*, Vol 10. No.19, Di akses 06 Februari 2018

<sup>4</sup> Wiriani, Made, (2013), *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus V Kecamatan Sukada Kabupaten Buleleng*. [http// media.neliti.com/media/publication](http://media.neliti.com/media/publication). (Volume 3). di akses Kamis, 10 Januari 2018.

## **E. Keterbatasan Penelitian**

Penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kesulitan yang dialami dalam penelitian ini diantaranya :

1. Dalam penelitian ini terdapat responden yang mengisi atau mengerjakan kuesioner secara bersama-sama sehingga jawaban responden satu dengan yang lain sama.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab IV maka penulis dapat mengambil keputusan bahwa:

1. Perilaku Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal perilaku kepemimpinan sebaran X sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,3%) di atas rata-rata.
2. Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal Sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,3%) di atas rata-rata.
3. Perilaku Kepemimpinan berhubungan sangat kuat dan secara signifikan dengan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0,08 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) memberikan hubungan sangat kuat sebesar  $0.006 \times 100 \% = 0,6 \%$  terhadap Kinerja guru (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru ) dapat dilihat

melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,243$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,701$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,243) > t_{tabel} (1,701)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\check{Y} = 122,503 + 0,091X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor perilaku kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $122,503 + 0,091 = 122,594$  satuan.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka ada implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut: hasil penelitian mengungkapkan adanya hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal. Terdapat satu variabel bebas, dan satu variabel terikat yang telah dikemukakan dalam pembahasan hipotesis penelitian, membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal. Dengan semakin baiknya perilaku kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baiklah kinerja para guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal.

### **C. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sungal sudah cukup baik, hendaknya dipertahankan karena kepemimpinan mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting bagi kinerja guru agar guru dapat melaksanakan pengajaran secara profesional sehingga tercapainya tujuan pendidikan nasional.
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, guru harus lebih aktif dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidikan



## DAFTAR PUSTAKA

- Ady Putra, Agus (2013), “Hubungan Motivasi berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMA N 1 Kubutambahan”,*e- Journal Program Studi Administrasi Pendidikan*, Vol 4, No.2
- Ananda, Rusydi dan Tien Rafida, (2017), *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing
- Al-Kamil, Mushaf, (2002), *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: CV Darus Sunnah
- Al Malik, Mujamma' Al Malik, (1971), *Qur'an dan Terjemahan Saudi Arab*, Jakarta: Departemn Agama.
- Arikounto, Suharsimi, (2007), *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Chairunnisa, Connie , (2016), *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif* , Jakarta: Rajawali Pers.
- Engkoswara dan Komariah, Aan, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Hamzah dan Nina, (2014), *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, h. 170.
- Herabudin, (2009), *Administrasi dan Suervisi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.

- Hermiono, Agustinus, (2013), *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*, Jakarta: Kompas Gramedia Building, hal 38-39
- Idris, Jamaluddin, (2013), *Manjerial dan Manajemen*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Jaya, Indra, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis
- Karweti, Engkay, (2010), *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*, Vol 11, No.2, Diakses 31 Januari 2018.
- Maharani, Dyah, (2015), *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Serang*. <http://Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII No.1 April 2015>. Diakses Rabu, 31 Januari 2018.
- Mashudi, Moh (2017). “Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN Se- Kabupaten Blitar”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 5, No 1, di akses Selasa 13 Februari 2018.
- Mutmainah Ramadhani, Amalni, (2016), “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa Negeri di Kota Malang”.
- Prihatni, Diani, (2011), *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Guru Terhadap Mutu Sekolah di SMAN Kabupaten Sumedang*, Vol 10. No.19, Di akses 06 Februari 2018.

- Putro Widoyoko, Eko. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Putong, Iskandar, (2015), *Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ridwan, (2012), *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Rosdiana,(2015), *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada Sd Negeri 2 Lambheukabupaten Aceh Besar*.  
<http://Jurnal Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.ac.id>. (volume 3) no.2.  
Di akses Rabu 31 Januari 2018.
- Safaruddin dan Anzinzhan, (2016), *Psikologi Organisasin dan Manajemen*, Medan CV. Berkat Mandiri Baru.
- Syafaruddin dan Asrul, (2007), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.
- Syaruddin, dkk, (2010), *Kepemimpinan dan Kewirahusaan*, Medan: Perdana Publishing
- Suharsaputra, Uhar, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Reifika Aditama.
- Suharputra, Uhar, (2016), *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan : Mengembangkan Spirit Enterpreneurship Menuju Learning School*, Bandung:PT Refika Aditama.
- Sudjana, Nona (2006), *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sudjana, (2006), *Metode Penelitian Statistik*, Bandung: Tarsito

- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta
- Sumarsan, Thomas, (2013), *Sistem Pengendalian Manajemen : Konsep, Aplikasi, dan Pengukuran Kinerja*, Jakarta: PT Indeks.
- Sri Astuti, Winda, (2016), “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru dii SMK Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang” *Jurnal Administrasi pendidikan*, Volume 3.
- Susanto, Ahmad, (2016), *Manjemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Pernadamedia Group.
- Supardi,(2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisni, Edy, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, h.62-64
- Syafaruddin, 2009, *Pendidikan dan Tranformasi Sosial*, Medan : CV. Perdana Mulya Sarana.
- Syahrums & Salim, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Thoha, Miftah, (2008), *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Tri Isnawati, Matia, (2016), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Pofesionalisme Guru dan Kinerja Guru di SMA N 1 Klaten dan SMA N 2 Klaten*, repository.usd.ac.id, di akses 15 Januari 2018.
- Usman, Husaini, (2014), *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*, Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Husaini, (2010), *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*,

Jakarta: Bumi Aksara

Usman, Uzer, (2009), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja

Rosdakarya.

Wibowo, (2008), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wijaya, Candra, (2016), *Dasar-dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing.

Wiriani, Made, (2013), *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos*

*Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah*

*Dasar Negeri Di Gugus V Kecamatan Sukada Kabupaten Buleleng*. [http//](http://media.neliti.com/media/publication)

[media.neliti.com/media/publication](http://media.neliti.com/media/publication). (Volume 3). Kamis, 10 Januari 2018.

## LAMPIRAN 1: INSTRUMEN PENELITIAN

### INSTRUMEN PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KINERJA GURU (RESPONDEN UNTUK GURU)

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Usia :  
Jenis kelamin :  
Pendidikan terakhir :  
Guru kelas / Bidang Studi :

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah nama responden dengan nama Anda, isi pula jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengampu bidang studi.
2. Pengisian angket ini sama sekali tidak berpengaruh terhadap keberadaan bapak/ ibu disini.
3. Cara menjawab pertanyaan dalam kuisisioner /angket ini adalah dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang telah tersedia.
4. Alternatif jawaban memiliki arti sebagai berikut:
  - a. 5 = Sangat setuju
  - b. 4 = Setuju
  - c. 3 = Ragu-Ragu
  - d. 2 = Tidak setuju
  - e. 1 = Sangat Tidak Setuju
5. Saya ucapkan terimah kasih atas kesediaan Anda dalam mengisi angket.

### INSTRUMEN PERILAKU KEPEMIPINAN KEPALA SEKOLAH

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		ST	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Mengarahkan (Directive)</b>						
1.	Kepala sekolah mengarahkan semua guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik Kepala sekolah selalu memberitahukan tugas-tugas yang dilakuka oleh guru					
2.	Kepala sekolah menjelaskan kepada guru tetang cara mengerjakan tugas yang diberikan					
3.	Kepala sekolah terkakadang menjelaskan kepada guru mengenai pentingnya tugas tersebut dilaksanakan/diselesaikan tepat waktu					
4.	Kepala sekolah memantau proses belajar pelaksanaan tugas guru					
5.	Kepala sekolah selalu menilai hasil pelaksanaan tugas guru					
6.	Kepala sekolah memberikan teguran/peringatan kepada guru yang tidak dapat melaksanakan tugas nya dengan baik					
7.	Kepala sekolah memberikan pujian atau penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh guru					
<b>Mendukung (Supportive)</b>						
8.	Kepala sekolah meminta pendapat dari guru tentang alternatif tindakan yang harus dilakukan dalam menyelesaikan tugas/masalah					
9.	Dalam melaksanakan tugas kepala sekolah t mendengarkan saran dan kritik dari guru					
10.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menentukan langkah-langkah penyelesaian tugas/masalah di sekolah					
11.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengkonsultasikan pelaksanaan					

	tugasnya.					
12.	Kepala sekolah selalu memberitahukan tugas-tugas yang dilakuka oleh guru					
13.	Kepala sekolah tidak mengikutsertakan semua guru dalam menentukan kebijakan sekolah yang bersifat					
14.	Kepala sekolah memberikan untuk menentukan langkah yang harus dilakukan dalam menyelesaikan tugasnya.					
15.	Kepala sekolah tidak memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada semua guru untuk mengembangkan metode kerja dalam melaksanakan tugas.					
<b>Memudahkan (Fasilitative)</b>						
16.	Kepala sekola memberikan tanggung jawab penuh kepada guru dalam melaksanakan tugasnya.					
17.	Kepala sekolah memberikan tanggung jawab kepada guru untuk menyelesaikan sendiri masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya					
18.	Dalam situasi/kondisi tertentu kepala sekolah tidak mendelegasikan tugasnya kepada gur					
19.	Kepala sekolah hanya memiliki kewenangan terbatas dalam memberikan tugas kepada guru					
20.	Kepala sekolah bersama guru dan staf mengelola keuangan untuk berbagai kegiatan yang menunjang					
21.	Kepala sekolah melakukan pengawasan atau pengontrolan terkait keaktifan dan kemampuan guru dalam proses mengajar					
22.	Kepala sekolah melakukan pengwasan dan pengontrolan terkait kegiatan guru dalam memotivasi, dan mengembangkan baik, minat dan kreativitas para siswa					
<b>Orientasi Prestasi</b>						
23.	Kepala sekolah selalu menunjukkan sikap sopan dalam berucap, sikap disiplin, sikap gotong royong dan mngasihi terhadap seluruh warga sekolah					



24.	Kepala sekolah mempunyai kepandaian atau keahlian dalam memimpin sekolah, baik dalam pengembangan guru dan prestasi siswa					
25.	Kepala sekolah mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas dalam mengelola sebuah lembaga atau sekolah					
26.	Kepala sekola melakukan pembinaan dan pengawasan terkait segala aktifitas dan program-program disekolah					
27.	Kepalas sekolah sering bertukar pikiran dan menerima saran dari pada bawahannya untuk melakukan segala tugasnya					
28.	Kepala sekolah sering mampu menjadi teladan yang baik dan menyesuaikan diri dengan warga sekolah					
29.	Kepala sekolah selalu menciptakan nuansa baru yang indah dan nyaman untuk memberi semangat bagi warga sekolah dalam beraktifitas					
30.	Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi para guru dan karyawan yang berprestasi					

### INSTRUMEN KINERJA GURU

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		ST	TS	R	S	SS
		S				
		1	2	3	4	5
<b>Merencanakan Kegiatan Pembelajaran</b>						
1.	Saya merumuskan tujuan pembelajaran dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran					
2.	Saya merumuskan tujuan pembelajaran sesuai indikator, yang mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan					
3.	Saya memilih materi ajar kurang sesuai dengan kompetensi yang akan dikembangkan					
4.	Saya memilih materi ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran					
5.	Saya memilih materi ajar sesuai kebutuhan					

	dan kemampuan peserta didik.					
6.	Saya memilih strategi/metode pembelajaran sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
7.	Saya kurang mampu memilih media dan alat pembelajaran sesuai dengan tujuan dan materi pembelajaran					
8.	Saya memberikan teknik/bentuk penilaian sesuai dengan tujuan dan alokasi waktu pembelajaran yang tersedia					
<b>Pelaksanaan Pembelajaran</b>						
9.	Saya menyiapkan peserta didik secara fisik dan psikis untuk mengikuti proses belajar mengajar					
10.	Saya memberi motivasi kepada peserta didik secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari					
11.	Saya mengajukan pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari					
12.	Saya tidak menyampaikan cakupan materi dan uraian kegiatan yang akan dilaksanakan dalam proses					
13.	Saya menerapkan pendekatan pembelajaran yang dapat mendorong keaktifan peserta didik					
14.	Saya jarang memanfaatkan media dan sumber belajar dengan melibatkan peserta didik					
15.	Saya mampu menguasai dan memahami perubahan-perubahan akibat dampak dari globalisasi					
16.	Saya selalu memelihara interaksi dan ketertiban peserta didik dalam pembelajaran					
17.	Saya mampu menciptakan lingkungan belajar yang nyaman					
18.	Saya melakukan refleksi atau membuat rangka umpan dengan melibatkan peserta didik					
<b>Hubungan Antar Pribadi</b>						
19.	Saya mengamati sikap dan perilaku peserta didik dalam mengikuti pembelajaran					

20.	Saya dapat membimbing siswa dan menyelesaikan permasalahan siswa dalam pembelajaran					
21.	Saya mampu memahami pentingnya hubungan siswa dengan orang tua dan lingkungan masyarakat yang berpengaruh pada proses pembelajaran siswa					
22.	Saya memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran					
<b>Evaluasi Hasi Pembelajaran</b>						
23.	Saya melakukan penilaian keterampilan peserta didik dalam melakukan aktivitas individu/kelompok					
24.	Terkadang saya lupa mendokumentasi hasil pengamatan sikap, perilaku dan keterampilan peserta didik					
25.	Saya melakukan penilaian hasil belajar peserta didik dalam bentuk ulangan dan penugasan					
26.	Saya melaksanakan penilaian terhadap tugas dan hasil ulangan peserta didik secara objektif					
27.	Saya melaksanakan analisis terhadap hasil evaluasi peserta didik					
28.	Saya tidak menggunakan informasi hasil penilaian untuk menentukan ketuntasan belajar					
29.	Saya menggunakan informasi hasil penilaian untuk merencanakan program remedial dan pengayaan					
30.	Saya memanfaatkan hasil evaluasi untuk kepentingan perbaikan pembelajaran					

## Lampiran 2: Hasil Uji Valid Dan Reabel

### A. Gaya Kepemimpinan

#### 1. Validitas

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Item1	0.601	0.361	Valid
2	Item2	0.517	0,361	Valid
3	Item3	0.600	0,361	Valid
4	Item4	0.549	0,361	Valid
5	Item5	0.616	0,361	Valid
6	Item6	0.314	0, 361	Tidak Valid/Dibuang
7	Item7	0.546	0,361	Valid
8	Item8	0.606	0,361	Valid
9	Item9	0.601	0,361	Valid
10	Item10	0.377	0,361	Valid
11	Item11	0.424	0,361	Valid
12	Item12	0.488	0,361	Valid
13	item13	0.184	0, 361	Tidak Valid/Dibuang
14	Item 14	0.018	0, 361	Tidak Valid/Dibuang
15	item15	0.233	0, 361	Tidak Valid/Dibuang
16	item16	0.099	0, 361	Tidak Valid/Dibuang
17	Item17	0.620	0,361	Valid

18	Item18	0.591	0,361	Valid
19	Item19	0.517	0,361	Valid
20	Item20	0.694	0,361	Valid
21	Item21	0.616	0,361	Valid
22	Item22	0.606	0,361	Valid
23	Item23	0.644	0,361	Valid
24	Item24	0.549	0,361	Valid
25	Item26	0.600	0,361	Valid
26	Item27	0.546	0,361	Valid
27	Item28	0.601	0,361	Valid
28	Item29	0.517	0,361	Valid
29	Item30	0.800	0,361	Valid
30	butir30	0.728	0, 361	Valid

## 2. Reabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan reabel.

## B. Kinerja Guru

### 1. Validitas

No	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Item1	0.660	0,361	Valid
2	Item2	0.536	0,361	Valid
3	Item3	0.460	0,361	Valid
4	Item4	0.715	0,361	Valid
5	Item5	0.551	0,361	Valid
6	Item6	0.536	0,361	Valid
7	Item7	0.681	0,361	Valid
8	Item8	0.707	0,361	Valid
9	Item9	0.564	0,361	Valid
10	item10	0.203	0, 361	Tidak Valid/Dibuang
11	Item11	0.494	0,361	Valid
12	Item12	0.650	0,361	Valid
13	Item13	0.618	0,361	Valid
14	Item14	0.715	0,361	Valid
15	Item15	0.587	0,361	Valid
16	Item16	0.494	0,361	Valid
17	Item17	0.681	0,361	Valid
18	Item18	0.494	0,361	Valid
19	Item19	0.357	0, 361	Tidak Valid/Dibuang
20	Item20	0.631	0,361	Valid
21	Item21	0.407	0,361	Valid

22	Item22	0.564	0,361	Valid
23	Item23	0.618	0,361	Valid
24	Item24	0.602	0,361	Valid
25	Item27	0.497	0,361	Valid
26	Item28	0.454	0,361	Valid
27	Item29	0.675	0,361	Valid
28	Item30	0.698	0,361	Valid

## 2. Reabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Semangat Kerja dinyatakan reabel.

Lampiran 3 : Data Mentah

A. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

no.res	Butir Item																														Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	5	119	
2	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	114	
3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	98	
4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	101	
4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	105	
6	4	2	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	112	
7	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	4	107	
8	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	109	
9	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	102	
10	3	3	5	4	4	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	4	3	4	4	112	
11	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	103	
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
13	4	2	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	106	
14	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	112	
15	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
16	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	109	
17	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	111	
18	4	3	5	3	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	112	
19	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	102	
20	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	107	
21	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
22	3	4	3	4	4	5	5	2	3	5	3	4	3	5	5	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	108	
23	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	110	
24	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	113	
25	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	108	
26	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	4	5	3	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	3	3	5	5	3	5	117	
27	3	4	3	5	5	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	109	
28	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	111	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	95	
30	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	117
Jumlah	110	101	112	111	114	109	112	105	111	109	103	111	106	106	109	110	109	106	108	104	108	107	110	112	111	105	114	112	109	109	3263	



B. Kinerja Guru

no.res	Butir Item																														total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	105
2	5	5	3	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	111	
3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	105		
4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	2	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	2	3	3	4	4	4	5	4	116		
5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	2	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	118		
6	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	2	3	4	3	3	115		
7	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	5	4	2	4	4	3	4	2	4	4	5	3	2	3	3	104		
8	5	3	5	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	2	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	113		
9	5	3	5	4	3	2	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	112		
10	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	110		
11	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	121		
12	4	4	3	5	5	5	4	5	5	2	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	114		
13	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	2	5	2	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	103		
14	4	5	4	4	4	3	5	4	4	2	5	3	4	4	2	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	121		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	122		
16	5	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	124		
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	122		
18	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	112		
19	5	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	120		
20	4	4	3	4	3	4	4	5	2	3	4	3	4	5	2	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	109		
21	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	128		
22	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	128		
23	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	104		
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	119		
25	3	4	4	4	3	2	5	4	2	5	2	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	106		
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119		
27	5	3	4	5	5	2	4	3	4	3	2	4	2	5	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	104		
28	5	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	107		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	119		
30	3	4	3	3	5	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	5	4	3	2	4	4	3	3	5	3	5	2	104		
Jumlah	122	116	115	116	124	111	119	125	114	97	111	114	113	118	107	121	114	112	115	116	114	111	111	113	112	116	111	104	113	110	3415		

**Lampiran 4 : Hasil SPSS BAB IV**

**A. Deskripsi Hasil Penelitian**

**1. Statistik Dasar**

**Statistics**

		X	Y
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		109.5667	112.5667
Std. Error of Mean		1.07177	1.21171
Median		109.0000	112.5000
Mode		109.00	104.00
Std. Deviation		5.87034	6.63680
Variance		34.461	44.047
Range		24.00	19.00
Minimum		98.00	103.00
Maximum		122.00	122.00
Sum		3287.00	3377.00

**2. Frekuensi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**

**Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**

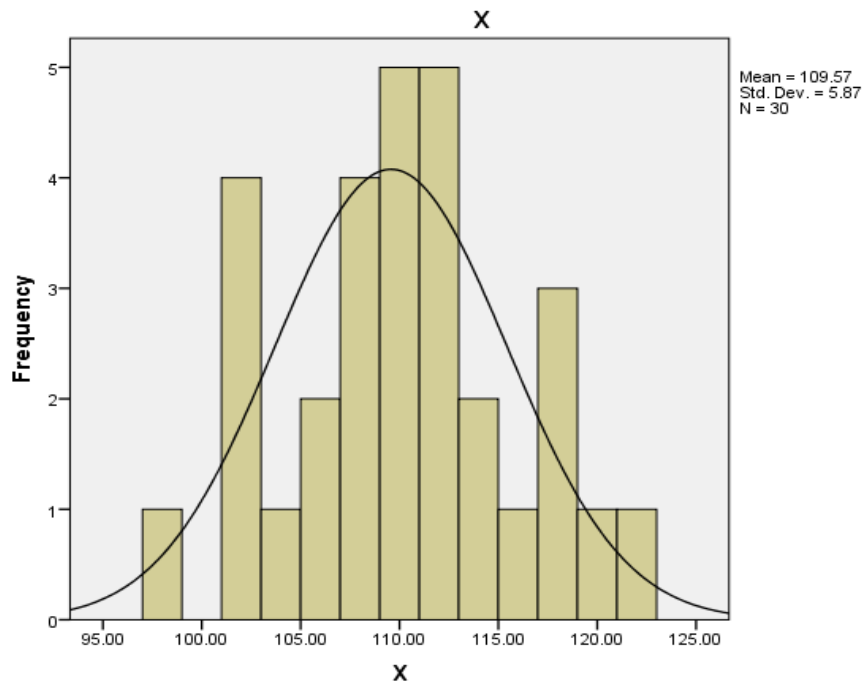
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98.00	1	3.3	3.3
	101.00	2	6.7	10.0
	102.00	2	6.7	16.7
	103.00	1	3.3	20.0
	105.00	1	3.3	23.3
	106.00	1	3.3	26.7
	107.00	2	6.7	33.3
	108.00	2	6.7	40.0
	109.00	4	13.3	53.3
	110.00	1	3.3	56.7
	111.00	2	6.7	63.3
	112.00	3	10.0	73.3

113.00	1	3.3	3.3	76.7
114.00	1	3.3	3.3	80.0
115.00	1	3.3	3.3	83.3
117.00	2	6.7	6.7	90.0
118.00	1	3.3	3.3	93.3
119.00	1	3.3	3.3	96.7
122.00	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

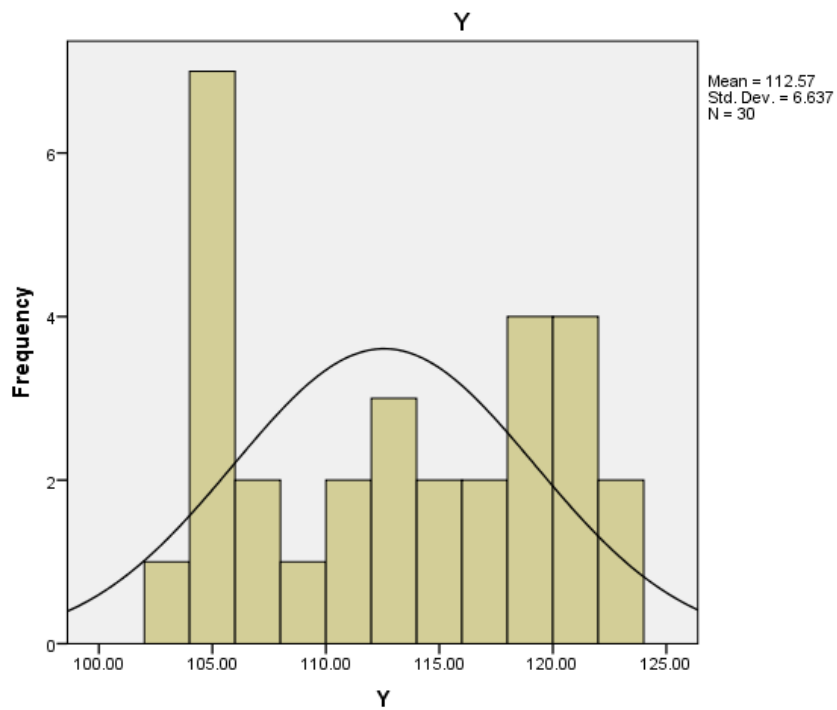
### 3. Frekuensi Kinerja Guru

Kinerja Guru				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
103.00	1	3.3	3.3	3.3
104.00	4	13.3	13.3	16.7
105.00	3	10.0	10.0	26.7
106.00	1	3.3	3.3	30.0
107.00	1	3.3	3.3	33.3
109.00	1	3.3	3.3	36.7
110.00	1	3.3	3.3	40.0
111.00	1	3.3	3.3	43.3
112.00	2	6.7	6.7	50.0
113.00	1	3.3	3.3	53.3
114.00	1	3.3	3.3	56.7
115.00	1	3.3	3.3	60.0
116.00	1	3.3	3.3	63.3
117.00	1	3.3	3.3	66.7
118.00	1	3.3	3.3	70.0
119.00	3	10.0	10.0	80.0
120.00	2	6.7	6.7	86.7
121.00	2	6.7	6.7	93.3
122.00	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### 4. Histogram Gaya Kepemimpinan



#### 5. Histogram Kinerja Guru



## B. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X	Y
N		30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	109.5667	112.5667
	Std. Deviation	5.87034	6.63680
	Absolute	.073	.140
Most Extreme Differences	Positive	.073	.140
	Negative	-.064	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.398	.764
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997	.603

### 2. Uji Linearitas

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.220	1	8.220	.181	.673 <sup>b</sup>
	Residual	1269.147	28	45.327		
	Total	1277.367	29			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	122.503	23.367		5.243	.000
	X	-.091	.213	-.080	-.426	.673

### 3. Uji Homogenitas Data

#### a. Frekuensi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah			
	Observed N	Expected N	Residual
98.00	1	1.6	-.6
101.00	2	1.6	.4
102.00	2	1.6	.4
103.00	1	1.6	-.6
105.00	1	1.6	-.6
106.00	1	1.6	-.6
107.00	2	1.6	.4
108.00	2	1.6	.4
109.00	4	1.6	2.4
110.00	1	1.6	-.6
111.00	2	1.6	.4
112.00	3	1.6	1.4
113.00	1	1.6	-.6
114.00	1	1.6	-.6
115.00	1	1.6	-.6
117.00	2	1.6	.4
118.00	1	1.6	-.6
119.00	1	1.6	-.6
122.00	1	1.6	-.6
Total	30		

#### b. Frekuensi Kinerja Guru

Kinerja Guru			
	Observed N	Expected N	Residual
103.00	1	1.6	-.6
104.00	4	1.6	2.4
105.00	3	1.6	1.4
106.00	1	1.6	-.6
107.00	1	1.6	-.6
109.00	1	1.6	-.6
110.00	1	1.6	-.6
111.00	1	1.6	-.6
112.00	2	1.6	.4

113.00	1	1.6	-6
114.00	1	1.6	-6
115.00	1	1.6	-6
116.00	1	1.6	-6
117.00	1	1.6	-6
118.00	1	1.6	-6
119.00	3	1.6	1.4
120.00	2	1.6	.4
121.00	2	1.6	.4
122.00	2	1.6	.4
Total	30		

### c. Test Statistik

Test Statistics

	X	Y
Chi-Square	8.000 <sup>a</sup>	9.267 <sup>a</sup>
df	18	18
Asymp. Sig.	.979	.953

### C. Pengujian Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.080 <sup>a</sup>	.006	-.029	6.73251



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683  
Website : [www.fitk.uinsu.ac.id](http://www.fitk.uinsu.ac.id) e.mail : [fitk@uinsu.ac.id](mailto:fitk@uinsu.ac.id)

Nomor : B-4785/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2018  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Riset**

13 April 2018

**Yth. Ka SMA Muhammadiyah 18 Sunggal**

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

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

Nama : SITI NURJANNAH  
Tempat/Tanggal Lahir : Sawit Seberang, 07 Februari 1997  
NIM : 37144035  
Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 18 SUNGGAL.**

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

*Wassalam*

A.n. Dekan

Ketua Jurusan MPI



Dr. Abdillah, S.Ag.M.Pd

NIP.19680805 199703 1 002

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan





# SMA MUHAMMADIYAH 18 SUNGGAL

NSS : 304070103145

NPSN : 10214128

NIS : 300250

Alamat : Jln. Sei Mencirim No. 60 Medan Krio 20352 Telp. 061-42561071

KEC. SUNGGAL KAB. DELI SERDANG

## SURAT KETERANGAN PENELITIAN

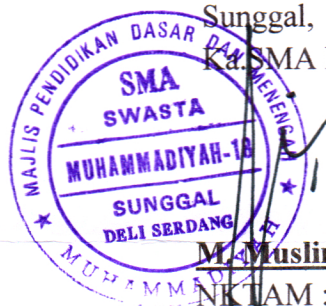
Nomor : 094/A.U/F/SMA.M.18/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Muhammadiyah 18 Sunggal Kabupaten Deli Serdang Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : **SITI NURJANNAH**  
N P M : 37144035  
Program study : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Penelitian : **Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal.**

Benar adalah nama tersebut diatas telah mengadakan penelitian di Sekolah SMA Muhammadiyah 18 Sunggal , Jl. Sei Mencirim No. 60 Medan Krio Kec.Sunggal Dengan waktu riset tanggal : 14 April s/d 23 Mei 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dikeluarkan dengan sebenarnya dan untuk dapat di pergunakan seperlunya.



Sunggal, Mei 2018

Ka SMA Muhammadiyah 18 Sunggal

M. Muslim, M.Pd

NK TAM : 762 525

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Identitas Diri

Nama : Siti Nurjannah  
Nim : 37144035  
Tempat/ Tanggal Lahir : Sawit Seberang, 07 Feberuari 1997  
Alamat Medan : Jl. Tuasan  
Alamat Asal : Pondok XIII Sawit Seberang  
HP : 082274184504  
Email : Nurjannahsiti55@gmail.com

### II. Pendidikan

: TK Bina Jaya Tamat Tahun 2002.  
SD Negeri 050691 Tamat Tahun 2008.  
SMP Swasta Yapeksi Sawit Seberang  
Tahun 2011.  
SMA Swasta Taman Siswa Sawit  
Seberang Tamat Tahun 2014.

### III. Pengalam Organisasi

: 1. Sebagai anggota KAMMI Tarbiyah 2014  
2. Anggota paskibra Uin Su 2016

Medan, 04 Juni 2018



**Siti Nurjannah**

**3714.4.035**