



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DENGAN KINERJA GURU SMP. SWASTA AL-WASHLYAH  
30 MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Mendapatkan  
Gelar Sarjana Pendidikan ( S.Pd ) dalam Prodi Manajemen Pendidikan  
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

**TIA ANGGRAINI**

**NIM: 37.14.3.061**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

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

**MEDAN**

**TA. 2018/2019**



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DENGAN KINERJA GURU SMP. SWASTA AL-WASHLYAH  
30 MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Mendapatkan  
Gelar Sarjana Pendidikan ( S.Pd ) dalam Prodi Manajemen Pendidikan  
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

**TIA ANGGRAINI**

**NIM: 37.14.3.061**

**Menyetujui,**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd**

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

**NIP. 197107272007011031**

**NIP. 197107061995032001**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tia Anggraini

Nim : 37.14.3.061

Jur/ Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMP.  
AL-WASHLIYAH 30 MEDAN**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima

Medan, Juni 2018

Yang membuat pernyataan

Materai 6000

**Tia Anggraini**  
**37.14.3.061**

Hal: Skripsi Sdri. **Tia Anggraini**

Kepada Yth:

Kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

FITK UIN Sumatera Utara

Medan

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa An.Tia Anggraini yang berjudul : **“HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMP. AL-WASHLIYAH 30 MEDAN”**, maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima untuk di munaqosyahkan pada sidang Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

**Wassalam**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd**

**NIP. 197107272007011031**

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

**NIP. 197107061995032001**

## ABSTRAK



Nama : Tia Anggraini  
Nim : 37.14.3.061  
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing I : Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd  
Pembimbing II : Dr. Inom Nasution, M.Pd

**Judul: Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Medan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan pokok yaitu : 1) Untuk mengetahui tingkat kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Medan, 2) Untuk mengetahui tingkat kecenderungan Kinerja Guru di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Medan) Hubungan antara Kepemimpinan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP.SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif populasi 41 guru dan memiliki sampel 41. Adapun instrument pengumpulan data adalah dengan observasi, wawancara, dan angket. Penelitian ini ditetapkan berdasarkan ketentuan, maka sampel penelitian adalah sampel total keseluruhan populasi disebabkan karena jumlahnya kurang dari 100. Metode penelitian korelasional bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan dari harga *Mi* dan *Sdi* diperoleh tingkat kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) termasuk dalam kategori sedang. Responden yang menjawab kategori tinggi sebanyak 9 orang (22%), kategori sedang sebanyak 32 responden (78%), sedangkan kategori rendah dan kurang sebanyak (0%). *Mi* dan *Sdi* tingkat kecenderungan kinerja guru (Y) juga termasuk dalam kategori sedang. Responden yang menjawab kategori tinggi sebanyak 14 orang (34%), kategori sedang sebanyak 27 orang (66%), sedangkan kategori rendah dan kurang sebanyak (0%).

Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0.242 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.059 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X) memberikan hubungan rendah terhadap Kinerja Guru (Y).

Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki hubungan atau korelasi yang rendah dengan Kinerja Guru. Maka disarankan agar kepala sekolah hendaknya dapat melaksanakan komitmen peningkatan kerjasama yang harmonis sehingga perkembangan sumber daya manusia (guru) dapat berjalan secara efektif dan efisien.

*Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

## KATA PENGANTAR

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

Karya tulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu tarbiyah dan keguruan UINSU Medan, maka penulis menyusun skripsi dengan judul **“HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN”**.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, masukan-masukan serta saran dari berbagai pihak. Kiranya atas segala bantuan, masukan-masukan serta saran yang diberikan akan dibalas Allah SWT dengan kebajikan yang berlipat ganda. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayahNya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag. Selaku Rektor UIN Sumatera Utara beserta Wakil Rektor 1,2,3.
3. Yang teristimewa orang tua tercinta, Ayahanda Edy Siswanto dan Ibunda Rosdiati yang telah memberikan banyak bantuan berupa materi,

kasih sayang, motivasi, dukungan, semangat serta doa yang tak terhingga sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Kepada adik-adikku Gusti Winata, Ria Andini, dan Risa Taliza, Novita Deviyanti, Cindy Lukita yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dan kepada teman-teman saya Desi Anggraini, Desi Damayani Pohan, Ramisah Harahap, Nurhasanah Dalimunthe, yang telah banyak memberi bantuan, saran, serta dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terkhususnya kepada Rory Prahयोग yang telah memberi dukungan, bantuan dan do'anya kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini merupakan wujud dari bakti kalian kepada penulis. Terimakasih yang tiada terhingga dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridho atas apa yang telah dan akan kita kerjakan. Amin

Medan Juni 2018

**Tia Anggraini**  
**37.14.3.061**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu kelancaran proses penyusunan tugas skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis kepada:

1. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Muhammad Rifa'I, M.Pd Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd Selaku Pembimbing I dan Dr. Inom Nasution, M.Pd Selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan selama proses penyelesaian dan penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Inom Nasution, M.Pd Selaku Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan nasehat dan arahan kepada penulis.
5. Dan tak lupa pula kepada seluruh dosen-dosen yang telah mengajar dan membimbing saya selama proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Kepada sekolah, Guru, Tenaga Administrasi dan semua pihak yang membantu di SMP. Swasta Al-Washliyah 30 Medan, atas bantuan dan kesediaannya memberikan izin untuk penulis dalam melakukan penelitian.



7. Ayah, Ibu, Saudara/I penulis dan sahabat, terimakasih atas do'a dan dukungan, kasih sayang, serta perhatiannya selama ini.

Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan mereka di dunia dan di akhirat.

## DAFTAR ISI

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS.....</b>	<b>12</b>
<b>A. Hakikat Kinerja Guru .....</b>	<b>12</b>
1. Pengertian Guru .....	12
2. Peran dan Tugas Guru .....	14
3. Pengertian Kinerja Guru .....	17
4. Faktor penentu dan penilaian kinerja guru.....	19
5. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Guru .....	21
<b>B. Hakikat Kepemimpinan .....</b>	<b>24</b>
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	24
2. Sifat-Sifat Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	29
3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	30
4. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	32
<b>C. Kerangka Berfikir .....</b>	<b>39</b>
<b>D. Penelitian Yang Relevan.....</b>	<b>40</b>
<b>E. Pengajuan Hipotesis.....</b>	<b>42</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Lokasi Penelitian.....	43
B. Metode dan Jenis Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel .....	44
D. Definisi Operasional dan Konseptual.....	46
E. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data.....	49
F. Teknik Analisis Data.....	60

## **BAB IV METODOLOGI PENELITIAN**

A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	67
B. Analisa Deskriptif .....	68
C. Pengujian Persyaratan Analisis .....	72
D. Uji Kecenderungan Data .....	76
E. Pengujian Hipotesis.....	80
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	82
G. Keterbatasan Penelitian .....	83

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	84
B. Implikasi.....	85
C. Saran .....	85

<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>87</b>
----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrument kepemimpinan kepala sekolah .....	48
Tabel 3.2 Skala Penilaian.....	49
Tabel 3.3 Kisi-kisi instrument kinerja guru .....	49
Tabel 3.4 Skala penilaian .....	50
Tabel 3.5 Rangkuman hasil uji validitas instrument variabel X kepemimpinan kepala sekolah .....	52
Tabel 3.6 Nilai Cronbach's Alpha Variabel X dan Y .....	55

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

Tabel 4.1 Statistik Dasar .....	62
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi skor kepemimpinan kepala sekolah.....	63
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi skor kinerja guru.....	65
Tabel 4.4 Uji Normalitas Data variabel penelitian.....	67
Tabel 4.5 Uji Homogenitas Data variabel X dan Y .....	69
Tabel 4.6 Tingkat kecenderungan kepemimpinan kepala sekolah.....	71
Tabel 4.7 Tingkat kecenderungan kinerja guru.....	72
Tabel 4.8 Rangkuman hasil analisis Regresi sederhana variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru .....	73
Tabel 4.9 Rangkuman hasil analisis uji keberartian korelasi (t) kepemimpinana kepala sekolah X dengan kinerja guru Y .....	74

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan faktor manusia sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksanaan langsung pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya peranan manusia dalam organisasi, maka kepala sekolah sebagai penentu kebijakan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang berada di dalamnya.

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah. Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Guru bukan hanya sebagai pengajar materi yang mengisi kognitif siswa, tetapi juga sebagai pendidik yang mampu membimbing dan mengembangkan siswa sesuai dengan bakatnya masing-masing.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Martinis Yamin & Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, h.80

Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang system Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) member teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Danim guru memiliki multiperan yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Istilah pendidik merujuk pada pembinaan dan pengembangan afeksi peserta didik, istilah pengajar merujuk pada pembinaan dan pengembangan pengetahuan atau asah otak, intelektual, sedangkan istilah pelatih merujuk pada pembinaan dan pengembangan keterampilan atau keprigelan peserta didik.<sup>2</sup>

Dalam hal membina, membimbing dan mengembangkan potensi peserta didik secara maksimal, baik potensi intelektual, spiritual, sosial, moral maupun estetika sehingga terbentuk kedewasaan bagi peserta didik maka tidak terlepas dari kinerja guru yang baik. Karena kinerja yang baik akan menghasilkan pendidikan yang lebih baik. Guru yang baik adalah mereka yang setiap saat terus menerus meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan serta wawasannya tentang keguruan. Ketika ilmu keguruan terus-menerus mengalami perubahan, maka seorang guru yang baik ia akan mengikutinya, bahkan ia ikut andil dalam perubahan tersebut.

Kinerja dapat diartikan sebagai hal yang terikat dan terkait antara guru dengan pekerjaannya. Dalam hal ini Mulyasa menjelaskan bahwa; kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk itulah maka sebuah sekolah akan berhasil dengan baik bila didukung oleh guru-

---

<sup>2</sup> *Ibid*, h. 33

guru yang baik, yakni dari perencanaan pengadaan guru, pengelolaan tugas guru, sampai pada pengembangan karir guru, dan diakhiri pula dengan evaluasi terhadap tugas guru.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, Atep menyatakan bahwa kinerja guru adalah sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu, meliputi aspek; kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan pemahaman dalam administrasi pengajaran.<sup>3</sup>

Namun demikian menurut Abdul Rahmat ada hal penting yang harus dicatat, adalah bahwa kinerja tidak mungkin dapat menggembirakan semua orang. Jangan menganggap bahwa kinerja yang tinggi, sudah pasti menunjukkan kepuasan guru, demikian pula sebaliknya kinerja yang rendah belum tentu menunjukkan bahwa guru tidak senang.<sup>4</sup>

Allah swt. telah menjelaskan kepada hamba-Nya mengenai posisi kinerja dalam islam yang digariskan kepada manusia, sebagaimana firman-Nya dalam Al-Qur'an surah Al-Kahfi ayat 7 yang berbunyi:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ  
عَمَلًا ۗ

---

<sup>3</sup> Atep Yogaswara, *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta)*, (Vol. 11, No. 2, Oktober 2010). h. 63. Diakses 6 Februari 2018. Pukul 21.00.

<sup>4</sup> Amini, *Profesi Keguruan*, (2013), Medan: PERDANA PUBLISHING,, h.76-80

Artinya : “Sesungguhnya kami telah jadikan apa yang ada di muka bumi sebagai perhiasan baginya, karena kami hendak menguji mereka, siapakah diantaranya yang lebih baik amalnya”.

Hal yang terkandung dalam ayat ini adalah kinerja mempunyai makna keberadaan yang penting dalam kehidupan, karena berhasil atau gagalnya atau tinggi dan rendahnya kualitas hidup manusia ditentukan oleh kinerjanya.

Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manajer. Di satu sisi, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin (*leader*) yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat diwujudkan serta mampu mendorong proses transparansi di sekolah. Di sisi lain, kepala sekolah berperan sebagai manager, yang memiliki strategi-strategi yang efektif dan efisien untuk mengimplementasikan berbagai kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkan.

Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerja sama sekolah dan orang tua, serta sosok *outcome* sekolah yang prospektif.

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan



keterampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor yang sangat penting. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Melihat pada kenyataan yang ada, sudah saatnya pemimpin dalam kepemimpinannya harus lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dengan demikian kiranya perlu dirumuskan secara mendalam, usaha-usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui penerapan analisis kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dikembangkan dilingkungan kerja.

Menurut Steers (1985), prestasi kerja seseorang merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu:<sup>5</sup>

1. Kemampuan, perangkat, minat.
2. Kejelasan, dan penerimaan atas penjelasan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi

Ketiga komponen tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai dan secara bersama-sama sampai pada tujuan sesuai dengan target yang ditentukan.

Keberhasilan pendidikan ditentukan bagaimana kepala sekolah memimpin. Wahab dan Syafaruddin dan Asrul menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integrasi didalam situasi pendidikan. kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan

---

<sup>5</sup> Saidi, 1992, *Prestasi Dan Kemampuan*, Jakarta: Erlangga, hal. 203

pelaksanaan pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.<sup>6</sup>

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Untuk meningkatkan kinerja di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Untuk guru yang sudah mengikuti berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi biasanya sudah memiliki kinerja yang baik. Sebagai tenaga pendidik, guru menjadi penentu akan keberhasilan peningkatan mutu di sekolah. Oleh karena itu, seorang pendidik perlu meningkatkan kinerjanya dengan melaksanakan tugas dan kewajiban karena pendidikan dimasa yang akan datang menuntut keterampilan profesi seorang guru untuk peningkatan mutu sekolah kearah yang lebih baik. Oleh karena itu penting bagi guru untuk mendapatkan segala jenis bimbingan dan pelatihan kepada guru yang tentu saja sangat dibutuhkan.

Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomis. Akan tetapi, untuk memiliki kinerja yang baik para guru juga harus memenuhi tuntutan dan kewajibannya sebagai seorang guru. Mengikuti pelatihan dan pendidikan profesi menjadi salah satu kewajiban. Selain itu mengajar dengan jam kerja yang padat juga menjadi kewajiban. Oleh karena itu, banyak guru yang mengalami stress. Dimana guru yang mengalami stress tidak dapat menguasai dirinya dan tidak bisa bekerja dengan baik.

---

<sup>6</sup> Syafaruddin dan Asrul, 2015, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 140

Kinerja guru sangat dibutuhkan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Kita lihat sekarang, banyak persoalan-persoalan yang terjadi terhadap kinerja guru diantaranya tidak memiliki kemampuan yang mumpuni, baik itu dari kompetensi pedagogic, profesional, kepribadian dan juga sosial, guru yang mengajar tetapi tidak dengan keilmuan yang sesuai dengan bidangnya, kurangnya interaksi guru terhadap peserta didik, tidak memiliki jiwa yang kreatif, dan tidak memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya.

Dari beberapa penelitian yang berkaitan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, disebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan, pengaruh dan kontribusi terhadap kinerja guru. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roslena Septiana (2013) Jurnal dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP. Negeri Wonosari. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMP. Negeri Wonosari.<sup>7</sup>

Tinggi rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari guru itu sendiri maupun dari luar. Motivasi, kecintaan terhadap profesi, memandang kinerja sebagai ibadah, merupakan berasal dari guru itu sendiri. Sedangkan faktor dari luar adalah kepemimpinan kepala sekolah, relasi teman sejawat.

---

<sup>7</sup> Roslena Septiana, 2013, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di SMP. Negeri Wonosari. *Jupe UNS*, Vol 2 No 1 Hal 107-118

Faktor-faktor utama penyebab rendahnya kinerja guru harus diungkap dan diatasi. Berdasarkan gambaran tersebut diatas, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Maka peneliti memilih sekolah SMP. SWASTA ALWASHLIYAH 30 MEDAN sebagai objek penelitian yang berjudul “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMP. SWASTA ALWASHLIYAH 30 MEDAN.*”

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari hal-hal yang tersebut di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru di SMP.Swasta Al-Washliyah 30 Medan yang motivasinya rendah
2. Masih terdapat guru di SMP.Swasta Al-Washliyah 30 Medan yang semangat kerjanya rendah
3. Keterampilan kepemimpinan kepala sekolah yang belum sesuai dengan kebutuhan guru dalam meningkatkan kinerja guru

### **C. Batasan Masalah**

Dari masalah-masalah yang telah teridentifikasi di atas, dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada “hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru (studi di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN).”

### **D. Perumusan Masalah**

Setelah melakukan pembatasan masalah tersebut, penulis berusaha merumuskan masalah penelitiannya yaitu:

1. Bagaimana tingkat kecenderungan kinerja guru di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN.
2. Bagaimana tingkat kecenderungan kepemimpinan kepala sekolah di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN.
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai pembatasan masalah, maka penelitian ini bertujuan

1. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan kinerja guru di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN.
2. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan kepemimpinan kepala sekolah di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN.

#### **4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi kepala sekolah : diharapkan dapat dipakai sebagai rujukan dalam mengembangkan kepemimpinannya sehingga berdampak positif bagi warga sekolah, khususnya guru.
2. Bagi guru : diharapkan dapat dipakai sebagai rujukan dalam menyikapi masalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang dirasakannya dalam rangka meningkatkan kinerja dirinya.
3. Bagi penulis : menambah wawasan serta kemampuan dalam memahami tentang pemimpin dan kepemimpinan kepala sekolah, serta kinerja.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Hakikat Kinerja Guru

##### 1. Pengertian Guru

Secara umum guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, dasar, dan menengah. Guru-guru ini harus memiliki kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan hal yang baru dapat dianggap sebagai guru. Beberapa istilah yang juga menggambarkan peran guru antara lain dosen, mentor, tentor, dan tutor.

8

Menurut UU No. 20/2003 tentang SPN, guru adalah:

- a. Tenaga kependidikan
- b. Anggota masyarakat
- c. Mengabdikan diri
- d. Diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan

Dalam surat Edaran (SE) Mendikbud dan kepala BAKN Nomor 57686/MPK/1989 dinyatakan lebih spesifik bahwa, “ Guru ialah pegawai negeri sipil (PNS) yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan disekolah atau (termasuk hak yang melekat dalam jabatan”. Dalam SE tersebut dijelaskan bahwa seorang guru

---

<sup>8</sup> Hamzah B. Uno, 2016, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Mempengaruhi*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, Hal. 1

memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab yang melekat didalamnya untuk melaksanakan pendidikan disekolah. Pengertian melaksanakan pendidikan tersebut pada akhirnya juga akan menyangkut semua aspek kecerdasan sebagaimana telah dijelaskan dalam pengertian menurut pengertian etimologis.<sup>9</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian kecil dari istilah “pendidik”. Dinyatakan dalam pasal 39 (2) pengertian tentang system pendidikan sebagai berikut: “ pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.”

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsure yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum

---

<sup>9</sup> Suparlan, 2006, *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: HIKAYAT Publising, Hal.13-14

yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Menurut UU.No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

## **2. Peran dan Tugas Guru**

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Kehadiran guru tidak tergantikan oleh unsur yang lain., lebih-lebih dalam masyarakat kita yang multicultural dan multidimensional, dimana peranan teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru sangat minim.

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian.

Didalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan member fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari berbagai



kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan siswa.

Secara lebih terperinci tugas guru berpusat pada:

- a. Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
- c. Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri, demikianlah dalam proses belajar mengajar guru tidak terbatas sebagai penyampaian ilmu pengetahuan akan tetapi lebih dari itu ia bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian siswa ia harus mampu menciptakan proses belajar yang sedemikian rupa sehingga dapat merangsang siswa untuk belajar aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan.

Begitu pentingnya peranan guru dalam keberhasilan peserta didik maka hendaknya guru mampu beradaptasi dengan berbagai perkembangan yang ada dan meningkatkan kompetensinya sebab guru pada saat ini bukan saja sebagai pengajar tetapi juga sebagai pengelola proses belajar mengajar. Sebagai orang yang mengelola proses belajar mengajar tentunya harus mampu meningkatkan kemampuan dalam membuat perencanaan pelajaran, pelaksanaan dan pengelolaan pengajaran yang efektif, penilaian hasil belajar yang objektif, sekaligus

memberikan motivasi pada peserta didik terutama ketika peserta didik sedang mengalami kesulitan belajar.

Salah satu tugas yang dilaksanakan guru disekolah adalah memberikan pelayanan kepada siswa agar mereka menjadi peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah. Guru mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik sosial, budaya maupun ekonomi. Dalam keseluruhan proses pendidikan, guru merupakan faktor utama yang bertugas sebagai pendidik. Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar. Guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar dan karenanya guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar disamping menguasai materi yang disampaikan dengan kata lain guru harus menciptakan suatu kondisi belajar yang sebaik-baiknya bagi peserta didik, inilah yang tergolong kategori peran guru sebagai pengajar.

Disamping peran sebagai pengajar, guru juga berperan sebagai pembimbing artinya memberikan bantuan kepada setiap individu untuk mencapai pemahaman dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah., keluarga serta masyarakat.

Sehubung dengan peranannya sebagai pembimbing, seorang guru harus:

- a. Mengumpulkan data tentang siswa.
- b. Mengamati tingkah laku siswa dalam situasi sehari-hari.
- c. Mengenal para siswa yang memerlukan bantuan khusus.

- d. Mengadakan pertemuan atau bimbingan dengan orang tua siswa, baik secara individu maupun kelompok, untuk memperoleh saling pengertian tentang pendidikan anak.
- e. Bekerjasama dengan masyarakat dan lembaga-lembaga lainnya untuk membantu memecahkan masalah siswa.
- f. Membuat catatan pribadi serta menyiapkan dengan baik.
- g. Menyelenggarakan bimbingan kelompok atau individu.
- h. Bekerjasama dengan petugas-petugas bimbingan lainnya untuk membantu memecahkan masalah siswa.
- i. Menyusun program bimbingan sekolah bersama-sama dengan petugas bimbingan lainnya.
- j. Meneliti kemajuan siswa, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Peran guru sebagai pengajar dan sebagai pembimbing memiliki keterkaitan yang sangat erat dan keduanya dilaksanakan secara berkesinambungan dan sekaligus berinterpenetrasi dan merupakan keterpaduan antara keduanya.

### **3. Pengertian Kinerja Guru**

Istilah kinerja merupakan terjemah dari bahasa Inggris, *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 kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan

yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.<sup>10</sup>

Menurut Mulyasa, kinerja dapat diartikan sebagai hal yang terikat dan terkait antara guru dengan pekerjaannya. Kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk itulah maka sebuah sekolah akan berhasil dengan baik bila didukung oleh guru-guru yang baik, yakni dari perencanaan pengadaan guru, pengelolaan tugas guru, sampai pada pengembangan karir guru, dan diakhiri pula dengan evaluasi terhadap tugas guru.<sup>11</sup>

Menurut Wibowo dalam buku Yasaratodo, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>12</sup>

Menurut Yasaratodo, kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam bekerja.<sup>13</sup>

Adapun ukuran kinerja menurut T.R Mitchel dapat dilihat dari empat hal, yaitu:<sup>14</sup>

1. Quality of work, yaitu kualitas hasil kerja
2. Romptness, yaitu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. Initiative, yaitu prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Capability, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan
5. Communication, yaitu kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain

---

<sup>10</sup> Ahmad Susanto, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Jakarta: Kencana, hal. 69

<sup>11</sup> Amini, (2013), *Profesi Keguruan*, Medan: PERDANA PUBLISHING, h.76-80

<sup>12</sup> Yasaratodo Wau, (2017), *Profesi Kependidikan*, Medan:Penerbit Unimed Press Universitas Negeri Medan, h. 28-29

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 29-35

<sup>14</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, *Penilaian Kinerja Guru*, (<http://www.google.co.id/search?hl=id&q=kinerja+guru>) hal.2

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam bekerja.

Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan oleh HR. Abu Dawud yang artinya “Barangsiapa ditanya tentang suatu ilmu lalu dirahasiakannya maka dia akan datang pada hari kiamat dengan kendali (di mulutnya) dari api neraka”.<sup>15</sup>

#### **4. Faktor Penentuan dan Penilaian Kinerja Guru**

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

---

<sup>15</sup> Muhamma Faiz Almath, (1991), *1100 Hadits Terpilih : Sinar Ajaran Muhammad*, Jakarta: Gema Insani Press, h. 208

## 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

## 3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.<sup>16</sup>

Jadi, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi dengan adanya efektifitas dan efisiensi yang tepat, pembagian tugas, wewenang dan pendelegasian yang baik, ketaatan terhadap janji yang telah dibuat, serta kreativitas untuk menciptakan ide dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Castetter tahap-tahap proses penilaian kinerja pada bagian sebelumnya yang terdiri atas: (1) Tahap 1: Konferensi Perencanaan Personil yang Dinilai dan Penilai, (2) Tahap 2: Pengaturan Sasaran-sasaran Kinerja, (3) Tahap 3: Analisis Kinerja, (4) Tahap 4: Pengkajian Ulang Kemajuan Kinerja, (5) Daur Ulang (*Recycle*) dan Diagnosis Ulang (*Rediagnosis*) Kinerja, dan (6) Tahap 6 sampai 9: Keputusan- Remediasi Kinerja Sumatif.<sup>17</sup>

## 5. Faktor-Faktor yang dapat Meningkatkan Kinerja Guru

### 1. Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya.

---

<sup>16</sup> Edy Sutrisno, (2015), *Budaya Organisasi*, Jakarta: KENCANA, h. 176-178

<sup>17</sup> Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan, PERDANA PUBLISHING, h. 161

2. Tanggung jawab terhadap tugas

Setiap guru memiliki tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Berat ringannya beban tugas guru akan mempengaruhi usaha-usahannya dalam bekerja sesuai kemampuannya, serta berkaitan dengan kuantitas dan kualitas tugas yang dikerjakannya.

3. Minat terhadap tugas

Nawawi mengungkapkan bahwa minat dan kemampuan terhadap sesuatu pekerjaan berpengaruh terhadap moral kerja.

4. Penghargaan dan tugas

Nawani mengungkapkan bahwa penghargaan, penghormatan, pengakuan, serta perlakuan terhadap pendidik sebagai subyek atau manusia yang memiliki kehendak, pikiran, perasaan dan lain-lain.

5. Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mempunyai kesempatan untuk berkembang.

6. Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.

7. Hubungan interpersonal sesama guru

Perlunya membina hubungan baik di antara para guru secara keseluruhan, sehingga dapat memberi masukan dan menambah pengalaman setiap guru,

karena mungkin perkembangan di suatu daerah berbeda dengan perkembangan daerah lain.

#### 8. MGMP dan KKG

Musyawarah guru matapelajaran (MGMP), dan kelompok kerja guru (KKG) merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

#### 9. Kelompok diskusi terbimbing

Diskusi terbimbing dapat membuahkan hasil yang memuaskan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru, dengan demikian upaya ini perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

#### 10. Layanan perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru.<sup>18</sup>

Jadi, dalam meningkatkan kinerja guru terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yaitu adanya dorongan untuk bekerja dalam diri seorang guru sehingga dapat bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya, kemudian adanya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diembannya, adanya minat guru tersebut terhadap tugas yang diberikan kepadanya, adanya penghargaan, adanya peluang guru untuk berkembang, adanya

---

<sup>18</sup> Mulyasa, (2010), *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, h. 227-237

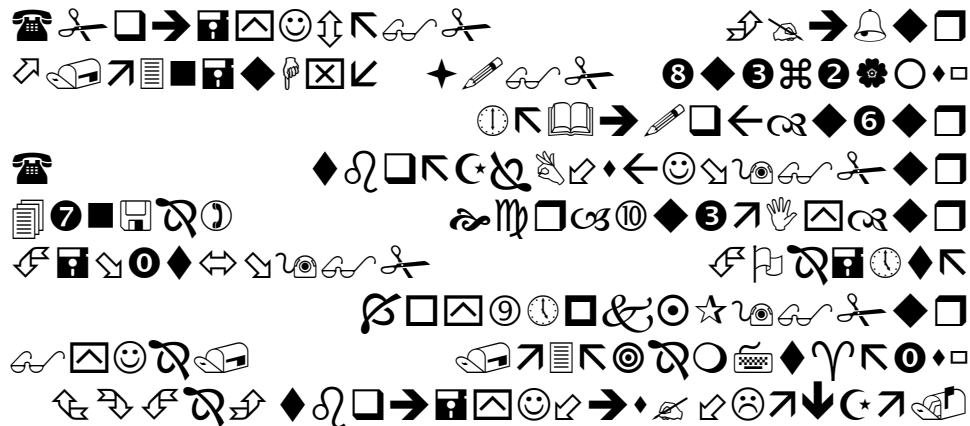


perhatian dari kepala sekolah, adanya hubungan interpersonal sesama guru dengan baik, adanya musyawarah guru mata pelajaran karena dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja.

Menurut Jamal, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah:

1. Membuat target yang disepakati (sesuai visi dan misi lembaga)
2. Melakukan sosialisasi target
3. Memberdayakan manajemen dan guru
4. Membentuk teamwork yang solid dan profesional
5. Membuat indikator-indikator keberhasilan.<sup>19</sup>

Sesuai dengan Q.S. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:



*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>20</sup>*

Berdasarkan ayat di atas, dapat kita ketahui bahwasanya Allah dan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan yang kita kerjakan. Dan

<sup>19</sup> Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: DIVA Press, h. 130-134

<sup>20</sup> Soenarjo, (1971), Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, h.298

bahwasanya Allah itu maha mengetahui apa yang kita kerjakan baik yang nyata maupun yang tersembunyi.

## **B. Hakikat Kepemimpinan**

### **1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau leadership. Dalam kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.

Sedangkan menurut istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau grup untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Ibid., Hal.161

Dalam islam istilah kepemimpinan sering diidentikan dengan istilah khilafah dan orangnya disebut kholifah dan Ulil Amri yang orangnya disebut Amir (pemegang kekuasaan).<sup>22</sup>

Kepemimpinan adalah suatu aktivitas/proses, seni membujuk, mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.<sup>23</sup>

Menurut G.R. dalam bukunya *Principles of Management*, mengemukakan arti kepemimpinan adalah *Leadership is relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain the which the leader desires*. Aktivitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan dan adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu.

Dirawat mendeskripsikan kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh untuk selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud dan tujuan.<sup>24</sup>

Sedangkan Nurjin Syam dalam bukunya “Kepemimpinan dalam Organisasi” mendeskripsikan: Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggerakkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai

---

<sup>22</sup> Ibid., Hal.162

<sup>23</sup> Mesiono, 2012, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, Hal.62

<sup>24</sup> Dirawat dkk, 1993, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, Hal.23

tujuan, atau proses pemberian bimbingan (pimpinan), tauladan dan pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang-orang yang terorganisir formal.<sup>25</sup>

Dari beberapa definisi di atas tampak beberapa hal penting yaitu:

1. Kepemimpinan dilihat sebagai serangkaian proses atau tindakan
2. Adanya tujuan yang hendak dicapai bersama
3. Fungsi kepemimpinan itu adalah untuk mempengaruhi, menggerakkan orang lain dalam kegiatan atau usaha bersama
4. Kegiatan atau proses memimpin untuk antar beberapa pemberian contoh atau bimbingan kegiatan atau usaha yang terorganisasi
5. Kegiatan tersebut berlangsung dalam organisasi formal
6. Kepemimpinan juga diterjemahkan ke dalam istilah: sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar kedudukan dari suatu jabatan administrasi.<sup>26</sup>

Berbagai pengertian tentang arti kepemimpinan di atas dapat diambil pengertian secara komprehensif yaitu bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus atau superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain, serta dia harus berpengetahuan yang luas, bervisi jauh kedepan serta memenuhi syarat-syarat tertentu dan mampu mempengaruhi kegiatan-kegiatan anggota dari kelompok.

---

<sup>25</sup> Ibid., Hal.26

<sup>26</sup> Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah tinjauan teoritik dan permasalahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hal.17

Kepala sekolah atau kepala madrasah ialah salah satu personel sekolah/madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah atau kepala madrasah secara resmi diangkat oleh pihak atasan. Kepala sekolah atau kepala madrasah ini disebut pemimpin resmi atau *official leader*.<sup>27</sup>

Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan oleh H.R. Abu Na'im yang artinya "Pemimpin suatu kaum adalah pengabdian (pelayan) mereka".<sup>28</sup>

Menurut Daryanto, untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya, kepala sekolah atau kepala madrasah harus: (1) memiliki wawasan jauh ke depan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi); (2) memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyetarakan seluruh sumber daya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tidak terbatas); (3) memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat, dan akurat); (4) memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolah atau madrasah; (5) memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang; (6) memiliki kemampuan memerangi musuh-musuh kepala sekolah atau kepala madrasah.<sup>29</sup>

Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah Madrasah menyebutkan, seorang guru bisa diangkat menjadi kepala sekolah jika yang bersangkutan memenuhi berbagai persyaratan. Persyaratan tersebut mulai dari persyaratan kualifikasi dan persyaratan kompetensi.<sup>30</sup>

Kepala sekolah adalah seorang manager. Dialah yang mengatur segala sesuatu yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Dengan posisi

---

<sup>27</sup> Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial skills*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 17

<sup>28</sup> Muhamma Faiz Almath, (1991), *1100 Hadits Terpilih : Sinar Ajaran Muhammad*, Jakarta: Gema Insani Press, h. 163

<sup>29</sup> *Ibid*, h. 17

<sup>30</sup> AA. Ketut Jelantik, (2015), *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, Yogyakarta: Deepublish, h. 6-10

sebagai manager, kepala sekolah mempunyai kewenangan penuh terhadap arah kebijakan yang ditempuh menuju visi dan misi sekolah.<sup>31</sup>

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah merupakan perpaduan antara konsep kepemimpinan dan pendidikan yang keduanya mempunyai pengertian sendiri-sendiri, yang pada akhirnya terpadu dalam bentuk keilmuan yang menunjukkan ciri-ciri khusus dari suatu bentuk kepemimpinan secara umum.

## **2. Sifat-Sifat Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Banyak pendapat mengenai sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. A. Abduracman mengelompokkan sifat-sifat kepemimpinan menjadi lima yaitu:

- a. Adil
- b. Suka melindungi
- c. Penuh inisiatif
- d. Penuh daya tarik
- e. Penuh kepercayaan pada diri sendiri

Menurut Ordway Tead mengemukakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu:

- a. Berbadan sehat, kuat dan penuh energy;
- b. Kesadaran akan tujuan dan arah;
- c. Antusiasme;
- d. Keramahan dan kecintaan;
- e. Integritas (kejujuran/ketulusan hati).

---

<sup>31</sup> Muhammad Saroni, (2006), *Manajemen Sekolah*, Jogjakarta:AR-RUZZ, h.21

Menurut Wahjosumidjo cirri-ciri atau karakter yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah yaitu:

- a. Kepribadian;
- b. Keahlian dasar;
- c. Pengalaman dan pengetahuan profesional diklat dan keterampilan profesional;
- d. Pengetahuan administrasi dan pengawasan kompetensi kepala sekolah;
- e. Kecakapan dan sikap terhadap pengajaran dan teknik-teknik mengajar.<sup>32</sup>

Dapat disimpulkan bahwa pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli mengenai sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin pada dasarnya ada kesamaan, bahwa kepemimpinan bukan hanya memerlukan kesanggupan dan kemampuan saja, tetapi terlebih lagi kemauan dan kesediaan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin yang baik.

### **3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan berada di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan sebuah gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Secara oprasional menurut Veitzal Rivai fungsi kepemimpinan kepala sekolah dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

---

<sup>32</sup> Wahjosumidjo, 1999, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal.110

- a. Fungsi Intruksi; Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
- b. Konsultasi; Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkomunikasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pemimpin dari orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksud untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan pimpinan.
- c. Fungsi Partisipasi; Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksanaan.



- d. Fungsi Delegasi; Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan dari pemimpin. fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.
- e. Fungsi Pengendalian; Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.<sup>33</sup>

#### **4. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Konsep seorang pemimpin pendidikan tentang kepemimpinan dan kekuasaan yang memproyeksikan diri dalam bentuk sikap, tingkah laku dan sifat kegiatan kepemimpinan yang dikembangkan dalam lembaga pendidikan atau unit administrasi pendidikan yang dipimpinnya akan mempengaruhi situasi kerja, mempengaruhi kerja anggota staff, sifat hubungan-hubungan kemanusiaan diantara sesama, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga atau unit administrasi pendidikan tersebut.

---

<sup>33</sup> Veitzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal.53-55

Ditinjau dari pelaksanaan tugas maka kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dikenal dengan 3 tipe kepemimpinan yang masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tipe Otokrasi/Otoriter

Otokrasi berasal dari kata oto yang berarti sendiri dan kratos berarti pemerintah. Jadi otokratis adalah mempunyai pemerintah dan menentukan sendiri.

Otokrasi merupakan pemerintahan atau kekuasaan yang dipegang oleh seseorang yang berkuasa secara penuh dan tidak terbatas masanya. Sedangkan yang memegang kekuasaan disebut otokrat yang biasanya dijabat oleh pemimpin yang berstatus sebagai raja atau yang menggunakan system kerajaan<sup>34</sup>. Sedangkan dilingkungan sekolah bukan raja yang menjadi pemimpin akan tetapi kepala sekolah yang memiliki gaya seperti raja yang berkuasa mutlak dan sentral dalam menentukan kebijaksanaan sekolah.

Adapun secara sederhana gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bertipe otokrasi sebagai berikut:

- a. Keputusan dan kebijaksanaan selalu dibuat pemimpin, dimana gaya kepemimpinan yang selalu sentral dan mengabaikan asas musyawarah mufakat.
- b. Pengawasan dilakukan secara ketat yaitu pengawasan kepala sekolah yang tidak memakai prinsip partisipasi, akan tetapi pengawasan yang bersifat menilai dan menghakimi.

---

<sup>34</sup> Puis.A.Partanto dan Dahlan Al Barry, 1994, Kamus Ilmiah, Surabaya: Arkola, Hal.952

- c. Prakarsa berasal dari pemimpin yaitu gaya kepala sekolah yang merasa pintar dan merasa bertanggung jawab sendiri atas kemajuan sekolah.
- d. Tidak ada kesempatan untuk member saran, dimana kepala sekolah merasa orang yang paling benar dan tidak memiliki kesalahan.
- e. Kaku dalam bersikap yaitu kepala sekolah yang tidak bisa melihat situasi dan kondisi akan tetapi selalu memaksakan kehendaknya.

Jadi tipe otoriter, semua kebijaksanaan “policy” semuanya ditetapkan pemimpin, sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas. Semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan tanpa ada konsultasi dan musyawarah dengan orang-orang yang dipimpin. Pemimpin juga membatasi hubungan dengan staffnya dalam situasi formal dan tidak menginginkan hubungannya yang penuh keakraban, keintiman serta ramah tamah. Kepemimpinan otokrasi inimendasrkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang selalu harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada “one an show”.<sup>35</sup>

#### b. Tipe Laissez-Faire

Kepala sekolah sebagai pemimoin bertipe laissez faire menghendaki semua komponen pelaku pendidikan menjalankan tugasnya dengan bebas. Oleh semua komponen pelaku pendidikan menjalankan tugasnya dengan bebas. Oleh karena itu tipe kepemimpinan bebas merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan di serahkan kepada bawahan. Karena arti laissez-faire adalah memberikan kepada orang lain dengan prinsip kebebasan, termasuk

---

<sup>35</sup> Kartini Kartono, 1998, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press, Hal.38

bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahan dan tipe ini dapat dilaksanakan di sekolah yang memang benar-benar yang mempunyai sumber daya manusia maupun alamnya dengan baik dan mampu merancang semua kebutuhan sekolah dengan mandiri.<sup>36</sup>

Pemimpin *laissez-faire* merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis, dan sering disebut liberal, karena ia memberikan banyak kebebasan kepada para tenaga pendidikan untuk mengambil langkah-langkah sendiri dalam menghadapi sesuatu. Jika pemimpin otokratis mendominasi, maka tipe pemimpin *laissez-faire* ini menyerahkan persoalan sepenuhnya pada anggota.

Adapun ciri-ciri khusus *laissez-faire* yaitu:

1. Pemimpin kurang bahkan sama sekali tidak memberikan sumbangan ide, konsep, pikiran, dan kecakapan yang dimilikinya.
2. Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada stffnya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan darinya.

Dari gaya kepemimpinan *laissez-faire* diatas dalam konteks pendidikan Indonesia sangat sulit untuk dilaksanakan karena keadaan pendidikan kita masih mengalami kendala mulai dari masalah pendanaan, sumber daya manusia, kemandirian, dan lain sebagainya. Dalam tipe kepemimpinan ini setiap kelompok bergerak sendiri-sendiri sehingga semua aspek kepemimpinan tidak dapat diwujudkan dan dikembangkan. Menurut Imam Suprayogo, Tipe kepemimpinan

---

<sup>36</sup> Sutarto, 1998, *Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, Hal.77

ini sangat cocok sekali untuk orang yang betul-betul dewasa dan benar-benar tau apa tujuan dari cita-cita bersama yang harus dicapai.

### c. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demikrasi yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi (*participative leadership*). Kepemimpinan partisipasi adalah suatu cara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis merupakan kepemimpinan yang menganggap dirinya bagian dari kelompok pelaku sekolah, orang tua siswa, dan masyarakat umum, dimana kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan dan kebijakan menurut dirinya sendiri., akan tetapi melalui musyawarah mufakat dan dialog dengan asas mufakat. Sebagaimana tertuang dalam Al-qur'an surat Asy-Syura:38

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنِهِمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ۝ ٣٨

Artinya: “Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruhan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka, dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka” (QS. Asy-Syura:38).<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Depag RI, 1993, *Al-qur'an dan Terjemah*, Surabaya: Cipta Aksara, Hal. 789

Kepala sekolah yang demokratis menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta menilai kinerjanya. Kepala sekolah yang demokratis memerankan diri sebagai pembimbing, pengarah, pemberi petunjuk, serta bantuan kepada para tenaga pendidikan. Oleh karena itu dalam rapat sekolah, kepala sekolah ikut melibatkan diri secara langsung dan membuka interaksi dengan tenaga pendidik, serta mengikuti berbagai kegiatan rapat sekolah.

Dalam suasana kerja kepemimpinan yang demokratis sebagian besar atau hampir seluruh “policy” dan keputusan-keputusan penting berasal dari dan disesuaikan dengan tuntutan-tuntutan situasi kelompok, dimana pemimpin bersama-sama dengan anggota kelompok ambil bagian secara aktif di dalam perumusan “policy” umum, keputusan-keputusan penting dan program lembaga kerja itu.

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya hendaknya atas dasar musyawarah, unsure-unsur demokrasinya harus nampak dalam seluruh tata kehidupan di sekolah, misalnya:

- a. Kepala sekolah harus menghargai martabat tiap anggota/guru yang mempunyai perbedaan individu.
- b. Kepala sekolah harus menciptakan situasi pekerjaan sedemikian rupa sehingga nampak dalam kelompok yang saling menghargai dan saling menghormati.

- c. Kepala sekolah hendaknya menghargai cara berfikir meskipun dasar pemikiran itu bertentangan dengan pendapat sendiri.
- d. Kepala sekolah hendaknya menghargai kebebasan individu.

Secara sederhana, gaya kepemimpinan kepala sekolah bertipe demokratis dapat diperjelas sebagai berikut:

1. Wewenang tidak mutlak, artinya segala yang menjadi hak kepala sekolah dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dasar hukumnya.
2. Bersedia melimpahkan tugasnya pada orang lain dengan system pembagian kerja yang jelas maupun system pendelegasian.
3. Keputusan yang dibuat bersama, artinya segala kebijakan yang dibuat sekolah merupakan tanggung jawab bersama.
4. Komunikasi berlangsung timbale balik.
5. Pengawasan secara wajar yang tidak menggunakan prinsip otokrasi yang cenderung menilai dan menghakimi. Akan tetapi pengawasan yang bersifat pengembangan dan mendidik.
6. Banyak kesempatan untuk menyampaikan saran kepada kepala sekolah.<sup>38</sup>

### **C. Kerangka Berfikir**

Dalam kegiatan belajar mengajar kinerja guru sangatlah penting guna menghasilkan lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu, dibutuhkan usaha yang

---

<sup>38</sup> Sutarto, 1998, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, Hal.75

sungguh-sungguh dari para guru agar kinerja mereka maksimal dalam mendidik siswa.

Kinerja guru disekolah ditentukan oleh dua faktor internal dan eksternal. Faktor internal ini berkaitan dengan individu guru itu sendiri, seperti kemampuan mengajar, pengetahuan yang luas, kemampuan memotivasi diri dan siswa. Sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kondisi lingkungan tempat guru mengajar, seperti hubungan dengan teman seprofesi, suasana yang kondusif, kebijakan dari pimpinan dalam lembaga pendidikan yaitu kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan diri seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan guna mencapai kegiatan sekolah. Seorang pemimpin mengelola dan menjalankan proses kegiatan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah dan ini sangat membutuhkan keahlian yang tinggi. Tuntutan lain dari seorang kepala sekolah sebagai pemimpin selain harus memiliki kualifikasi pribadi yang baik, memiliki pengetahuan dan keterampilan profesional seperti mampu membuat rencana yang rasional dan matang, mampu memberikan pengarahan dan motivasi kepada guru. Mampu mengambil keputusan dan menjalin komunikasi yang baik, juga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif yang memungkinkan setiap guru dan pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya dari pelayanan siswa.

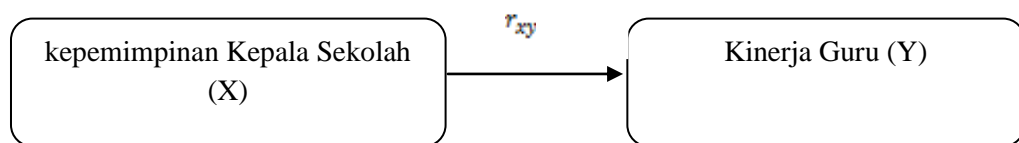
Pemimpin yang dapat menciptakan suasana nyaman dalam organisasi disekolah akan mendorong kinerja yang baik bagi para anggotanya, yaitu para



guru. Dengan demikian kepemimpinan dari kepala sekolah sangat menentukan kinerja guru disekolah.

Dengan kata lain kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga, akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga didik. Begitu juga sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah buruk, maka kinerja guru akan rendah. Peran kepala sekolah dalam mewujudkan kinerja guru sangatlah besar, mengingat dengan kepemimpinan yang baik. Kepala sekolah diharapkan mampu mempengaruhi dan menggerakkan para guru guna meningkatkan kinerjanya.

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis variabel moderasi:



#### D. Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan telaah pustaka yang dilakukan, berikut ini dikemukakan penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Roslena Septiana (2013) Jurnal dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP. Negeri Wonosari. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP. Negeri

Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-f di dapatkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20.574 > 3.120$ ) pada taraf signifikan  $< 0.05$  yaitu 0.000. semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka akan baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP. Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.468 > 1.993$ ) pada taraf signifikan  $< 0.05$  yaitu 0.016. semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP. Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.294 > 1.993$ ) pada taraf signifikan  $< 0.05$  yaitu 0.002. semakin baik motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier berganda didapatkan nilai signifikan mendekati 0.000 yaitu 0.002. Semakin tinggi motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

2. Mohammad Ato'illah dalam penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang", menemukan bahwa Gaya

Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang, dapat diterima. Berdasarkan analisis dari masing-masing variabel menunjukkan koefisien regresi yang telah distandarisasi koefisien regresi gaya kepemimpinan  $\beta_1$  sebesar 54,4% dan koefisien regresi motivasi  $\beta_2$  sebesar 37,6%. Serta persyaratan tingkat signifikansi masing-masing variabel telah memenuhi standar tingkat signifikansi  $\alpha < 5\%$ .<sup>39</sup>

#### **E. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu gambaran awal dari masalah yang diperoleh atau jawaban sementara dari permasalahan yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Dari pokok yang penulis uraikan sebelumnya, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut: “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru”. Maka hasil uji hipotesis dapat diperoleh sebagai berikut:

$H_0$  = tidak ada hubungan antara variable X (kepemimpinan kepala sekolah) dengan variabel Y (kinerja guru).

$H_a$  = ada hubungan antara variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) dengan variabel Y (kinerja guru).

---

<sup>39</sup> Mohammad Ato'illah. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. (Jurnal WIGA, Vol. 4, No. 1/2014). Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22. 31.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Tempat yang penulis jadikan objek dalam penelitian ini berlokasi di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Jl. Pancing I No.2 Kel. Besar Kec. Medan Labuhan 20251.

#### **B. Metode dan Jenis Penelitian**

Metode penelitian memegang peranan penting, karena salah satu ciri dari penelitian adalah terdapatnya suatu metode yang tepat dan sistematis sebagai penentu arah yang tepat dalam pemecahan masalah. Ketepatan pemilihan metode merupakan syarat yang penting agar mendapatkan hasil yang optimal.

Metode penelitian pendidikan menurut Sumanto dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.<sup>40</sup>

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variable. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variable yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian korelasional

---

<sup>40</sup> Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Akademic Publishing Service). h. 2.

dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik- keduanya merupakan variable kontinu.<sup>41</sup>

Kemudian menurut Sumanto (2014) penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa jauh tingkat hubungannya. Sehingga metode penelitian ini sangat tepat untuk digunakan meneliti permasalahan yang ada.<sup>42</sup>

### **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>43</sup> Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN yang berjumlah 41 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. Sampel yang valid ditentukan oleh dua pertimbangan. Akurasi atau ketepatan dan presisi. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi persoalan yang penting

---

<sup>41</sup> Syaukani. 2015. *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Perdana Publishing. h. 5.

<sup>42</sup> Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service). h. 197.

<sup>43</sup> Indra Jaya. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis. h. 20.

manakala jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif.

Adapun teknik sampel yang digunakan adalah metode simpel 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 terpicil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi. Teknik ini dapat dipergunakan bilamana jumlah unit sampling di dalam suatu populasi itu tidak terlalu besar.<sup>44</sup> Metode acak sederhana diterapkan pada populasi yang sangat homogen. Metode yang digunakan biasanya adalah mendaftar seluruh populasi lalu dengan sistem lotere, didapatkanlah sample sesuai dengan besar sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara lain yang biasanya digunakan juga adalah dengan menggunakan table bilangan random. Dengan menggunakan table krejcie-Morgan dengan tingkat kesalahan 5 %.<sup>45</sup> Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang.

### **3. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif maka semua variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

---

<sup>44</sup> Syahrums & Salim. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. h. 116.

<sup>45</sup> Jimmy Rumengan. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. h. 57.

## **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan segi atau proses mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga mereka mau melakukan usaha atau keinginan untuk bekerja dalam rangka perumusan tujuan atau pencapaian tujuan sekolah dalam satu rumpun yang sama

### **b. Definisi Operasional**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki kepala sekolah untuk dapat melaksanakan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan di sekolah. Menurut James A.F. Stoner “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut teori diatas, variabel ini diukur melalui indikator yang meliputi: (1) Merencanakan; (2) Mengorganisasikan; (3) Memimpin; (4) Mengendalikan.

## **2. Kinerja guru**

### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja guru merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

## b. Definisi Operasional

Kinerja guru secara operasional adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang mencakup kemampuan membuat rencana pembelajaran, melaksanakan prosedur pembelajaran, mengembangkan hubungan antar pribadi dan melaksanakan penilaian pembelajaran.

Menurut Depdiknas (2004:7) ada 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu: menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai prestasi belajar, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, memahami landasan kependidikan, memahami kebijakan pendidikan, memahami tingkat perkembangan siswa, memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran, menerapkan kerjasama dalam pekerjaan, memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan, menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai dengan materi pembelajaran dan mengembangkan profesi.

Kedua belas kompetensi inilah yang dapat dilihat melalui Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Aspek-aspek APKG secara umum dapat dikelompokkan kedalam tiga kemampuan yaitu:

1. kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran, yang meliputi: perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, perencanaan pengelolaan kelas, perencanaan pengelolaan media juga sumber, perencanaan penilaian hasil belajar siswa.
2. Kemampuan guru dalam mengajar di kelas, yang meliputi: penggunaan metode, media dan bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khasanah metode mengajar, mendorong keterlibatan



siswa dalam pengajaran, mendemonstrasikan penugasan mata pelajaran lainnya, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan, evaluasi hasil belajar.

3. Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi, yang meliputi: membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, bersikap terbuka dan luas terhadap siswa dan orang lain, menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar serta dalam pelajaran yang diajarkan dan mengelola interaksi pribadi dalam kelas.

Berdasarkan uraian diatas, variabel ini diukur melalui indicator yaitu meliputi: (1) Membuat admistrasi pelaksanaan pembelajaran; (2) Melaksanakan proses pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) Melakukan evaluasi; (5) Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan; (6) Mengembangkan profesi.

#### **4. Teknik Dan Instrument Pengumpulan Data**

Untuk teknik dan Instrumen pengumpulan data informasi lapangan ditempuh dengan observasi dan angket berikut penjelasannya.

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

Observasi yaitu penelitian mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian.

##### **2. Angket**

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>46</sup>Mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan

---

<sup>46</sup>Sugiyono, *Op. Cit.*, Hlm. 142.

alternatif jawaban kepada guru SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 41 orang.

Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

- 1) Sebanyak 30 item untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah
- 2) Sebanyak 30 item untuk variabel kinerja guru.

Adapun instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berbentuk kuisioner. Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi instrument atau angket penelitian sebagai berikut:

### **1. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Sebelum membuat angket pada variabel kepemimpinan kepala sekolah ini dan menyebarnya, maka terlebih dahulu di buat kisi-kisi berdasarkan pada indicator yang ada.

Konsep akhir untuk variabel iklim kerja sekolah meliputi 30 butir dan rincian seperti tertera pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Kisi-kisi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Variabel	Indikator	No Item
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	1) Mempengaruhi terhadap bawahan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
	2) Menggerakkan bawahan	12,13
	3) Memberikan pujian dan hukuman ( <i>reward and punishment</i> )	14,15,16,17
	4) Merumuskan dan menjalankan visi-misi organisasi	18,19,20,21,22
	5) Mendorong semangat kerja bawahan	23,24,25,26
	6) Berkepribadian yang dapat diteladani	27,28,29,30

Skala yang digunakan dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu dengan skala Likert. Kuisioner pendapatan menyediakan empat alternatif jawaban yakni:

- 1) Selalu (SL)
- 2) Sering (Sr)
- 3) Kadang-kadang (Kd)
- 4) Pernah (P)
- 5) Tidak pernah (Tp)

Karena datanya bersifat kuantitatif, untuk mengalisanya jawaban kuisioner diberi skor 5,4,3,2,1 untuk pernyataan positif, sedangkan 1,2,3,4,5 untuk pernyataan yang bersifat negative.

**Tabel 3.2**  
**Skala Penilaian**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor (+)
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (Sr)	4
3	Kadang-Kadang (Kd)	3
4	Pernah (P)	2
5	Tidak Pernah (Tp)	1

## 2. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Variabel Y)

Sebelum membuat angket pada variabel kepuasan kerja guru ini dan menyebarkannya, maka terlebih dahulu dibuatkan kisi-kisi berdasarkan pada indikator yang ada.

Konsep akhir untuk variabel kepuasan kerja guru meliputi 30 butir dan rincian seperti tertera pada tabel berikut.

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru**

Variabel	Indikator	No Item
Kinerja Guru (Y)	1) Kemampuan membuat administrasi pelaksanaan pembelajaran	1,2,3,4,5,6
	2) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran	7,8,9,10,11,12,13
	3) Kemampuan mengelola kelas	14,15,16,17
	4) Kemampuan melakukan evaluasi	18,19,20,21,22
	5) Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	23,24,25
	6) Kemampuan mengembangkan profesi	26,27,28,29,30

Skala yang digunakan dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu dengan skala Likert. Kuisioner pendapatan menyediakan empat alternatif jawaban yakni:

- 1) Selalu
- 2) Sering
- 3) Kadang-kadang
- 4) Pernah
- 5) Tidak pernah

Karena datanya bersifat kuantitatif, untuk mengalisanya jawaban kuisioner diberi skor 5,4,3,2,1 untuk pernyataan positif, sedangkan 1,2,3,4,5 untuk pernyataan yang bersifat negative.

**Tabel 3.4**

**Skala Penilaian**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor (+)
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (Sr)	4
3	Kadang-Kadang (Kd)	3
4	Pernah (P)	2
5	Tidak Pernah (Tp)	1

## 5. Uji Coba Instrumen

### a. Validitas

Istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrument untuk mengukur apa yang ingin diukur. Validitas membicarakan kesahihan sebuah alat

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

Perhitungan validitas butir item menggunakan rumus *product moment* angka kasar yaitu:<sup>47</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 butir

$y$  = Skor total

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara skor butir 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*)

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

---

<sup>47</sup> Indra Jaya. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis. h. 147

**Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X  
Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No. Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Status
1	,442	0.304	VALID
2	,442	0.304	VALID
3	,487	0.304	VALID
4	,580	0.304	VALID
5	,591	0.304	VALID
6	,580	0.304	VALID
7	,379	0.304	VALID
8	,580	0.304	VALID
9	,109	0.304	IN VALID
10	,473	0.304	VALID
11	,654	0.304	VALID
12	,487	0.304	VALID
13	,635	0.304	VALID
14	,500	0.304	VALID
15	,430	0.304	VALID
16	,604	0.304	VALID
17	,551	0.304	VALID
18	,442	0.304	VALID
19	,473	0.304	VALID
20	-,129	0.304	IN VALID
21	,379	0.304	VALID
22	,109	0.304	IN VALID
23	-,172	0.304	IN VALID
24	,604	0.304	VALID
25	,430	0.304	VALID
26	,654	0.304	VALID
27	,591	0.304	VALID
28	,487	0.304	VALID
29	,591	0.304	VALID
30	,654	0.304	VALID

**Tabel 3.5: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y  
Kinerja Guru**

No. Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Status
1	,457	0.304	VALID
2	,457	0.304	VALID
3	,708	0.304	VALID
4	,549	0.304	VALID
5	,609	0.304	VALID
6	,511	0.304	VALID
7	,348	0.304	VALID
8	,538	0.304	VALID
9	,548	0.304	VALID
10	,708	0.304	VALID
11	,682	0.304	VALID
12	,599	0.304	VALID
13	,582	0.304	VALID
14	,448	0.304	VALID
15	,166	0.304	IN VALID
16	-,038	0.304	IN VALID
17	,599	0.304	VALID
18	,166	0.304	IN VALID
19	,457	0.304	VALID
20	,536	0.304	VALID
21	,562	0.304	VALID
22	,723	0.304	VALID
23	,654	0.304	VALID
24	,551	0.304	VALID
25	,424	0.304	VALID
26	,708	0.304	VALID
27	,561	0.304	VALID
28	-,112	0.304	IN VALID
29	,723	0.304	VALID
30	,401	0.304	VALID



## b. Reabilitas

Mengukur sebuah variable pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu lain untuk mengukur variable yang sama. Reabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Kekonsistenan instrument penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin mempercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrument penelitian yang hasilnya berubah-ubah. Instrument penelitian berbeda-beda.<sup>48</sup>

Untuk menguji reliabilitas tes berbentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu :<sup>49</sup>

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

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

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

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

---

<sup>48</sup> Syahrudin & Salim. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. h. 131-135.

<sup>49</sup> Suharsimi Arikunto. 2007. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara. h.109

Dengan kriteria reliabilitas tes :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1.000	Sangat Kuat

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:

**Tabel 3.6: Nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X dan Y**

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.893
2.	Kinerja Guru	0.903

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,893 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>50</sup> Dengan demikian angket variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah

---

<sup>50</sup> S. Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 165.

reliabel. Untuk reabilitas angket variabel kinerja guru sebesar 0,903 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.

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Berikut langkah analisis data:

### a. Uji Deskripsi data

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

#### 1. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum Fi \cdot Xi}{\sum Fi}$$


---

$F_i$

Keterangan:

$f$  = frekuensi kelas median

$X$  = nilai tengah kelas interval

## 2. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

$$Me = b + p \left[ \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right]$$

Keterangan:

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

$p$  = panjang kelas edian

$n$  = ukuran sampel atau banyak data

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

$f$  = frekuensi kelas median

## 3. Modus ( Mo)

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

$$Mo = b + p \left[ \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right]$$

Keterangan:

$b$  = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

$p$  = panjang kelas modal

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

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

#### 4. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum fix_1^2 - (\sum fixi)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

#### b. Uji Kecenderungan Data

Untuk mengkatagorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 kategori yaitu: (Saifuddin Azwar, 2003)

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

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

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

$M_i$  adalah mean ideal dihitung dengan rumus:

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

$SD_i$  adalah standar deviasi ideal dihitung dengan rumus:

$$SD_i = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{6}$$

### c. Uji Persyaratan Analisis

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Proses teknik menganalisis pada uji persyaratan analisis menggunakan SPSS versi 20. berikut rumus dari ketiga uji persyaratan analisis.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. Variabel dikatakan normal apabila  $p > \alpha$ , dengan  $\alpha = 0,05$ . Untuk mengetahui normalitas data, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov test* pada SPSS 20

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak. Maka dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians. Pengujian homogenitas data populasi digunakan dengan analisis SPSS Versi 20 dengan uji F.

Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\sigma \text{ terbesar}}{\sigma \text{ terkecil}}$$

Dengan  $\sigma =$  varians

Kriteria pengujian: jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka tidak homogen.

jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka data homogen.

### c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linear dengan variabel Y. Persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + bX$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = subjek dalam variabel terikat yang di prediksikan

$\alpha$  = harga  $\hat{Y}$  bila  $X = 0$

$b$  = Koefesien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negatif yang

Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 20.

Dikatakan linear apabila  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ .

## 7. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP. AL-WASHLIYAH 30 Medan, dilakukan dengan teknik kolerasi ganda dengan membandingkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

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

$H_0$  : Terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

$H_a$  : Tidak terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Adapun kriteria- kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau tidak terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dan jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  diterima atau terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel kepemimpinan kepala sekolah (X), kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

**Tabel 4.1: Statistik Dasar**

		Statistics	
		Kepemimpinan kepala sekolah	Kinerja Guru
N	Valid	41	41
	Missing	7	7
Mean		111,07	113,15
Std. Error of Mean		1,368	1,446
Median		111,00	115,00
Mode		114 <sup>a</sup>	120
Std. Deviation		8,762	9,262
Variance		76,770	85,778
Range		37	37
Minimum		92	93
Maximum		129	130
Sum		4554	4639

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**a. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X)**

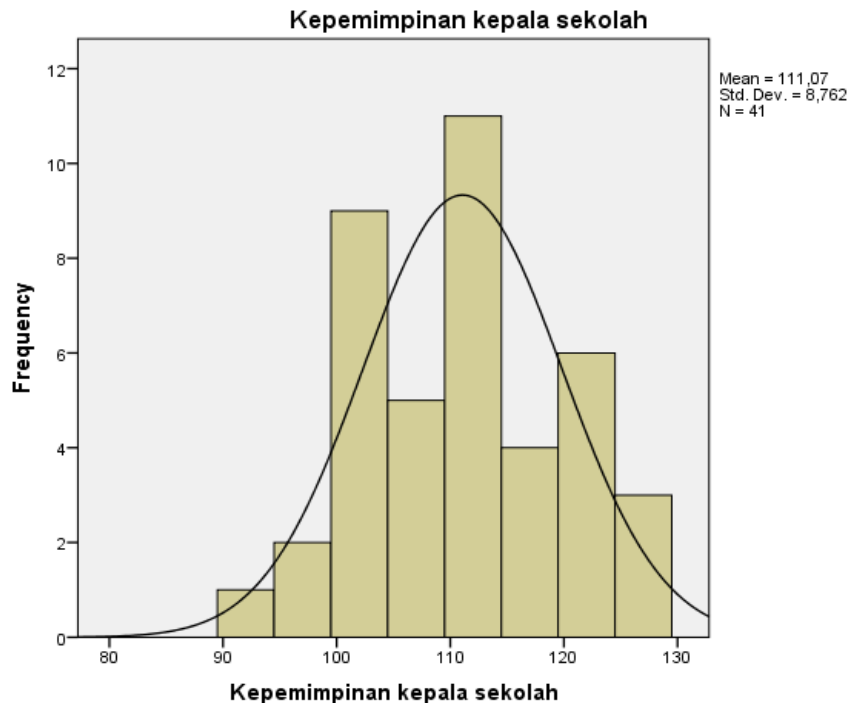
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepemimpinan kepala sekolah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 92 dan yang tertinggi adalah 129. Rata-rata 111.07, simpangan baku 8.762, median 111 dan modus 114. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, 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 kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	92 – 97	3	7.3%
2	98 – 103	9	22%
3	104 – 109	6	15%
4	110 – 115	12	29%
5	116 – 121	7	17%
6	122 – 127	3	7.3%
7	128 – 134	1	2.4
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah (X) sebanyak 18 orang (44.3%) berada di bawah rata-rata kelas, 12 orang (29 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 11 orang (26.7%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan kepala sekolah umumnya

berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



**Gambar 4.1: Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan 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 Kepemimpinan kepala sekolah condong kekanan.

#### **b. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)**

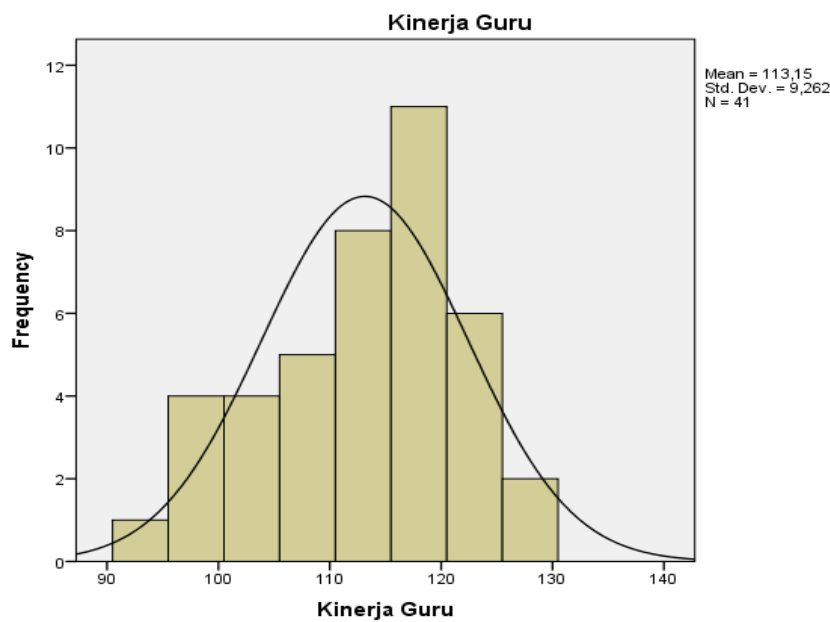
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Kinerja Guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 93 dan yang tertinggi adalah 130. Rata-rata 113.15, simpangan baku 9.262, median 115, dan modus 120. Sebaran data ini

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	93 – 98	6	14.6%
2	99 – 104	4	9.8%
3	105 – 110	5	12.2%
4	111 – 116	10	24.3%
5	117 – 122	12	29.3%
6	123 – 128	2	4.9%
7	129 – 134	2	4.9%
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 15 orang (36.6%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (24.3%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (39.1%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kinerja 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 Kolmogorof-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**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>K-S</b>	<b>Asymp. Sig (2-tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	0.575	0.895	<b>Normal</b>
Kinerja Guru (Y)	0.654	0.785	<b>Normal</b>

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0.575 nilai probabilitas Y sebesar 0.654. 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 Kepemimpinan kepala sekolah (X), terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

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

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	406,718	1	406,718	5,245	,028 <sup>b</sup>
1 Residual	3024,404	39	77,549		
Total	3431,122	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan variabel kinerja guru (Y) diperoleh angka  $F_h = 5.245 > F_t = 2.449$  pada signifikansi  $0.028 < 0.05$ . Harga signifikansi lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima . Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan  $\check{Y} = 82.617 + 0.269 X$  .

### 3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homegenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat

apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

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**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Chi Kuadrat Hitung</b>	<b>Chi Kuadrat Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	0.966	13.8	<b>Homogen</b>
Kinerja Guru (Y)	0.994	12.3	<b>Homogen</b>

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 0.966,



sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 23$  diperoleh besaran 13.8. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel 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 0.994 sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 22$  diperoleh besaran 12.3. 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. Uji Kecenderungan Data

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y) digunakan rata-rata skor ideal ( $M_i$ ) dan standart deviasi ideal ( $S_{Di}$ ). Adapun pengujian kecenderungan variabel sebagai berikut : (Saifuddin Azwar, 2003: 163)

$$\text{Mean Ideal } (M_i) = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

2

$$\text{SD ideal } (S_{Di}) = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

6

Berikut hasil dari uji kecenderungan data dari dua variabel ;

#### 1. Uji Kecenderungan Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

$$M_i = \frac{(26 \times 5) + (26 \times 1)}{2} = 78$$

2

$$SDi = \frac{(26 \times 5) - (26 \times 1)}{6} = 26$$

6

Sehingga diperoleh :

1. Kategori tinggi =  $(Mi + 1,5 SDi)$  sampai dengan ke atas =  $78 + 1,5 (26) = > 117$
2. Kategori sedang =  $(Mi)$  sampai  $(Mi + 1,5 SDi) = 78$  sampai 117
3. Kategori rendah =  $(Mi - 1,5 SDi)$  sampai dengan  $(Mi) = 78 - 1,5(26) = 39$ , berarti 39 sampai 78
4. Kategori kurang =  $(Mi - 1,5 SDi)$  sampai dengan kebawah =  $78 - 1,5(12) = < 39$

Berdasarkan dari harga-harga  $Mi$  dan  $Sdi$  diperoleh tingkat kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Tingkat Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)**

Kelompok	F Observasi	F Relatif (%)	Kategori
117 keatas	9	22%	Tinggi
78 – 117	32	78%	Sedang
39 – 78	0	0%	Rendah
< 39- kebawah	0	0%	Kurang
Jumlah	41	100%	

Hasil dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa variabel Kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori sedang sebanyak 32 responden dengan 78% frekuensi relatif.

## 2. Uji Kecenderungan Data Kinerja Guru (Y)

$$Mi = \frac{(26 \times 5) + (26 \times 1)}{2} = 117$$

$$SDi = \frac{(26 \times 4) - (26 \times 1)}{6} = 78$$

6

Berdasarkan dari harga-harga  $Mi$  dan  $Sdi$  diperoleh tingkat kecenderungan kinerja guru (Y) sebagai berikut :

Sehingga diperoleh :

1. Kategori tinggi =  $(Mi + 1,5 SDi)$  sampai dengan ke atas =  $78 + 1,5 (26) = > 117$
2. Kategori sedang =  $(Mi)$  sampai  $(Mi + 1,5 SDi) = 78$  sampai 117
3. Kategori rendah =  $(Mi - 1,5 SDi)$  sampai dengan  $(Mi) = 78 - 1,5(26) = 39$ , berarti 39 sampai 78
4. Kategori kurang =  $(Mi - 1,5 SDi)$  sampai dengan kebawah =  $78 - 1,5(12) = < 39$

**Tabel 4.7 Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)**

<b>Kelompok</b>	<b>F Observasi</b>	<b>F Relatif (%)</b>	<b>Kategori</b>
117 keatas	14	34%	Tinggi
78 – 117	27	66%	Sedang
39 – 78	0	0%	Rendah
< 39- kebawah	0	0%	Kurang
Jumlah	41	100%	

Hasil dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa variabel kinerja guru termasuk dalam kategori sedang sebanyak 27 responden 66 %.

#### D. Pengujian Hipotesis

**Hipotesis: Kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru.**

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

**Tabel 4.8 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,344 <sup>a</sup>	,119	,098	8,806

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0.242 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.059.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1.000	Sangat Kuat

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru ) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 49. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Korelasi (t) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72,723	17,705		4,108	,000
Kepemimpinan kepala sekolah	,364	,159	,344	2,290	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. (Sugiyono, 2010)

Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS

1. Jika nilai sig.  $< 0.05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai sig.  $> 0.05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 2.290$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.021$ . Oleh karena  $t_{hitung} (2.290) > t_{tabel} (2.021)$  dengan

nilai signifikansi= 0.028. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 82.617 + 0.269X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $0.269 + 82.617 = 82.886$  satuan.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dan hasil perhitungan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa angka korelasi yang didapat antara variabel X yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan variabel Y yaitu kinerja guru, hasilnya tidak bertanda negative, berarti terdapat korelasi yang positif di antara variabel-variabel tersebut.

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 yang bersifat positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0.242 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.059 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X) memberikan hubungan rendah terhadap kinerja guru (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berhubungan secara positif dan signifikan dengan Kinerja Guru. Untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan kepala sekolah

terhadap kinerja guru) dapat dilihat melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 2.290 > t_{tabel} = 2.021$  dengan nilai signifikansi 0.028.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Saipulloh (2004) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan atau korelasi yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah dengan memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi, mendengarkan aspirasi mereka, dan mengikutsertakan dalam berbagai pelatihan.

Bryan Johannes Tampi juga menyatakan kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi kinerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.<sup>51</sup>

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa untuk memiliki kinerja yang baik maka kepemimpinan kepala sekolah tersebut juga harus baik.

---

<sup>51</sup> Bryan Johannes Tampi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*, (Journal "Acta Diurna". Vol. 3, No. 4/2014). h. 7. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.01.

## **F. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya pada tingkat kebenaran secara mutlak dikarenakan keterbatasan-keterbatasan dan masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap hasil penelitian ini.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari harga *Mi* dan *Sdi* diperoleh tingkat kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) termasuk dalam kategori sedang. Responden yang menjawab kategori tinggi sebanyak 9 orang (22%), kategori sedang sebanyak 32 responden (78%), sedangkan kategori rendah dan kurang sebanyak (0%).
2. *Mi* dan *Sdi* tingkat kecenderungan kinerja guru (Y) juga termasuk dalam kategori sedang. Responden yang menjawab kategori tinggi sebanyak 14 orang (34%), kategori sedang sebanyak 27 orang (66%), sedangkan kategori rendah dan kurang sebanyak (0%).
3. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0.242 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.059 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X) memberikan hubungan rendah terhadap Kinerja Guru (Y).
4. Kepemimpinan kepala sekolah berhubungan sedang dan secara signifikan dengan Kinerja Guru di SMP. AL-WASHLIYAH 30 Medan dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja Guru

(Y),. Nilai signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru) dapat dilihat melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 2.290 > t_{tabel} = 2.021$  dengan nilai signifikansi 0.028. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 82.617 + 0.269X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $0.269 + 82.617 = 82.886$  satuan.

## **B. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka ada implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini memberikan implikasi bahwa dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru di SMP. AL-WASHLIYAH 30 Medan. Namun demikian, masih diperlukan berbagai upaya yang mesti diperhatikan berkaitan dengan variabel penelitian bebas ini (kepemimpinan kepala sekolah) yang perlu mendapat perhatian khusus dari semua bagian pihak SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Medan untuk masa-masa yang akan mendatang.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk pengawas pendidikan agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi bagi kepala sekolah agar dapat memimpin sekolah dengan baik serta memberikan motivasi bagi para guru-guru disekolah agar dapat meningkatkan kinerja para guru.
2. Kepala Sekolah hendaknya melaksanakan komitmen peningkatan kerjasama yang harmonis sehingga perkembangan sumber daya manusia (guru) dapat berjalan secara efektif dan berhasil.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Ketut Jelantik, (2015), *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, Yogyakarta: Deepublish
- Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Jakarta: Kencana
- Amini, (2013), *Profesi Keguruan*, Medan: PERDANA PUBLISHING
- Amini, *Profesi Keguruan*, (2013), Medan: PERDANA PUBLISHING
- Atep Yogaswara, *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta)*, (Vol. 11, No. 2, Oktober 2010). h. 63. Diakses 6 Februari 2018. Pukul 21.00.
- Depag RI, (1993), *Al-qur'an dan Terjemah*, Surabaya: Cipta Aksara,
- Dirawat dkk, (1993), *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, *Penilaian Kinerja Guru*, (<http://www.google.co.id/search?hl=id&q=kinerja+guru>) hal.2
- Edy Sutrisno, (2015), *Budaya Organisasi*, Jakarta: KENCANA
- Hamzah B. Uno, (2016), *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Mempengaruhi*, Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial skills*, Jakarta: Rineka Cipta
- Indra Jaya. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis
- Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: DIVA Press
- Jimmy Rumengan. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Kartini Kartono, (1998), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press
- M. Moh. Rifa'I, (1986), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jennar
- Martinis Yamin & Maisah, (2010), *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press
- Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis

- Mohammad Ato'illah. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. (Jurnal WIGA, Vol. 4, No. 1/2014). Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22. 31.
- Muhamma Faiz Almath, (1991), *1100 Hadits Terpilih : Sinar Ajaran Muhammad*, Jakarta: Gema Insani Press
- Muhamma Faiz Almath, (1991), *1100 Hadits Terpilih : Sinar Ajaran Muhammad*, Jakarta: Gema Insani Press
- Muhammad Saroni, (2006), *Manajemen Sekolah*, Jogjakarta:AR-RUZZ
- Mulyasa, (2010), *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA
- Ngalim Purwanto, (2004), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Puis.A.Partanto dan Dahlan Al Barry, (1994), *Kamus Ilmiah*, Surabaya: Arkola
- Roslina Septiana, (2013), *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di SMP. Negeri Wonosari*. Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107-118
- S. Eko Putro Widoyoko. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Soenarjo, (1971), Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an
- Soenarjo, (1971), Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suparlan, (2006), *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: HIKAYAT Publising
- Sutarto, (1998), *Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Syahrum & Salim. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Syaukani. (2015). *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Perdana Publishing
- Veitzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo, (2002), *Kepemimpinan Kepala Sekolah tinjauan teoritik dan permasalahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Yasaratodo Wau, (2017), *Profesi Kependidikan*, Medan:Penerbit Unimed Press  
Universitas Negeri Medan

Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan,  
PERDANA PUBLISHING

## LAMPIRAN 1: INSTRUMEN SEBELUM VALIDITAS DAN REABILITAS ANGKET

### ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

#### Identitas Responden

- |                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| 1. Mata pelajaran yang dipegang | :..... |
| 2. Pendidikan terakhir          | :..... |

Petunjuk pengisian

Bacalah pernyataan dibawah ini dan berilah tanda ceklist (✓) pada kolom jawaban sesuai dengan pendapat anda.

Alternative jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

- |    |    |                 |     |
|----|----|-----------------|-----|
| 1. | SL | : Selalu        | : 5 |
| 2. | Sr | : Sering        | : 4 |
| 3. | Kd | : Kadang-kadang | : 3 |
| 4. | P  | : Pernah        | : 2 |
| 5. | TP | : Tidak pernah  | : 1 |

#### Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### DAFTAR PERNYATAAN

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	Sr	Kd	P	TP
<b>A.</b>	<b>MEMPENGARUHI TERHADAP BAWAHAN</b>					
1	Kepala sekolah berbicara dengan penuh wibawa					
2	Kepala sekolah member intruksi kepada bawahan dengan tegas					
3	Kepala sekolah berperilaku baik kepada bawahan					
4	Kepala sekolah member arahan tentang tugas pokok guru					
5	Kepala sekolah melakukan monitoring kehadiran guru					
6	Kepala sekolah berupaya melengkapi sarana-prasarana pembelajaran					
7	Kepala sekolah mengatur pembagian tugas mengajar guru					
8	Kepala sekolah bertindak mengambil keputusan dengan cermat					
9	Kepala sekolah mengintruksikan bawahan agar bekerja tepat waktu					
10	Kepala sekolah mengintruksikan guru agar memberikan layanan prima kepada siswa					
11	Kepala sekolah mengintruksikan bawahan agar membuat					

	dan menyelesaikan program kerja					
<b>B.</b>	<b>MENGGERAKKAN BAWAHAN</b>					
12	Kepala sekolah melakukan pembinaan secara rutin					
13	Kepala sekolah membagi kewenangan kepada para wakil kepala sekolah					
<b>C.</b>	<b>MEMBERIKAN PUJIAN DAN HUKUMAN (REWARD AND PUNISHMENT)</b>					
14	Kepala sekolah memberi peringatan kepada guru yang mangkir mengajar					
15	Kepala sekolah member pujian kepada guru yang membuat administrasi pembelajaran lengkap					
16	Kepala sekolah menghargai hasil kerja guru					
17	Kepala sekolah member pujian kepada guru yang bekerja dengan giat					
<b>D</b>	<b>MERUMUSKAN DAN MENJALANKAN VISI-MISI ORGANISASI</b>					
18	Kepala sekolah merumuskan visi misi dengan melibatkan warga sekolah					
19	Kepala sekolah memimpin rapat dengan arif dan bijaksana					
20	Kepala sekolah menjalankan visi misi sekolah dengan konsisten					
21	Kepala sekolah mensosialisasikan visi misi sekolah ke seluruh warga sekolah					
22	Kepala sekolah berupaya keras dalam pencapaian visi misi sekolah					
<b>E</b>	<b>MENDORONG SEMANGAT KERJA BAWAHAN</b>					
23	Kepala sekolah memberi semangat bawahan untuk melanjutkan jenjang pendidikan					
24	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat					
25	Kepala sekolah merespon ide-ide guru					
26	Kepala sekolah datang ke sekolah lebih awal					
<b>F</b>	<b>BERKEPRIBADIAN YANG DAPAT DITELADANI</b>					
27	Kepala sekolah bijaksana dalam menyelesaikan masalah					
28	Kepala sekolah tegas dan demokratis dalam memimpin rapat					
29	Kepala sekolah tepat waktu dalam memulai acara rapat					
30	Kepala sekolah transparan dalam mengelola keuangan sekolah					



## LAMPIRAN 2: INSTRUMEN SEBELUM VALIDITAS DAN REABILITAS ANGKET

### ANGKET KINERJA GURU

#### Identitas Responden

3. Mata pelajaran yang dipegang : .....
4. Pendidikan terakhir : .....

Petunjuk pengisian

Bacalah pernyataan dibawah ini dan berilah tanda ceklist (✓) pada kolom jawaban sesuai dengan pendapat anda.

Alternative jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

1. SL : Selalu : 5  
 2. Sr : Sering : 4  
 3. Kd : Kadang-kadang : 3  
 4. P : Pernah : 2  
 5. TP : Tidak pernah : 1

#### DAFTAR PERNYATAAN

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	Sr	Kd	P	TP
<b>A.</b>	<b>KEMAMPUAN MEMBUAT ADMINISTRASI PELAKSANAAN PEMBELAJARAN</b>					
1	Saya membuat program tahunan dan semester					
2	Saya melakukan persiapan materi bahan ajar dengan baik					
3	Saya membuat analisa tingkat kedalaman materi pada setiap kompetensi dasar					
4	Saya menganalisa SK dan KD dalam penentuan alokasi waktu					
5	Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum KBM berlangsung					
6	Saya membuat program remedial dan pengayaan					
<b>B.</b>	<b>KEMAMPUAN MELAKSANAKAN PROSES PEMBELAJARAN</b>					
7	Saya menggunakan metode pembelajaran secara bervariasi dalam melaksanakan KBM					
8	Saya melayani siswa yang mengalami kesulitan belajar					

9	Saya mengajar menggunakan alat peraga					
10	Saya menggunakan bahasa yang santun saat KBM berlangsung					
11	Saya menguasai materi pembelajaran dengan baik					
12	Saya mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diampu					
13	Saya merespon pertanyaan siswa dengan baik					
<b>C.</b>	<b>KEMAMPUAN MENGELOLA KELAS</b>					
14	Saya bersikap adil terhadap semua siswa saat KBM berlangsung					
15	Saya bertindak tegas sesuai peraturan saat mengajar					
16	Saya melakukan pengabsenan sebelum KBM berlangsung					
17	Saya menunjukkan perhatian terhadap kebersihan ruang kelas saat KBM berlangsung					
<b>D.</b>	<b>KEMAMPUAN MELAKUKAN EVALUASI</b>					
18	Saya melakukan evaluasi hasil belajar					
19	Saya memberikan pretest dan posttest					
20	Saya membuat soal ulangan sesuai dengan SK dan KD					
21	Saya member siswa tugas pekerjaan rumah					
22	Saya melakukan <i>remedial teaching</i> bagi siswa yang belum mencapai nilai minimal					
<b>E.</b>	<b>KEMAMPUAN BEKERJA SAMA DENGAN REKAN KERJA</b>					
23	Saya menggantikan tugas mengajar rekan kerja jika diminta oleh kepala sekolah					
24	Saya memelihara kekompakan dengan rekan kerja					
25	Saya melakukan konsultasi dengan rekan kerja tentang perkembangan belajar para siswa					
<b>F.</b>	<b>KEMAMPUAN MENGEMBANGKAN PROFESI</b>					
26	Saya membantu membuat analisis butir soal pada rekan kerja yang belum paham					
27	Saya menyusun buku bahan ajar					
28	Saya membuat alat peraga atau alat teknologi tepat guna					
29	Saya ikut serta dalam berorganisasi					
30	Saya giat dalam mengikuti ajang lomba kreativitas guru					

### LAMPIRAN 3: HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

#### A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

##### 1. Validitas

No. Item	Rhitung	Rtabel	Status
1	,442	0.304	VALID
2	,442	0.304	VALID
3	,487	0.304	VALID
4	,580	0.304	VALID
5	,591	0.304	VALID
6	,580	0.304	VALID
7	,379	0.304	VALID
8	,580	0.304	VALID
9	,109	0.304	IN VALID
10	,473	0.304	VALID
11	,654	0.304	VALID
12	,487	0.304	VALID
13	,635	0.304	VALID
14	,500	0.304	VALID
15	,430	0.304	VALID
16	,604	0.304	VALID
17	,551	0.304	VALID
18	,442	0.304	VALID
19	,473	0.304	VALID
20	-,129	0.304	IN VALID
21	,379	0.304	VALID
22	,109	0.304	IN VALID
23	-,172	0.304	IN VALID
24	,604	0.304	VALID
25	,430	0.304	VALID
26	,654	0.304	VALID
27	,591	0.304	VALID
28	,487	0.304	VALID
29	,591	0.304	VALID
30	,654	0.304	VALID

## 2. Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,893	,899	30

Jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan reabel.

## B. KINERJA GURU

### 1. Validitas

No. Item	Rhitung	Rtabel	Status
1	,457	0.304	VALID
2	,457	0.304	VALID
3	,708	0.304	VALID
4	,549	0.304	VALID
5	,609	0.304	VALID
6	,511	0.304	VALID
7	,348	0.304	VALID
8	,538	0.304	VALID
9	,548	0.304	VALID
10	,708	0.304	VALID
11	,682	0.304	VALID
12	,599	0.304	VALID
13	,582	0.304	VALID
14	,448	0.304	VALID
15	,166	0.304	IN VALID
16	-,038	0.304	IN VALID
17	,599	0.304	VALID
18	,166	0.304	IN VALID
19	,457	0.304	VALID
20	,536	0.304	VALID
21	,562	0.304	VALID
22	,723	0.304	VALID
23	,654	0.304	VALID

24	,551	0.304	VALID
25	,424	0.304	VALID
26	,708	0.304	VALID
27	,561	0.304	VALID
28	-,112	0.304	IN VALID
29	,723	0.304	VALID
30	,401	0.304	VALID

## 2. Reabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,903	,906	30

Jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas kinerja guru dinyatakan reabel.

## LAMPIRAN 4: HASIL SPSS BAB IV

### A. Deskripsi Data

		Statistics	
		Kepemimpinan kepala sekolah	Kinerja Guru
N	Valid	41	41
	Missing	7	7
Mean		111,07	113,15
Std. Error of Mean		1,368	1,446
Median		111,00	115,00
Mode		114 <sup>a</sup>	120
Std. Deviation		8,762	9,262
Variance		76,770	85,778
Range		37	37
Minimum		92	93
Maximum		129	130
Sum		4554	4639

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kepemimpinan kepala sekolah				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	92	1	2,1	2,4
	97	1	2,1	4,9
	99	1	2,1	7,3
	100	1	2,1	9,8
	101	2	4,2	14,6
	102	2	4,2	19,5
Valid	103	3	6,3	26,8
	104	1	2,1	29,3
	106	1	2,1	31,7
	107	2	4,2	36,6
	108	1	2,1	39,0
	109	1	2,1	41,5
	110	3	6,3	48,8

111	1	2,1	2,4	51,2
112	2	4,2	4,9	56,1
113	1	2,1	2,4	58,5
114	4	8,3	9,8	68,3
116	2	4,2	4,9	73,2
119	2	4,2	4,9	78,0
120	4	8,3	9,8	87,8
123	1	2,1	2,4	90,2
124	1	2,1	2,4	92,7
125	2	4,2	4,9	97,6
129	1	2,1	2,4	100,0
Total	41	85,4	100,0	
Missing System	7	14,6		
Total	48	100,0		

#### Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
93	1	2,1	2,4	2,4
96	2	4,2	4,9	7,3
98	1	2,1	2,4	9,8
100	1	2,1	2,4	12,2
102	2	4,2	4,9	17,1
103	2	4,2	4,9	22,0
108	1	2,1	2,4	24,4
109	2	4,2	4,9	29,3
110	2	4,2	4,9	34,1
Valid 111	3	6,3	7,3	41,5
112	3	6,3	7,3	48,8
115	2	4,2	4,9	53,7
116	2	4,2	4,9	58,5
117	1	2,1	2,4	61,0
118	1	2,1	2,4	63,4
119	3	6,3	7,3	70,7
120	4	8,3	9,8	80,5
121	1	2,1	2,4	82,9
122	2	4,2	4,9	87,8

	124	2	4,2	4,9	92,7
	125	1	2,1	2,4	95,1
	129	1	2,1	2,4	97,6
	130	1	2,1	2,4	100,0
	Total	41	85,4	100,0	
Missing	System	7	14,6		
Total		48	100,0		

### B. UJI NORMALITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X) TERHADAP KINERJA GURU (Y)

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan kepala sekolah	Kinerja Guru
N		41	41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	111,07	113,15
	Std. Deviation	8,762	9,262
	Absolute	,090	,102
Most Extreme Differences	Positive	,090	,083
	Negative	-,085	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,575	,654
Asymp. Sig. (2-tailed)		,895	,785

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### C. UJI HOMOGENITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

#### Test Statistics

	Kepemimpinan kepala sekolah	Kinerja Guru
Chi-Square	12,268 <sup>a</sup>	8,927 <sup>b</sup>
df	23	22
Asymp. Sig.	,966	,994



**D. UJI LINEARITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X)  
TERHADAP KINERJA GURU (Y)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,718	1	406,718	5,245	,028 <sup>b</sup>
	Residual	3024,404	39	77,549		
	Total	3431,122	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah

**E. UJI HIPOTESIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X)  
TERHADAP KINERJA GURU (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,344 <sup>a</sup>	,119	,098	8,806

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82,617	19,085		4,329	,000
	Kepemimpinan kepala sekolah	,269	,173	,242	1,557	,128

## Lampiran 5

## Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	R	N	R	N	r	N	r	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558	
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551	
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544	
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538	
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532	

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

Dan Seterusnya.

## LAMPIRAN 6: PROFIL SEKOLAH

### 1. PROFIL SEKOLAH

IDENTITAS SEKOLAH :		
Nama Sekolah	:	SMP ALWASHLIYAH 30
NSS	:	204076011320
NPSN	:	10210207
Status Sekolah	:	Swasta
Bentuk Pendidikan	:	SMP
Alamat	:	Jl.pancing I No.2
RT	:	0
RW	:	0
Nama Dusun	:	
Desa/Kelurahan	:	B E S A R
Kode Pos	:	20251
Kecamatan	:	Kec. Medan Labuhan
Kabupaten/Kota	:	Kota Medan
Propinsi	:	Prov. Sumatera Utara
Nomor Telepon	:	-
Nomor Fax	:	-
Email	:	<a href="mailto:smpalwashliyah30@gmail.com">smpalwashliyah30@gmail.com</a>
Website	:	
SK Pendirian Sekolah	:	-
Tanggal SK Pendirian	:	1986-08-06
SK Izin Operasional	:	420/12773-PPD/2014
Tanggal SK Izin Operasional	:	2014-12-12
SK Akreditasi	:	DP.3233/Bapsm/Sumut/Sert/2011
Tanggal SK Akreditasi	:	2011-11-22
Nama Bank	:	Bank Sumut
Cabang/KCP/Unit	:	medan marelان
Nomor Rekening	:	-
Rekening Atas Nama	:	smp al - washliyah 30

## **2. Visi Dan Misi SMP. AL-WASHLIYAH 30 MEDAN**

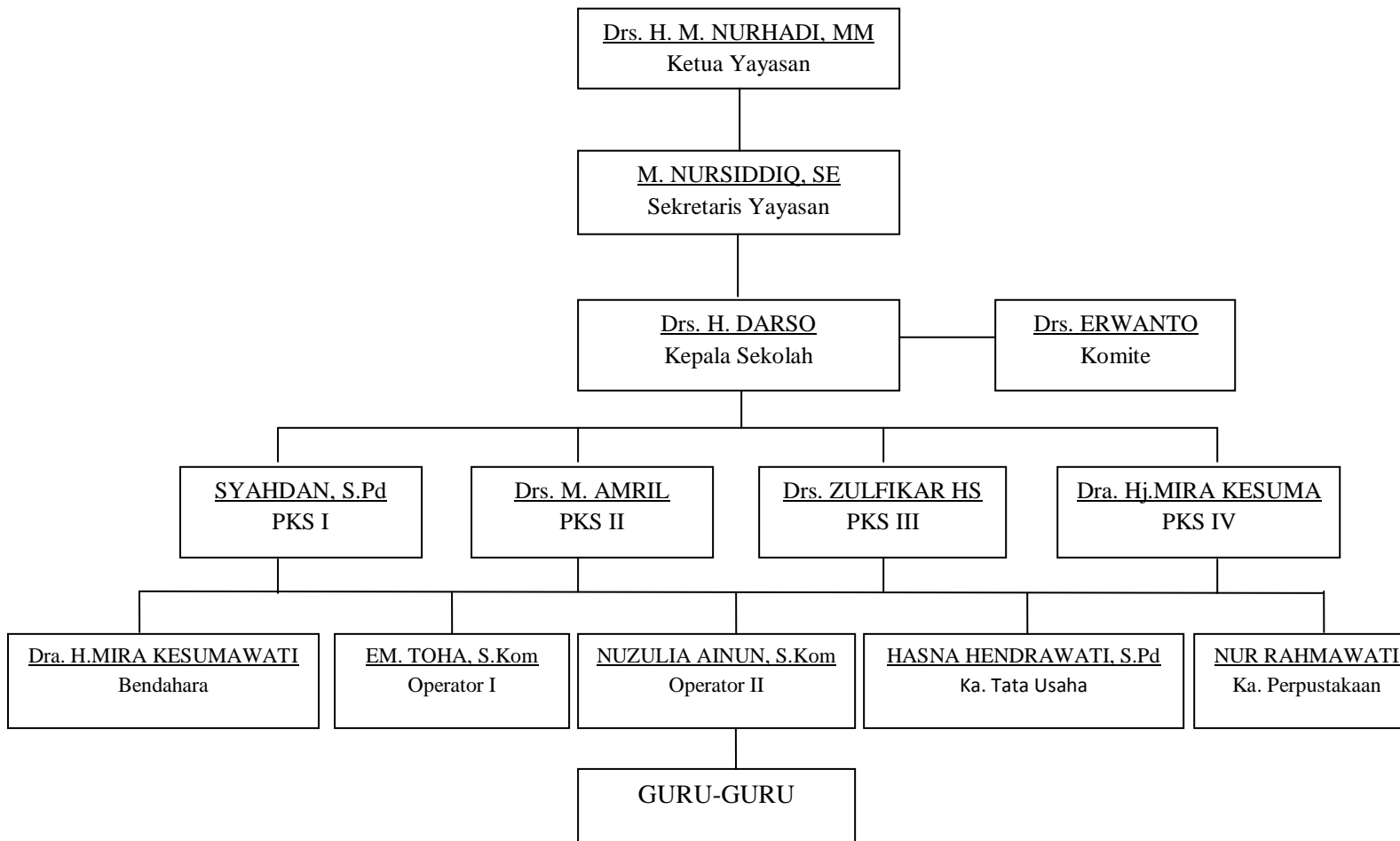
### **a. Visi**

Unggul dalam prestasi, Berakhlakul karimah, Terampil, dan Mandiri

### **b. Misi**

1. Melaksanakan kegiatan agama (ibadah) demi meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Meningkatkan pelaksanaan proses belajar mengajar sesuai kurikulum dan muatan lokal
3. Mengembangkan iklim belajar yang kompetitif dengan memberdayakan kompetensi yang ada
4. Meningkatkan kompetitif tenaga pendidik dan kependidikan
5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana
6. Menjalin kerjasama yang saling mendukung dan menguntungkan dengan masyarakat
7. Meningkatkan pembinaan siswa melalui pendidikan karakter
8. Menciptakan lingkungan sekolah yang asri, nyaman dan kondusif
9. Membina dan mengembangkan minat bakat siswa siswi dalam bidang seni
10. Membina dan mengembangkan minat bakat siswa siswi dalam bidang olah raga
11. Meningkatkan manajemen semua komponen yang ada

### 3. Struktur Organisasi SMP. AL-WASHLIYAH 30 MEDAN



## 4. Jumlah Guru

Sebagai penunjang kelancaran kegiatan pembelajaran, perlu didukung oleh tenaga pengajar yang kompeten dan sesuai dengan bidangnya. Adapun tenaga pengajar yang terdapat di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN berjumlah 41 orang guru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Jumlah Guru SMP. SWASTA AL-WASHLYAH 30 MEDAN**  
**Tahun Pelajaran 2017/2018**

No	Nama	JK	Pendidikan Terakhir	Bidang Study	Jabatan
1	Drs. H. Darso	L	S1	Pend. Sejarah	Kep. Sekolah
2	Syahdan, S.Pd	L	S1	Matematika	Bid. Kurikulum
3	Drs. M. Amril	L	S1	Agama Islam	Bid. Sara & Pra
4	Drs. Zulfikar Hs	L	S1	Bahasa Indonesia	Bid. Kesiswaan
5	Dra. Hj. Mira Kesumawati	P	S1	Bahasa Indonesia	Bid. Ketenagaan
6	Dra. Susianawati	P	S1	Ppkn	Guru
7	Amin Utomo, S.Ag	L	S1	Agama Islam	Guru
8	Sri Armayanti, S.Ag	P	S1	IPA	Guru
9	M. Edy, S.Ag	L	S1	Agama Islam	Guru
10	Drs. Mariana	L	S1	Agama Islam	Guru
11	Rusdiana, S.Pd	L	S1	B.Ingggris	Guru
12	Lukman Hakim, ST	L	S1	Elektronika	Guru
13	Tukiman, MA	L	S2	Agama Islam	Guru
14	Nova Dahliana, S.Pd	P	S1	Bahasa Indonesia	Guru
15	Ade Ramadhani, S.Pd	P	S1	Bahasa Inggris	Guru
16	Deni, S.Ag	L	S1	Bahasa Inggris	Guru
17	Drs. Erwanto	L	S1	IPS	Guru
18	Legimin, S.Pd	L	S1	Bahasa Indonesia	Guru
19	Hasrul, S.Pd	L	S1	Olah Raga	Guru
20	Sri Anggriani, S.Pd	P	S1	Matematika	Guru
21	Sri Anggun Ningsih, S.Pd	P	S1	IPS	Guru
22	Sri Wahyuni Batu Bara, S.Si	P	S1	IPA	Guru
23	Nila Anggraini, S.Pd	P	S1	Matematika	Guru
24	Fahmita Ulfa, S.Pd	P	S1	Bahasa Indonesia	Guru
25	EM. Toha, S.Kom	L	S1	TIK	Guru
26	OM Ismul Imam	L	S1	Kesenian	Guru
27	Dra. Yunita	P	S1	IPS	Guru



28	Sudarmini, S.Pd	L	S1	IPA	Guru
29	Tuti Sari Asih, S.Pd	P	S1	IPS	Guru
30	Ummil Khairah, S.s	P	S1	Bahasa Indonesia	Guru
31	Nurlisa Tanjung, S.Pd	P	S1	Matematika	Guru
32	Ahmad Mardani, S.Pd.I	L	S1	AAMI	Guru
33	Mustafa, S.Pd.I	L	S1	PPKN	Guru
34	Sri Rizky Handayani, S.Pd	P	S1	IPA	Guru
35	Fitriani, S.Pd	P	S1	PPKN	Guru
36	Suparman, S.Ag	L	S1	Al-Qur'an	Guru
37	Monalisa, S.Ag	P	S1	AAMI	Guru
38	Lusi Oktari, S.Pd	P	S1	PENJAS	Guru
39	Riska Novianti, S.Pd	P	S1	SP	Guru
40	Nuzulia Ainun, S.Kom	P	S1	-	T.U
41	Nur Rahmawati	P	S1	-	Ka. Pustaka