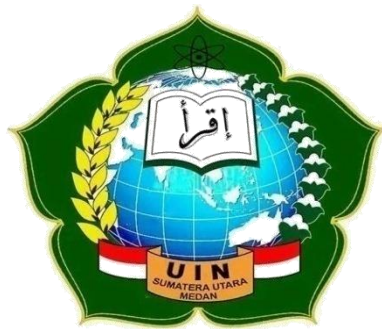


**HUBUNGAN PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DENGAN PROFESIONALISME  
GURU SMP TUNAS KARYA**

**Penelitian Mandiri**

**Drs. Hendri Fauza, M.Pd**

**PROGRAM SARJANA  
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

Drs. Hendri Fauza, M.Pd, **Hubungan Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Profesionalisme Guru Di SMP Tunas Karya.** Penelitian Mandiri.

Profesionalisme guru adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMP Tunas Karya.? Bagaimana profesionalisme guru di SMP Tunas Karya.? Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru di SMP Tunas Karya.?

Tujuan penelitian ini adalah Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMP Tunas Karya., Profesionalisme guru di SMP Tunas Karya., Hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru di SMP Tunas Karya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di Jalan Raya Medan Tenggara Ujung/Binjai. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 30 orang guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket untuk mengetahui persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru berada pada kategori lemah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 71.316 + 0.256X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka Profesionalisme guru juga akan meningkat sebesar  $0.256 + 71.316 = 71.572$  satuan.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Rumusan masalah.....	9
D. Tujuan peelitian.....	9
E. Manfaat penelitian.....	10
<b>BAB II : KAJIAN LITERATUR.....</b>	<b>11</b>
A. Profesionalisme Guru .....	11
1. Kompetensi Profesionalisme Guru .....	13
2. Ciri-Ciri Guru Profesional.....	18
3. Syarat Guru Profesional .....	20
4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru Profesional .....	20
5. Peranan Guru .....	22
B. Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	30
1. Sifat- Sifat .....	32
2. Syarat- Syarat .....	34
3. Ciri- Ciri .....	35
4. Kompetensi Kepala Sekolah .....	38
5. Gaya Kepemipinan .....	41
6. Peran .....	43
7. Fungsi dan Tugas .....	44
C. Penelitian Terdahulu .....	46
D. Krangka berpikir .....	47

E. Hipotesis .....	48
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Desain Penelitian .....	49
B. Latar dan Tempat Waktu Penelitian .....	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	49
1. Populasi .....	49
2. Sampel .....	50
D. Defenisi Operasional .....	50
1. Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	50
2. Profesionalisme Guru .....	51
E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Pengumpulan Data .....	51
F. Uji Instrumen Penelitian .....	53
1. Uji Validitas .....	53
2. Reliabilitas .....	57
G. Teknik Analisis Data .....	59
1. Uji Deskripsi Data.....	59
2. Uji Kecendrungan Data .....	61
3. Uji Persyaratan Analisis .....	61
a. Uji Normalitas .....	61
b. Uji Homogenitas .....	62
c. Uji Linearitas .....	63
4. Pengujian Hipotesis .....	64
a. Uji Korelasi .....	64
b. Uji Signifikan Korelasi .....	65
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	66
.....	
1. Analisis Deskriptif .....	67
.....	
a. Deskripsi Data Variabel Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) .....	67
b. Deskripsi Data Variabel Profesionalisme Guru .....	69

B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	72
1. Uji Normalitas .....	72
2. Uji Linearitas .....	73
3. Uji Homogenitas Data .....	74
C. Pengujian hipotesis .....	76
D. Pembahasan .....	77
E. Keterbatasan Penelitian .....	78
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan.....	79
B. Implikasi .....	79
C. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1	Alternatif Pilihan Jawaban dan Skor Angket
Tabel 2	Kisi-kisi Instrument Penilaian Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah
Tabel 3	Kisi-kisi Instrument Penilaian Profesionalisme Guru
Tabel 4	Hasil Uji Validitas X Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah
Tabel 5	Uji Validitas Profesionalisme Guru
Tabel 6	Hasil Uji Realibilitas Instrumen
Tabel 7	Interpretasi koefisien korelasi Nilai r
Tabel 8	Statistik Dasar
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Skor Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah
Tabel 10	Distribusi Frekuensi Skor Profesionalisme Guru
Tabel 11	Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian
Tabel 12	Rangkuman Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Profesionalisme Guru (Y)
Tabel 13	Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y
Tabel 14	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Profesionalisme guru (Y)

## **DAFTAR GAMBAR**

- Gambar 1            Histogra Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)
- Gambar 2            Histogram Persepsi tentang Profesionalisme Guru (Y)

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Angket
Lampiran 2	Data Mentah Variabel Y
Lampiran 3	Data Mentah Variabel X
Lampiran 4	Uji Reabilitas Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)
Lampiran 5	Uji Reabilitas Profesionalisme Guru (Y)
Lampiran 6	Uji Deskriptif
Lampiran 7	Uji Normalitas
Lampiran 8	Uji Linearitas
Lampiran 9	Uji Homogenitas
Lampiran 10	Uji Hipotesis



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Di Indonesia masalah yang mendasar yang dialami bangsa ini adalah masalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia, tersebut akan menghambat perkembangan ekonomi nasional.

Hafid dkk, mendefinisikan pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkembangkan potensi-potensi bawaan baik jasmani maupun rohani untuk memperoleh hasil dan prestasi sehingga ia dapat mencapai kedewasaan.<sup>1</sup> Menurut Basri, definisi pendidikan adalah proses pembinaan dan bimbingan yang dilakukan seseorang secara terus menerus kepada anak didik untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>2</sup>

Pendapat saya pendidikan adalah proses atau usaha yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Lembaga pendidikan sebuah organisasi yang tidak dimaksudkan untuk mendapatkan sebuah keuntungan didalamnya. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang fungsinya untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada siswa. Dengan demikian sekolah tempat yang paling baik untuk membentuk kepribadian anak didik. Agar fungsi sekolah dapat berfungsi secara baik akan sangat diperlukan dukungan dan kerjasama antara warga masyarakat dan pihak sekolah.

---

<sup>1</sup>Amiruddin, (2017), *Inovasi Pendidikan*, Medan: Cv. Widya Puspita, hal. 3.

<sup>2</sup>*Ibid*, hal. 3.

Kepala sekolah sangat berperan aktif dalam membimbing hubungan yang baik antara pihak sekolah dengan warga masyarakat. Kepala sekolah sebagai pemimpin dihadapkan pada tantangan untuk menyelenggarakan pendidikan yang baik dan berkualitas agar sekolah yang dipimpinnya dapat lebih berkembang.

Sebagai orang yang diberi kepercayaan oleh lembaga untuk memimpin sekolah, maka kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar mengelola atau memanaj sekolah dengan baik, agar menghasilkan lulusan yang berkualitas serta berdayaguna bagi masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan kata lain, mengelola sekolah secara baik adalah tanggung jawab utama kepala sekolah di samping harus menjalankan tugas mendidik siswa di kelas. Kepala sekolah mengambil peran sebagai manajer sekaligus pemimpin, dua peran yang diemban dalam satu waktu dan tidak bisa dipisahkan.<sup>3</sup>

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya sebuah kegiatan pendidikan formal. Keberhasilan suatu sekolah tidak dapat dipisahkan dari peran guru sebagai tenaga pendidik disekolah dalam menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Pembelajaran yang baik dapat dicapai oleh seorang guru yang memiliki kemampuan dan semangat guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui proses kegiatan belajar mengajar harus selalu ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara maksimal. tujuan pendidikan harus juga melibatkan peran pemimpin yang baik didalamnya.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah efektif mampu menunjukkan kemampuannya mengembangkan potensi-potensi sekolah, guru, dan siswa untuk mencapai prestasi maksimal. Seorang kepala sekolah efektif sebagai pemimpin pendidikan selayaknya harus mampu meningkatkan prestasi sekolah dengan

---

<sup>3</sup>Jamal Ma'mur Asmani, (2012), Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Jokjkarta: Diva Press, hal. 22.

menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sekolah, guru, dan siswa sebagai komponen utama untuk mencapai tujuan sekolah.<sup>4</sup>

Seorang kepala sekolah yang ada di sebuah lembaga pendidikan, harus mampu mengembangkan atau menggali potensi sekolah, guru dan siswa, bersama kepala menerapkan hal yang demikian akan menemukan sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Kepala sekolah harus mampu meningkatkan prestasi sekolah yang dipimpinnya dengan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sekolah, guru dan siswa.

Di antara kepala-kepala sekolah yang memimpin belum tentu semua sukses melaksanakan program yang dibuatnya. Kegagalan kepala sekolah dalam memimpin disebabkan karena kurangnya melakukan interaksi kepada bawahan. Seharusnya seorang kepala sekolah mengetahui berbagai kondisi yang terjadi di lingkungan di mana dia melaksanakan tugas.

Rasa kepekaan kepada bawahan yang rendah, membuat bawahan tidak respek dengan berbagai program yang ditawarkan pimpinan untuk dilaksanakan. Sifat buruk seorang pemimpin ditandai dengan suka menerima sanjungan atau penghormatan dari bawahan, namun kurang bersosial dengan masyarakat sekolah.

Menurut Maxwell dalam tulisannya menjelaskan: “Jika anda tidak meluangkan waktu untuk berhubungan dengan bawahan anda, anda tidak akan mampu memimpin mereka dengan efektif”.<sup>5</sup>

Ungkapan di atas mengisyaratkan, bahwa seorang kepala sekolah harus peduli terhadap kondisi lingkungan sekolah, guru, pegawai dan siswa. Kemuliaan akan didapatkan dari kerja keras yang dilakukan bersama mitra kerja. Banyak keuntungan jika seorang pemimpin mampu menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan serta peduli

---

<sup>4</sup>Jen Musfah, ( 2015), *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media Group, hal. 305 dan 312.

<sup>5</sup>*Ibid*, hal. 305 dan 310.

dengan kondisi mereka, maka akan berdampak positif bagi keberlangsungan kepemimpinan organisasi.

Kepala sekolah harus senantiasa menjalin kerja sama dengan guru di sekolah, tanpa adanya kerja sama yang baik, maka akan mengakibatkan kemunduran di dalam sekolah.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.<sup>6</sup>

Guru adalah tenaga pendidik yang profesional dengan berbagai tugas yang diembannya pada pendidikan anak usia dini di jalur formal, mulai dari pendidikan dasar sampai menengah.

Faktor utama yang menentukan berhasil tidaknya sebuah pendidikan adalah guru. Seorang gurulah yang langsung berhadapan dengan muridnya di dalam kelas. Tanpa ada guru maka pembelajaran tidak akan berlangsung. Sangat di butuhkan guru yang berfikir jauh kedepan untuk menghadapi berbagai permasalahan dan persaingan di era globalisasi.

Dedi Supriadi menyatakan bahwa tidak ada pendidikan yang dapat berlangsung tanpa guru, karena itu sejarah guru di Indonesia pun setua usia pendidikan itu sendiri di negara ini. Bila kita ingin menelaah kebijakan pendidikan di negeri ini maka pada saat yang sama kita juga mengikuti jejak-jejak cerita guru dan pengabdian yang dilakukannya.<sup>7</sup>

Dalam pernyataan tersebut di atas tidak ada sebuah pendidikan tanpa adanya seorang guru yang berada di dalamnya. Kapan adanya pendidikan maka dari situlah adanya guru. Tanpa ada guru maka pendidikan tidak akan ada di dunia ini.

Sesungguhnya dalam diri guru harus ditanamkan sikap tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya dan guru harus memiliki sikap sebagaimana manusia yang berfikir rasional, dinamis, kreatif, inovatif, berorientasi dan produktivitas, bekerjasama secara profesional, berwawasan luas, berfikir jauh kedepan, menghargai

---

<sup>6</sup> Kompri, (2015), *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, hal. 36.

<sup>7</sup>Amini, (2015), *Profesi Keguruan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 14.

waktu dsb. Selain itu, diperlukan penanaman kepribadian yang tangguh dan pembudayaan akhlaqul karimah dalam setiap perbuatan kesehariannya agar menjadi suri tauladan bagi peserta didik.<sup>8</sup>

Di dalam diri guru haruslah ditanamkan rasa tanggung jawab yang besar dengan apa tugas yang di emban kepadanya. Harus ditanamkan rasa kepribadian yang tangguh dengan dia melakukan hal yang demikian akan dapat menjadi suri tauladan bagi peserta didiknya dan menjadi pedoman bagi mereka.

Guru sangat mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam pembentukan keterampilan, maupun karakter peserta didik. Karena itu guru yang profesional di bidangnya akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga akan menghasilkan siswa yang lebih bermutu. Untuk meningkatkannya, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan orang berperan penting dalam mengatur proses aktivitas proses belajar mengajar dan kepala sekolah juga bertanggung jawab terhadap pelaksanaan segala jenis dan bentuk peraturan atau tata tertib yang harus dilaksanakan baik oleh guru maupun siswa.

Hasil penelitian diperoleh bahwa setiap guru merupakan hasil dari bekerjanya kepemimpinan kepala sekolah. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru disekolah tersebut. Hal sebaliknya akan terjadi akan terjadi apabila kepemimpinan kepala sekolah rendah maka semakin rendah pula kinerja guru dalam mengajara disekolah.

Menurut Joseph. Rost dalam Safaria bahwa kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Kepala sekolah

---

<sup>8</sup>Syafaruddin, (2011), *Pengelola Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hal 200-201.

menjalankan kepemimpinana menajerial karena di sekolah ada sejumlah personel yang berinteraksi dengan kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas sekolah.

Perilaku pemimpin yang positif dalam kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama secara kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dalam hal ini apabila seorang guru termotivasi dalam melakukan tugasnya akan mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kepala sekolah yang efektif adalah yang memenuhi kriteria sebagai personel yang mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif, dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat.<sup>9</sup>

Kemudian, dalam sebuah artikel jika kepala sekolah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai. Pada institusi sekolah, kepala sekolah mempunyai peran sebagai perencana, pengorganisasi seluruh kegiatan di sekolah, pengarah atau pembimbing seluruh personil sekolah kaitannya dalam pelaksanaan tugas, pengkoordinasi kegiatan dan sekaligus sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah. Dengan dimilikinya kepemimpinan yang baik, maka seluruh kegiatan yang berlangsung di s ekolah dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai tujuan yang dirumuskan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi paedagogik guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah akan selalu berpengaruh terhadap

---

<sup>9</sup>Yusni Hastian, (2016), *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Wonggeduku Kabupaten Konawe*, Volume 1 No. 2 Januari 2016, hal. 8.

kompetensi paedagogik. Oleh karena itu, peningkatan positif terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah akan mendukung terhadap peningkatan kompetensi paedagogik.<sup>10</sup>

Selanjutnya, dalam sebuah artikel berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sangat baik. Selain itu hasil analisis juga, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara korelasi guru pada kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

Persepsi terhadap kepemimpinan kepala adalah tanggapan dan pemahaman seseorang dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan kepala sekolah dirasakan oleh guru sesuai atau mendekati harapan dan kebutuhan guru, maka akan dipersepsikan secara positif oleh para guru tersebut, sehingga akan terwujud sikap, perilaku, dan motivasi kerja yang positif pula. Namun sebaliknya apabila kepemimpinan kepala sekolah dirasakan tidak sesuai harapan dan kebutuhan guru, maka akan dipersepsikan secara negatif dan terciptalah sikap, perilaku, dan motivasi kerja yang kurang baik. Guru menerima pengaruh dari kepala sekolah dikarenakan untuk mempertahankan kepuasan yang timbul akibat kepemimpinan kepala sekolah. Kepuasan tersebut memunculkan kebanggaan terhadap organisasi yang timbul dari hubungan baik dengan individu lain dan organisasi maka akan semakin tinggi pula kebanggaan berada dalam organisasi.<sup>11</sup>

Dari artikel di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah sangatlah baik. Kepala sekolah dan profesionalisme guru tidak akan lepas dari adanya penilaian dari guru yang ada di sekolah tersebut. Dengan penilaian ini akan dapat juga timbul persepsi, sehingga dapat dikatakan kalau penilaian terhadap

---

<sup>10</sup>Sulistiyati, Sowiyah, Riswanti Rini, *Hubungan Antara Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kompetensi Paedagogik Guru SD Rayon III Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan*, FKIP Unila, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung, hal. 6.

<sup>11</sup>Gede Ardana, (2015), *Determinasi Persepsi Guru Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Gugus V Kecamatan Seiriri*, Volume 6 No. 1 Tahun 2015, hal. 6-7.

kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru itu baik, maka persepsinya pun akan baik secara tidak langsung akan memberikan dampak yang baik bagi sekolah.

SMP Tunas Karya merupakan salah satu Sekolah Menengah Pertama yang berada di jalan Raya Medan Tenggara Ujung/Binjai, Kecamatan Medan Denai, Kota Medan. Berdasarkan Pengamatan Sepintas Penulis temukan di SMP 23 Medan, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya terdapat beberapa guru yang masih kurang disiplin dan masih rendahnya kesadaran guru dalam menjalankan tugas yang diembannya sehingga harus menunggu perintah dari kepala sekolah. Prestasi yang ada di sekolah masih rendah karena profesionalisme guru yang ada di dalamnya juga masih rendah. Kurangnya interaksi kepala sekolah dengan bawahan. Kurangnya kepekaan kepala sekolah terhadap bawahan. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Dari berbagai permasalahan yang telah diungkapkan diatas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru di SMP Tunas Karya.”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Terdapat beberapa guru yang masih kurang disiplin dan harus menunggu perintah kepala sekolah
2. Prestasi sekolah masih rendah karena profesionalisme guru masih rendah
3. Kurangnya interaksi kepala sekolah dengan bawahan
4. Kurangnya rasa kepekaan kepala sekolah terhadap bawahan



5. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah

### **C. Rumusan Masalah**

Dari indentifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMP Tunas Karya.?
2. Bagaimana profesionalisme guru di SMP Tunas Karya.?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru di SMP Tunas Karya.?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMP Tunas Karya..
2. Profesionalisme guru di SMP Tunas Karya.
3. Hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru di SMP Tunas Karya..

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat dimbil dari penelitain ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kegiatan penelitian ini akan menjadikan pengalaman yang bermanfaat untuk melengkapi pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah dan peneliti mendapat jawaban yang konkrit tentang suatu masalah yang berkaitan dengan judul penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah SMP Tunas Karya..
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi profesionalisme guru SMP Tunas Karya..

## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **A. Profesionalisme Guru**

Negara dikatakan maju bisa dilihat dari pendidikan di negara tersebut maju atau tidaknya. Pendidikan sangat penting bagi perkembangan di suatu negara. Pendidikan bisa menjadikan sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Adapaun salah satu komponen yang sangat penting bagi berlangsungnya tersebut adalah tidak lepas dari adanya seorang guru. Guru di dalam pendidikan mempunyai peran yang sangat penting. Karena seorang guru bisa dikatakan yang terdepan dalam pelaksanaan pendidikan.

Profesionalisme adalah suatu status, cara, karakteristik, standar yang terkait dengan suatu profesi.<sup>12</sup> Profesionalisme adalah sebuah cara yang dilakukan oleh seseorang yang ada hubungannya dengan profesinya.

Tarmizi menjelaskan bahwa profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya<sup>13</sup>.

Dari pendapat ahli tersebut dapat dipahami bahwa profesionalisme adalah tindakan yang mengacu pada sikap pribadi atau mental seseorang dalam bentuk komitmen dari anggota tersebut untuk selalu senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas dirinya dalam profesionalnya.

Jean D. Grambs mendefinisikan guru adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan. Menurut Laurence D. Hazkew mendefinisikan guru adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas.<sup>14</sup>

Dari pendapat ahli di atas dapat diberi kesimpulan bahwa guru adalah orang yang secara sadar mampu untuk memberikan ilmu kepada peserta didik baik dia dalam bentuk mengajar, mendidik, dan juga membimbing peserta didiknya.

Guru menurut UUD adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

---

<sup>12</sup>Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing, hal. 232.

<sup>13</sup>Amiri, (2013), *Profesi Keguruan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 15.

<sup>14</sup>Hamzah B. Uno, (2011), *Profesi Kependidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 15.

Kemudian Menurut Endang Komara mendefenisikan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>15</sup>

Dari pendapat ahli di atas dapat dipahami bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional dengan berbagai tugas yang diembannya dalam hal pendidik di sekolah mulai dari pendidikan sekolah dasar dan menengah.

Istilah profesionalisme berasal dari *profession*. Kunandar menyatakan, bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang.<sup>16</sup> Profesionalisme guru adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.<sup>17</sup>

Profesionalisme guru adalah suatu keterampilan yang terdapat dalam diri seseorang dalam ilmu pendidikan baik yang berbetuk pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi mata pencahariannya.

## **1. Kompetensi Profesionalisme Guru**

Mcashan dalam E. Mulyasa, kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Frich dan Crunkilton, kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.<sup>18</sup>

Dari pendapat di atas dapat diberi kesimpulan istilah dari kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas keterampilan, sikap dan kemampuan untuk menunjang keberhasilan dalam melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik.

---

<sup>15</sup>Rusli Yusuf, (2009), Landasan Pendidikan, Banda Aceh: Syiah Kuala Universiti Press, hal. 101.

<sup>16</sup>Iskandar Agung, (2014), Mengembangkan Profesionalitas Guru, Jakarta: Bee Media Pustaka, hal. 57.

<sup>17</sup>Kunandar, (2007), *Guru profesional*, Jakarta: PT Raja Grafindo, hal. 46.

<sup>18</sup>Kunandar, (2007), *Guru Profesional*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 52.

Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 dijelaskan: Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>19</sup>

Dari uraian di atas, dapat diberi kesimpulan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bagus dalam hal Standarisasi Nasional Pendidikan, dengan berbagai kriteria tersebut akan sangat berguna nantinya untuk pendidikan di Indonesia.

Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik didefinisikan sebagai kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi, pelaksanaan dan perancangan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian diartikan sebagai kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.<sup>20</sup>

Kompetensi seorang guru sebagai agen pembelajaran haruslah memiliki kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Selanjutnya kompetensi profesional, diartikan sebagai kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional. Dan kompetensi sosial diartikan sebagai kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik,

---

<sup>19</sup>Rusli Yusuf, (2009), *Landasan Pendidikan*, Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, hal. 105.

<sup>20</sup>Iskandar Agung, (2014), *Mengembangkan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Bee Media Pustaka, hal. 238-239.

sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Keprofesionalan guru (guru yang memiliki kompetensi) saat ini dapat diukur dengan beberapa kompetensi dan berbagai indikator yang melengkapinya, tanpa adanya kompetensi dan indikator itu maka akan sangat sulit untuk menentukan profesionalisme guru. Kompetensi-kompetensi yang meliputi keprofesionalan guru (berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen), dapat dilihat dari empat kompetensi, yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial. Kompetensi keempat di atas, memiliki indikator-indikator, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, indikatornya: 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; 2) Pemahaman terhadap peserta didik; 3) Pengembangan kurikulum/silabus; 4) Perancangan pembelajaran; 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran; 7) Evaluasi proses dan hasil belajar dan 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>21</sup>

Dari uraian diatas keprofesionalan guru harus dilihat dari kompetensi yang ada tersebut, contohnya yaitu kompetensi paedagogik. Jika seorang guru tidak mempunyai hal yang demikian maka ia akan dianggap tidak profesional.

b. Kompetensi Kepribadian

---

<sup>21</sup>Amiruddin Siahaan, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 49.

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk Tuhan. Ia wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab. Ia harus memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pedagogis dari pada peserta didik yang dihadapinya.

Beberapa kompetensi pribadi yang semestinya ada pada seseorang guru, yaitu memiliki pengetahuan yang dalam tentang materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik serta kemampuan untuk memperlakukan mereka secara individual.<sup>22</sup>

Di dalam kodrat manusia seorang guru yang dalam mengajar ia harus mempunyai ataupun menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkannya kepada peserta didiknya dengan benar dan bertanggung jawab. Dan ia juga harus menunjang ilmu yang diperolehnya tersebut supaya seorang guru yang profesional mampu atau lebih matang.

Pemilikan sifat-sifat kepribadian, indikatornya, yaitu 1) Berakhlak mulia; 2) Arif dan bijaksana; 3) Mantap; 4) Berwibawa; 5) Stabil; 6) Dewasa; 7) Jujur; 8) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; 9) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri dan 10) Mau dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.<sup>23</sup>

Pemilikan sifat-sifat diatas harus dimiliki oleh guru profesional, kalau tidak dimiliki oleh guru profesional, maka dia tidak dikatakan sebagai guru profesional.

### c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan

---

<sup>22</sup>Hamzah B. Uno, (2011), *Profesi Kependidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 1 18-19.

<sup>23</sup>Amiruddin Siahaan, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 49-50.

berhasil.<sup>24</sup> Kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan atau seni yang diampunya, indikatornya:

- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya.
- 2) Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.<sup>25</sup>

Dengan adanya kompetensi di atas maka diharapkan guru tersebut mampu membuat anak didiknya menjadi lebih matang dan lebih bagus pada masa yang akan datang.

#### d. Kompetensi Sosial

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis. Ia harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan bertujuan agar tercapai optimalisasi potensi dari diri masing-masing peserta didik. Ia harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada dalam peserta didik tersebut. Instruktur hanya bertugas melayani mereka sesuai kebutuhan mereka masing-masing. Kompetensi sosial yang dimiliki seorang guru adalah menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka (seperti orang tua, tetangga, dan sesama teman).<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup>Hamzah B. Uno, (2011), *Profesi Kependidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 118.

<sup>25</sup>Amiruddin Siahaan, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 50.

<sup>26</sup>Hamzah B. Uno, (2011), *Profesi Kependidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 119.



Seorang guru yang profesional ia harus mampu memperlakukan peserta didiknya secara baik agar dengan itu dapat menerapkan potensi yang dimiliki oleh murid tersebut. Guru harus memahami muridnya untuk mengetahui letak masing-masing kemampuan peserta didiknya.

Indikatonya: 1) Berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat; 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik, bergaul secara umum dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku, dan; 4) Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dengan semangat kebersamaan.<sup>27</sup>

Guru harus mempunyai sifat-sifat diatas, supaya dengan adanya sifat-sifat diatas tersebut guru tersebut dapat menunjang keberhasilan di sekolah dan juga bisa saja menambah rasa percaya diri bagi si guru tersebut.

## **2. Ciri-Ciri Guru Profesional**

GPM memiliki ciri-ciri sebagai profesional sungguhan. Ciri-ciri itu terefleksi dari perilaku kesehariannya sebagai GPM. Jika pendidikan merupakan salah satu instrumen utama pengembangan sumber daya manusia, berarti guru memiliki tanggung jawab untuk mengemban tugas itu. Siapa saja yang menyanggah profesi sebagai guru, dia harus secara kontinu menjalani profesionalisasi. Namun demikian, masalah esensial yang dihadapi dalam pengelolaan guru di Indonesia saat ini tidak lagi semata-mata terletak bagaimana menghasilkan guru yang bermutu melalui lembaga pendidikan tenaga kependidikan, melainkan sejauh mana profesi itu dapat diakui oleh negara sebagai profesi yang

---

<sup>27</sup>Amiruddin Siahaan, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 50.

sesungguhnya. Dalam UU No. 14 Tahun 2005, disebutkan bahwa lembaga pendidikan tenaga kependidikan adalah perguruan tinggi yang diberi tugas oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal., pendidikan dasar, dan atau pendidikan menengah, serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu pendidikan dan non-kependidikan. Hasil studi beberapa ahli mengenai sifat atau karakteristik profesi, yang secara taat asas dimiliki dan dijunjung tinggi oleh GPM, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:a) Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan, b) Memiliki pengetahuan spesialisasi; c) Menjadi anggota organisasi profesi; d) Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien; e) Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan atau communicable; f) Memiliki kpasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri atau self-organization; g) Mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*); h) Memiliki kode etik; i) Memiliki sanksi dan tanggung jawab komunitas; j) Mempunyai sistem upah; k) Budaya profesional; l) Melaksanakan pertemuan profesional tahunan.<sup>28</sup>

Kalau pendidikan merupakan sumber utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tugas atau tanggung jawab seorang guru sangat berat, karna guru sangat berperan penting di dalam pengembangan sumber daya manusia, tanpa adanya seorang guru maka otomatis pengembangan sumber daya manusia akan terhambat. Siapa saja orang yang berprofesi sebagai guru, maka ia harus wajib dan senantiasa menjaga profesionalisasinya. Tapi sekarang tidak semata-mata yaitu menghasilkan guru yang profesional tapi bagaimana menajaga profesinya tersebut supaya diakui oleh negara.

---

<sup>28</sup>Sudarman Danim, (2012), *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana Predana Media Group, hal. 105-108.

Maka dengan demikian dengan adanya ciri-ciri guru profesional diatas maka tercapailah seorang guru yang benar-benar profesional.

### **3. Syarat Guru Profesional**

Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain: a) Memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai; b) Memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya; c) Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya; d) Mempunyai jiwa keratif dan produktif; e) Mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya dan f) Selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus (*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya.

Dengan persyaratan semacam ini, maka tugas seorang guru bukan lagi *knowledge based*, seperti sekarang ini, tetapi lebih bersifat *competency based*, yang menekankan pada penguasaan secara optimal konsep keilmuan dan perekayasaan yang berdasarkan nilai-nilai etika dan moral. Konsekuensinya, seorang guru tidak lagi menggunakan komunikasi satu arah yang selama ini dilakukan, melainkan menciptakan suasana kelas yang kondusif sehingga terjadi komunikasi dua arah secara demokratis anantara guru dengan siswa. Kondisi yang demikian diharapkan mampu menggali potensi dan kreativitas peserta didik (Sidi, 2003).<sup>29</sup>

Dapat dipahami bahwa dengan persyaratan yang ada diatas maka diharapkan pendidikan kita akan semakin baik kedepannya, para guru juga akan memberikan semua ilmunya kepada peserta didiknya, dan dengan persyaratan di atas maka guru kita diharapkan semakin kompeten karna dengan berbagai kriteria tersebut.

### **4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru Profesional**

Proses pembelajaran yang bernapaskan lingkungan lebih menekankan pada pentingnya proses belajar peserta daripada hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik. Karena itu, pengendalian proses pembelaaran peserta didik merupakan tugas dan

---

<sup>29</sup>Kunandar, (2007), *Guru Profesional*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 50.

tanggung jawab guru. Ada beberapa kemampuan yang dituntut dari guru agar dapat menumbuhkan minat dalam proses pembelajaran, yaitu sebagai berikut:

- a. Mampu menjabarkan bahan pembelajaran ke dalam berbagai bentuk cara penyampain
- b. Mampu merumuskan tujuan pembelajaran kognitif tinggi, seperti analisis, sintesis, dan evaluasi. Melalui tujuan tersebut makan kegiatan belajar peserta didik akan lebih aktif dan komprehensif.
- c. Menguasai berbagai cara belajar yang efektif sesuai dengan tipe dan gaya belajar yang dimiliki oleh peserta didik secara individual.
- d. Memiliki sikap yang positif terhadap tugas profesinya, mata pelajaran yang dibidanya sehingga selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.
- e. Terampil dalam membuat alat peraga pembelajaran sederhana sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan mata pelajaran yang dibidanya serta penggunaannya dalam proses pembelajaran.
- f. Terampil dalam menggunakan berbagai model dan metode pembelajaran yang dapat menumbuhkan minat sehingga diperoleh hasil belajar yang optimal.
- g. Terampil dalam melakukan interaksi dengan peserta didik, dengan mempertimbangkan tujuan dan materi pelajaran, kondisi peserta didik, suasana belajar, jumlah peserta didik, waktu yang tersedia, dan faktor yang berkenaan dengan guru itu sendiri.
- h. Memahamai sifat dan karakteristik peserta didik, terutama kemampuan belajarnya, cara dan kebiasaan belajar, minat terhadap pelajaran, motivasi untuk belajar, dan hasil belajar yang telah dicapai.

- i. Terampil dalam menggunakan sumber-sumber belajar yang ada sebagai bahan ataupun media belajar bagi peserta didik dalam proses pembelajaran.
- j. Terampil dalam mengelola kelas atau memimpin peserta didik dalam belajar sehingga suasana belajar menjadi menarik dan menyenangkan. (Sudjana dan Arifin, 1989: 31-39).<sup>30</sup>

Di dalam pembelajaran proses belajar harus lebih dipentingkan oleh seorang guru daripada hasil belajar, karena proses belajar lebih penting daripada hasil belajar. Dengan adanya hal tersebut maka itu adalah sebuah tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran. Dengan adanya kemampuan guru di atas maka guru bisa memberikan hal yang baik kepada peserta didiknya, karena guru sudah bisa melaksanakan tuntutan yang disebutkan di atas.

## **5. Peranan Guru**

Banyak peranan yang diperlukan dari guru sebagai pendidik, atau siapa saja yang menerjunkan diri menjadi guru. Semua peranan yang diharapkan dari guru seperti diuraikan di bawah ini:

### *a. Korektor*

Sebagai korektor, guru harus bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk. Kedua nilai yang berbeda ini harus betul-betul dipahami di masyarakat. Kedua nilai ini mungkin telah anak didik miliki dan mungkin pula telah mempengaruhinya sebelum anak didik di sekolah. Latar belakang kehidupan anak didik yang berbeda-beda sesuai dengan sosio-kultural masyarakat dimana anak didik tinggal akan mewarnai kehidupannya. Semua nilai yang baik harus guru pertahankan dan semua nilai yang buruk harus disingkirkan dari jiwa dan

---

<sup>30</sup> Hamzah B. Uno, (2011), *Profesi Kependidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 28.

watak anak didik. Bila guru membiarkannya, berarti guru telah mengabaikan peranannya sebagai korektor, yang menilai dan mengoreksi semua sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didik. Koreksi yang harus guru lakukan terhadap sikap dan sifat anak didi tidak hanya di sekolah, tetapi di luar sekolah pun harus dilakukan.

*b. Inspirator*

Sebagai inspirator, guru harus dapat memberikan ilham yang baik bagi kemajuan belajar anak didik. Persoalan belajar adalah masalah utama anak didik. Guru harus dapat memberikan petunjuk (ilham) bagaimana cara belajar yang baik. Petunjuk itu tidak mesti harus bertolak dari sejumlah teori-teori belajar dari pengalaman pun bisa dijadikan petunjuk bagaimana cara belajar yang baik. Yang penting bukan teorinya, tapi bagaimana melepaskan masalah yang dihadapi oleh anak didik.

*c. Informator*

Sebagai informator, guru harus dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain sejumlah bahan pelajaran untuk setiap mata pelajaran yang telah diprogramkan dari kurikulum. Informasi yang baik dan efektif diperlukan dari guru. Kesalahan informasi adalah racun bagi anak didik. Untuk menjadi informator yang baik dan efektif, penguasaan bahasalah sebagai kuncinya, ditopang dengan penguasaan bahan yang akan diberikan kepada anak didik. Informator yang baik adalah guru yang mengerti apa kebutuhan anak didik dan mengabdikan untuk anak didik.

*d. Organisator*

Sebagai organisator , adalah sisi lain dari peranan yang diperlukan dari guru. Dalam bidang ini guru memiliki kegiatan pengelolaan kegiatan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik, dan sebagainya. Semuanya diorganisasikan, sehingga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada diri anak didik.

*e. Motivator*

Sebagai motivator, guru hendaknya dapat mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar. Dalam upaya memberikan motivasi, guru dapat menganalisa motif-motif yang melatarbelakangi anak didik malas belajar dan menurun prestasinya di sekolah. Setiap saat guru harus bertindak sebagai motivator, karena dalam interaksi edukatif tidak mustahil ada di antara anak didik yang malas belajar dan sebagainya. Motivasi dapat efektif bila dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan anak didik. Penganekaragaman cara belajar memberikan penguatan dan sebagainya, juga dapat memberikan motivasi pada anak didik untuk lebih bergairah dalam belajar. Peranan guru sebagai motivaor sangat penting dalam interaksi edukatif, karena menyangkut esensi pekerjaan mendidik yang membutuhkan kemahiran sosial, menyangkut performance dalam personalisasi dan sosialisai guru.

*f. Inisiator*

Peranannya sebagai inisiator, guru harus dapat menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran. Proses interaksi edukatif yang ada sekarang harus diperbaiki Dalam sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pendidikan. Guru harus menjadikan dunia pendidikan khususnya interaksi

eduktif agar lebih baik dari dulu. Bukan mengikuti terus tanpa mencetuskan ide-ide inovasi bagi kemajuan pendidikan dan pengajaran.

*g. Fasilitator*

Sebagai fasilitator, guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar anak didik. Lingkungan belajar yang tidak menyenangkan, suasana ruang kelas yang pengap, meja dan kursi yang berantakan, fasilitas belajar yang kurang tersedia, menyebabkan anak didik malas belajar. Oleh karena itu menjadi tugas guru bagaimana menyediakan fasilitas, sehingga akan tercipta lingkungan belajar yang menyenangkan anak didik.

*h. Pembimbing*

Perana guru yang tidak kalah pentingnya dari semua peran yang telah ditetapkan diatas, adalah sebagai pembimbing. Peranan ini harus dipentingkan, karena kehadiran guru di sekolah adalah untuk membimbing anak didik menjadi manusia dewasa susila yang cakap. Tanpa bimbingan, anak didik akan mengalami kesulitan dalam menghadapi perkembangan dirinya. Kekurangmampuan anak didik menyebabkan lebih banyak tergantung pada bantuan guru. Tetapi semakin dewasa, ketergantungan anak didik semakin berkurang.

*i. Demonstrator*

Dalam interaksi edukatif, tidak semua bahan pelajaran dapat anak didik pahami. Apabila anak didik memiliki inteligensi yang sedang. Untuk bahan pelajaran yang sukar dipahami anak didik, guru harus berusaha membantunya, dengan cara memperagakan apa yang diajarkan secara didaktis, sehingga apa yang guru inginkan sejalan dengan pemahaman anak didik, tidak terjadi kesalahan



pengertian antara guru dan anak didik. Tujuan pengajaran pun dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

*j. Pengelola Kelas*

Sebagai pengelola kelas, guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka menerima bahan pelajaran dari guru. Kelas yang dikelola dengan baik akan menunjang jalannya interaksi edukatif. Sebaliknya kelas yang tidak dikelola dengan baik akan terhambat kegiatan pengajaran. Anak didik tidak mustahil akan merasa bosan untuk tinggal lebih lama di kelas.

*k. Mediator*

Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya, baik media nonmaterial maupun material. Media berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaksi edukatif. Keterampilan menggunakan semua media itu diharapkan dari guru yang disesuaikan dengan pencapaian tujuan pengajaran. Sebagai mediator, guru dapat diartikan sebagai penengah dalam proses belajar anak didik. Dalam diskusi, guru dapat berperan sebagai penengah, sebagai pengatur lalu lintas jalannya diskusi.

*l. Supervisor*

Sebagai supervisor, guru hendaknya dapat membantu, memperbaiki, dan menilai secara kritis terhadap proses pengajaran. Teknik-teknik supervisi harus guru kuasai dengan baik agar dapat melakukan perbaikan terhadap situasi belajar mengajar menjadi lebih baik. Untuk itu kelebihan yang dimiliki supervisor bukan karena posisi atau kedudukan yang ditempatinya, akan tetapi juga karena

pengalamannya, pendidikannya, kecakapannya atau keterampilan-keterampilan yang dimilikinya, atau karena memiliki sifat-sifat kepribadian yang menonjol daripada orang-orang yang disupervisinya. Dengan semua kelebihan yang dimilikinya, ia dapat melihat, menilai atau mengadakan pengawasan terhadap orang atau sesuatu yang disupervisi.

*m. Evaluator*

Sebagai evaluator, guru dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian yang menyentuh aspek ekstrinsik dan intrinsik. Penilaian terhadap aspek intrinsik lebih menyentuh pada aspek kepribadian anak didik, yakni aspek nilai (*values*). Berdasarkan hal ini guru harus memberikan penilaian dalam dimensi yang luas. Penilaian terhadap kepribadian anak didik tentu lebih diutamakan daripada penilaian terhadap jawaban anak didik ketika diberikan tes.

Sebagai evaluator, guru hanya menilai produk (hasil pengajaran), tetapi juga menilai proses (jalannya pengajaran). Dari kedua kegiatan ini akan mendapatkan umpan balik (*feedback*) tentang pelaksanaan interaksi edukatif yang telah dilakukan.<sup>31</sup>

Sebagai seorang guru yang dikatakan profesional, guru harus bisa menguasai peran yang disebutkan di atas, dengan adanya peran tersebut maka guru akan mengetahui apa-apa saja peran dia dalam mengembangkan peserta didik supaya kedepannya lebih baik lagi.

Adanya hubungan antara kompetensi profesionalisme guru dan kinerja guru di SMA Tangerang ini membuktikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan dan kompetensi profesionalisme guru. Mukhlis menyatakan

---

<sup>31</sup>Syaiful Bahri, (2010), *Djamarah, Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 43-49.

bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan dan kompetensi guru dalam mengajar. Mukhlis menyatakan kemampuan mengajar yang merupakan pencerminan penguasaan guru terhadap kompetensi jika sesuai dengan tuntutan standar yang diemban dapat memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Guru tidak mengukur kompetensi profesionalnya dengan standar yang utuh secara psikologis, baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Kenyataan ini didukung oleh jawaban guru terhadap item kognitif, afektif maupun psikomotorik yang mendapat skor rendah.<sup>32</sup>

Hasil analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara motivasi belajar dengan kompetensi personal dan profesional guru di SMKN 2 Kota Gorontalo menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi belajar dengan kompetensi personal dan hubungan yang signifikan antara motivasi belajar dengan kompetensi profesional guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menampilkan hal positif dan optimal kompetensi personal dan profesionalnya dalam proses belajar mengajar memiliki kontribusi terhadap tinggi rendahnya motivasi belajar siswa dalam proses belajar mengajar siswa di SMKN 2 Kota Gorontalo.

Mulyasa menyatakan bahwa proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi dapat efektif apabila seluruh siswa terlibat secara aktif baik mental, fisik maupun sosialnya. Dengan adanya perlakuan semacam di atas, dari guru diharapkan siswa mampu membangkitkan motivasi belajarnya dan tentunya harapan yang paling utama adalah siswa mendapatkan hasil belajar yang optimal sesuai dengan kemampuannya. Tentunya untuk mencapai prestasi belajar tersebut tidak akan terlepas dari upaya yang dilakukan oleh guru dalam memberikan motivasi atau dorongan kepada siswa agar dapat meningkatkan motivasi belajarnya.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Deny Surya Saputra, (2011), *Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru di SMA Tangerang*, Jurnal Psikologi. Vol 9, No 2, 2011, hal 76-77.

<sup>33</sup> Sitti Roskina Mas, (2012), *Hubungan Kompetensi Personal dan Profesional Guru dengan Motivasi Belajar Siswa di SMKN 2 Koto Balingka*, Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Vol 19, No 2 Oktober 2012, hal. 217-2018.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa mutu pendidikan di sekolah memiliki nilai tahapan yang baik, begitu pula dengan profesionalisme guru dan pemberdayaan guru di sekolah. Penelitian ini membuktikan bahwa mutu pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh adanya profesionalisme guru dan pemberdayaan guru. Guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi mampu memberikan proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga untuk menjaga profesionalisme guru maka dibutuhkan adanya pemberdayaan guru secara optimal. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan edukatif tetapi memiliki juga kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga, maupun masyarakat. Profesionalisme guru tidak akan meningkat tanpa adanya pemberdayaan guru di sekolah, seorang kepala sekolah sangat berpengaruh besar dalam upaya pemberdayaan guru di sekolah. Adanya pemberdayaan yang baik terhadap guru dapat memberikan dampak positif pada perbaikan dan menjaga profesionalisme guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang kompeten (berkemampuan), menjadi guru profesional yang memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan proses pembelajaran membutuhkan kompetensi dasar seorang tenaga pendidik.<sup>34</sup>

## **B. Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Setiap guru akan mempunyai tanggapan dari seorang kepemimpinan kepala sekolah dari kegiatan kepemimpinan yang dilakukannya. Tanggapan dari seorang guru

---

<sup>34</sup>Abdul Manaf, (2016), *Hubungan Pemberdayaan Guru terhadap Profesionalisme Guru dan Mutu Pendidikan*, Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan, Vol10, No 2 Tahun 2016, hal. 115-116.

tersebut ada yang bersifat positif dan ada juga yang bersifat negatif, tergantung bagaimana kepemimpinan kepala sekolah tersebut dalam memimpin sekolah dan juga seberapa jauh persepsi guru merespon kepemimpinannya kepala sekolah.

Persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus ini dalam lingkungan.<sup>35</sup> Badudu, mendefinisikan persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindra. Menurut Sarlito, mendefinisikan persepsi adalah sebagai daya mengenal objek, mengelompokkan, membedakan, memusatkan perhatian, mengetahui dan mengartikan melalui pancaindra.<sup>36</sup>

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah cara kita untuk mengenali seseorang tersebut dengan melalui pancaindra.

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah, dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Thomp mendefinisikan kepala sekolah adalah orang yang sangat penting dalam sistem sekolah.<sup>37</sup>

Dari uraian di atas dapat saya simpulkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin yang sangat penting di dalam sistem sekolah untuk melaksanakan tugas yang terkait di sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Nurdjannah Taufiq, (2010), *Pengantar Psikologi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, hal. 201.

<sup>36</sup>E. Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 151.

<sup>37</sup>Syafaruddin, (2011), *Pengelolaan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 199-200

<sup>38</sup>Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, hal. 17.

Dari pendapat di atas, kepala sekolah adalah seorang yang diberi kepercayaan untuk menjalankan tugas disekolah yang didalamnya dengan berbagai interaksi dan proses belajar mengajar.

Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ لِلْمَلَائِكَةِ رَبُّكَ إِنِّي جَاعِلٌ الْأَرْضَ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ

لَكَ دَسُّوْتُقَ بِحَمْدِكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhan-mu berfirman kepada para malaikat”, “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”<sup>39</sup>

Dari ayat tersebut sangat jelas bahwa manusia dari pertama sudah dikaruniai sifat dan juga tugas sebagai seorang pemimpin. Pada masa sekarang ini setiap orang akan sadar betapa pentingnya ilmu tersebut sebagai alat untuk memimpin yang semakin hari semakin banyak dan persoalan-persoalan juga yang semakin beragam. Atas dasar itulah manusia diwajibkan untuk mencari ilmu untuk lebih menambah pengetahuan dirinya untuk menghadapi masalah tersebut.

## 1. Sifat-Sifat

Kepala sekolah ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran di dalam dirinya bahwa dia memiliki kelemahan. Misalnya, dia memiliki kelemahan dalam pekerjaan teknis, tetapi memiliki kelebihan menggerakkan orang. Lebih jauh lagi, baik karena jabatan formal atau karena kepentingan tertentu, seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan setidaknya harus memiliki persyaratan atau sifat-sifat sebagai berikut:a. Bertaqwa terhadap Tuhan

---

<sup>39</sup>Yasin, (2011), *Shafwatut Tafasir*, Jakarta Timur: Pustak Al-Kautsar, hal 61.

Yang Maha Esa; b. Memiliki Inteligensi yang tinggi; c. Memiliki fisik yang kuat; d. Berpengetahuan luas; e. Percaya diri; f. Dapat menjadi anggota kelompok; g. Adil dan bijaksana; g. Tegas dan berinisiatif; h. Berkapasitas membuat keputusan; i. Memiliki kestabilan emosi; j. Sehat jasmani dan rohani; k. Bersifat prospektif.<sup>40</sup>

Seorang kepala sekolah yang ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan yang dipimpinnya, kalau seorang kepala sekolah tidak memiliki kelebihan dari yang dipimpinnya, maka akan sangat berdampak buruk bagi keberlangsungan sekolah tersebut. Dengan persyaratan tersebut maka diharapkan sekolah yang dipimpinnya akan lebih maju kedepannya.

Sifat-sifat pemimpin yang lain adalah sebagai berikut:

- a. Energik, artinya memiliki semangat yang tinggi dan terbaik dibandingkan dengan bawahannya.
- b. Emosi stabil, yaitu telaten dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- c. Mampu membangun relasi dengan seluruh bawahannya dan dengan lingkungan eksternal organisasinya.
- d. Memiliki motivasi yang kuat di dalam jiwanya untuk memimpin dengan baik.
- e. Idealis, artinya memiliki gagasan dan cita-cita yang sangat tinggi untuk dirinya dan organisasi.
- f. Ahli dalam membimbing dan mengarahkan anak buahnya.
- g. Terampil mengendalikan organisasi dan menjalin kerjasama dengan anak buahnya dan dengan organisasi eksternal
- h. Ahli membentuk budaya organisasi dan menjalin hubungan sosial.

---

<sup>40</sup>Sudarman Danim, (2008), *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 205-206.

- i. Rasional dalam memecahkan masalah.
- j. Memiliki moralitas yang patut diteladani oleh anak buahnya.
- k. Inovatif, kreatif, dan konstruktif.
- l. Konseptor yang handal.
- m. Berwawasan luas dan mengedepan.
- n. Sehat jasmani dan rohani.
- o. Memiliki keahlian teknis.
- p. Jujur dan amanah.
- q. Berpengalaman.
- r. Penuh rasa tanggung jawab.
- s. Demokratis.
- t. Memahami keadaan dan kemauan anak buahnya.
- u. Ahli berkomunikasi.

Seorang pemimpin harus memiliki keahlian manajerial dan memahami hal-hal yang sifatnya teknis agar memudahkan ia mengarahkan dan membina anak buahnya. Ia harus memiliki keterampilan berkomunikasi, relasi, dan bersosialisasi, sehingga kepemimpinannya berjalan efektif. Ia juga harus memiliki *human relation skill*, keahlian berhubungan dengan orang lain, yaitu pandai membuat relasi baru dan berinteraksi dengan seluruh anak buahnya dan dengan lingkungan sekitarnya.<sup>41</sup>

## **2. Syarat-Syarat**

Melihat beratnya tanggung jawab sekolah, banyak syarat yang diajukan para pakar jika seseorang ingin menjadi kepala sekolah. Daryanto mengajukan tiga syarat. *Pertama*, akseptabilitas, yaitu dukungan riil dari komunitas yang dipimpinnya. Artinya, keberadaannya diterima dan didukung secara bulat. Para gur dan karyawan sebagai komunitas formal yang dipimpinnya mendukung.

---

<sup>41</sup>Hikmat, (2011), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: CV Pustak Setia, hal. 253-254.



*Kedua*, kapabilitas. Kapabilitas menyangkut aspek kompetensi (kemampuan) untuk menjalankan kepemimpinan. Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya dari orang-orang yang dipimpinnya agar tidak menimbulkan konflik. *Ketiga*, integritas, yakni komitmen moral dan prinsip berpegang teguh pada aturan main yang telah disepakati sesuai peraturan dan norma yang semestinya berlaku. Integritas juga menyangkut konsistensi dalam memegang teguh aturan main atau norma-norma yang berlaku di dalam dunia pendidikan. Dalam ranah ranah agama pun ditekankan bahwa pemimpin adalah sosok yang jujur, akuntabel, komunikatif dan mempunyai kecerdasan. Aspek moral dan etika dikedepankan, karena aspek inilah yang menjadi pondasi kepemimpinan.<sup>42</sup>

Adapun pendapat yang lain tentang syarat-syarat kepemimpinan kepala sekolah, akan tetapi yang akan dikemukakan hanyalah persyaratan-persyaratan kepribadian dari seorang pemimpin yang. Persyaratan-persyaratan tersebut adalah sebagai berikut: a. Rendah hati dan sederhana; b. Bersifat suka menolong; c. Sabar dan memiliki kestabilan emosi; d. Percaya kepada diri sendiri; f. Jujur, adil dan dapat dipercaya; g. Keadilan dalam jabatan.

Adanya syarat-syarat kepemimpinan kepala sekolah seperti diuraikan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya memerlukan kesanggupan dan kemampuan saja, tetapi lebih-lebih lagi kemampuan dan kesediaan pemimpin.<sup>43</sup>

Dengan adanya syarat-syarat di atas bagi kepala sekolah, maka diharapkan sekolah tersebut bisa bersaing dengan sekolah yang lain, kerna dengan adanya syarat-syarat di atas, maka otomatis tidak sembarang orang untuk menjadi kepala sekolah, dan

---

<sup>42</sup>Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesioanal*, Jogjakarta: Diva Press, hal. 19-20.

<sup>43</sup>Dadang Suhardan, (2011), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hal. 128.

dengan adanya syarat-syarat diatas seorang kepala sekolah tidak hanya memrlukan kesanggupan bahwa dia bisa memimpin, tapi kesediaan kepala sekolah tersebut untuk memimpin.

### **3. Ciri-Ciri**

Secara umum, ciri atau perilaku kepala sekolah dapat dilihat dari tiga pokok, yaitu: a) kemampuannya berpegang kepada citra atau visi lembaga dalam menjalankan tugas, b) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan c) memfokuskan aktivitasnya kepada pembelajaran dan kinerja guru di kelas. Pemimpin harus memiliki visi dan mampu menerjemahkan visi ke dalam kebijakan yang jelas dan tujuan yang spesifik, (Sallis).

Adapun secara lebih detail, deskripsi tentang kualitas dan perilaku kepala sekolah dapat diambil dari pengalaman riset di sekolah-sekolah unggul dan sukses di negara maju. Atas dasar hasil riset tersebut, dapat dijelaskan ciri-ciri, sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah efektif memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, dan ia mendorong semua staf untuk mewujudkan visi tersebut.
- b. Kepala sekolah memiliki harapan tinggi terhadap prestasi siswa dan kinerja guru.
- c. Kepala sekolah tekun mengamati para guru di kelas dan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran.
- d. Kepala sekolah mendorong pemamfaatan waktu secara efisien dan merancang langkah-langkah untuk meminimalisasi kekacauan.
- e. Kepala sekolah mampu memanfaatkan sumber-sumber material dan personil secara efektif.

- f. Kepala sekolah memantau prestasi siswa secara individual dan kolektif dan memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan instruksional.<sup>44</sup>

Locke mengemukakan bahwa pemimpin efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Penuh inisiatif, energi dan ambisi
- b. Tekun dan proaktif dalam mengejar sasaran-sasaran mereka
- c. Mempunyai keinginan memimpin

Mereka tidak mengharapkan kekuasaan untuk maksud mendominasi orang-orang lain melainkan demi meraih sasaran tertinggi.

- d. Jujur dan punya integritas

Mereka tidak hanya dipercayai, tapi juga mempercayai orang lain

- e. Mempunyai rasa percaya diri yang tebal, yakni tidak hanya memberi kesanggupan pada mereka memikul tanggung jawab dan membangkitkan percaya diri orang lain tapi juga mengatasi segala situasi yang menekan dengan hati tenang.<sup>45</sup>

#### **4. Kompetensi Kepala Sekolah**

Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwa kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.<sup>46</sup>

Berdasarkan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/Madrasah, maka dapat dijelaskan lingkup kompetensi kepala sekolah, yaitu:

---

<sup>44</sup>Jejen Musfah, (2015), *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Predana Media Group, hal. 313-314.

<sup>45</sup>Syafaruddin dan Asrul, (2015), *Kepemimpinan pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 158.

<sup>46</sup>Kompri, (2017), *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*, Jakarta: Kencana, hal. 36.

a. Kompetensi Kepribadian

- 1) Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin
- 2) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah
- 3) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
- 4) Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai sekolah
- 5) Memiliki bakat dan jabatan sebagai pemimpin pendidikan

b. Kompetensi Manajerial

- 1) Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan
- 2) Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan
- 3) Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
- 4) Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
- 5) Mampu mengelola hubungan sekolah-masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah
- 6) Mampu mengelola kesiswaan, terutama dalam rangka penerimaan siswa baru, penempatan siswa, dan pengembangan kapasitas siswa
- 7) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
- 8) Mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan akuntabel, transparan, dan efisien

- 9) Mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah
- 10) Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di sekolah
- 11) Mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah
- 12) Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa
- 13) Mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
- 14) Terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah
- 15) Terampil mengelola kegiatan produksi/jasa dalam mendukung sumber pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa
- 16) Mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku

c. Kompetensi Supervisi

- 1) Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat
- 2) Mampu melakukan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat

d. Kompetensi Sosial

- 1) Terampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah
- 2) Mampu berpartisipasi dalam sosial kemasyarakatan

3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

e. Kompetensi Kewirausahaan

1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah

2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar efektif

3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah

4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah

5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.<sup>47</sup>

## 5. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara-cara pemimpin tersebut melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya, maka kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan kedalam empat tipe, yaitu:

a. Tipe otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter disebut juga dengan tipe kepemimpinan “*authoritarian*”. Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

---

<sup>47</sup> Kompri, (2017), *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*, Jakarta: Kencana, hal. 40-

b. Tipe “Laissez-faire”

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pemimpin.

c. Tipe Demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemauan kelompoknya.

d. Tipe *Pseudo-demokratis*

Tipe ini disebut juga demokratis semu atau manipulasi diplomatik. Pemimpin yang bertipe pseudo demokratis hanya tampaknya saja bersikap demokratis. Misalnya jika ia mempunyai ide-ide, pikiran, konsep-konsep yang ingin diterapkan di lembaga yang dipimpinnya, maka hal tersebut didiskusikan dan

dimusyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide/pikiran/konsep tersebut sebagai keputusan bersama.<sup>48</sup>

Menurut Mondy dan Premeaux, terdapat tiga dasar gaya kepemimpinan yang dikenal secara luas yaitu:

- a. Gaya Otokratik, pemimpin menyuruh kerjakan apa yang ditentukan oleh pemimpin dan harus dipatuhi tanpa bertanya. Gaya ini cukup berhasil jika tugas ini sederhana dan dikerjakan berulang-ulang ditambah lagi dengan waktu pemimpin untuk berhubungan dengan pekerja sangat terbatas atau sangat singkat.
- b. Gaya Partisipatif, para pekerja dilibatkan dalam mengambil keputusan, sedangkan keputusan akhir terletak pada pemimpin. Para pekerja akan merasa ikut bertanggung jawab untuk mewujudkan rencana yang mereka ikut membuatnya.
- c. Gaya Demokratik, pemimpin mencoba melakukan apa yang diinginkan oleh sebagian besar oleh bawahan para pemimpin. Banyak pihak lebih menyukai gaya demokratik dengan pendekatan kelompok untuk meningkatkan manajemen.<sup>49</sup>

## **6. Peran**

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan

---

<sup>48</sup>Dadang Suhardan, (2011), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hal. 126-127.

<sup>49</sup>Mesiono, (2015), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 91-92.



hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien.

Kepala sekolah profesional tidak saja dituntut untuk melaksanakan berbagai tugasnya di sekolah, tetapi ia harus juga menjalin hubungan/kerja sama dengan masyarakat dalam rangka membina pribadi peserta didik peserta didik secara optimal. Kerja sama ini penting karena banyak persoalan yang tidak dapat diselesaikan oleh sekolah secara sepihak, atau sering terjadi kesalahpahaman, perbedaan persepsi antara pihak sekolah dengan masyarakat.

Hubungan sekolah dengan masyarakat yang selama ini terjadi hanya sebatas pemberitahuan pungutan dana, atau pengambilan buku laporan pendidikan. Itupun kalau di kota-kota banyak diwakili oleh sopir atau pembantu. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu mencari jalan keluar untuk mencairkan hubungan sekolah dengan masyarakat yang selama ini terjadi, agar masyarakat khususnya orang tua peserta didik bisa mengerti, memahami dan maklum dengan ide-ide serta visi yang sedang berkembang di sekolah. Hal ini bisa dilakukan pihak sekolah dipimpin oleh kepala sekolah, misalnya melalui dialog rutin antara pihak sekolah dengan orang tua, sehingga mereka bisa memahami kondisi sekolah dengan berbagai permasalahannya. Lebih dari itu, diharapkan masyarakat bisa membantu sekolah dalam mewujudkan visi dan tujuannya.<sup>50</sup>

Yuki memberikan gambaran dua peranan pokok suatu kepemimpinan, yaitu:

- a. Peranan tugas dengan pusat perhatian yang diarahkan pada identifikasi masalah dan pemecahannya, termasuk alokasi sumber daya monitoring tingkah laku anggota agar dapat menjalankan tugas yang dilimpahkan
- b. Peranan sosial dengan fokus pada manusinya, termasuk hubungan antar pribadi yang kondusif terhadap usaha untuk membangun perpaduan kelompok dan pengembangan kualitas kerja.

Menurut Conger dan Kanungo menjelaskan lebih jauh, agar peranan seorang pemimpin dapat membawa perubahan-perubahan yang berarti dalam suatu kelompok

---

<sup>50</sup>E. Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 187-188.

dan organisasi beserta anggotanya, maka diperlukan pengertian yang lebih komprehensif terhadap fenomena kepemimpinan.

Untuk itu mereka berdua menawarkan peranan-peranan sebagai berikut: 1) Peranan pembuatan keputusan; 2) Peranan tugas seperti yang disebut di atas; 3) Peranan sosial; 4) Peranan kharismatik.<sup>51</sup>

## **7. Fungsi dan Tugas**

Sebagai seorang pemimpin, fungsi dan tugas kepala sekolah sangat kompleks demi terwujudnya sekolah yang berkualitas. E. Mulyasa memaparkan fungsi dan tugas kepala sekolah secara terperinci:

- a. Sebagai pendidik (*edukator*) dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik (misalnya *team teaching* dan *moving class*), serta mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi siswa yang cerdas di atas rata-rata
- b. Sebagai manajer dengan memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan
- c. Sebagai administrator, dengan mengelola kurikulum, siswa, personalia, sarana-prasarana, kearsipan, dan keuangan

---

<sup>51</sup>Connie Chairunnisa, (2016), *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 110-111.

- d. Sebagai supervisor dengan memperhatikan prinsip-prinsipnya, seperti hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hierarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (guru), dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), dan merupakan bantuan profesional
- e. Sebagai *leader* dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas
- f. Sebagai inovator dengan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif
- g. Sebagai motivator dengan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar lewat pengembangan pusat sumber belajar

Ketujuh fungsi dan tugas ini akan mendorong kepala sekolah meningkatkan kreativitasnya dalam mengembangkan sekolah, sehingga mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada jajaran bawahannya untuk bangkit mengejar ketertinggalan dan kemunduran di segala bidang.<sup>52</sup>

### **C. Penelitian Terdahulu**

---

<sup>52</sup>Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, hal. 31-32.

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsiah di SMP Islam Terpadu Al Hijrah yang beralamat di Jalan Perhubungan Lau Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang berjudul “**Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan Profesionalisme Guru di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang**”. Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa dalam profesionalisme membutuhkan yang namanya pendidikan dan pelatihan untuk setiap guru. Untuk keprofesionalisme guru maka sekolah harus melaksanakan pendidikan dan pelatihan guna untuk menunjang peningkatan profesionalisme guru.

Maka dalam penelitian dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan dengan profesionalisme guru. Sebagaimana sejalan dengan perhitungan data yang telah dilakukan bahwa tingkat korelasi diperoleh sebesar 0,520 berada pada tingkat signifikan “sedang”. Dengan demikian bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan dengan peningkatan profesionalisme guru, dengan memiliki profesionalitas memadai maka guru SMP Islam Terpadu Al-Hijrah akan lebih memberikan pengajaran dan memainkan peranannya untuk memajukan sekolah demi pencapaian misi sekolah tersebut.

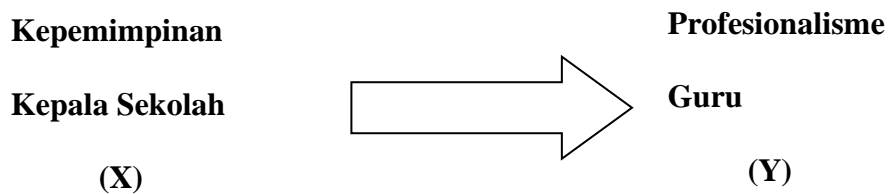
Jadi, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan profesionalisme guru di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang dapat diterima sesuai dengan perhitungan data yang telah dilakukan.

#### **D. Kerangka Fikir**

Kerangka pikir penelitian ini berangkat dari teori-teori yang telah di kemukakan pada uraian sebelumnya, bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru mempunyai hubungan yang sangat mempengaruhi di sekolah.

Hubungan sebagai sistem sosial dalam kehidupan lembaga pendidikan merupakan salah satu faktor penentu upaya pencapaian tujuan sekolah, khususnya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut melalui persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru. Hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan profesionalisme guru akan membentuk iklim organisasi di sekolah tersebut. Dengan dilakukannya persepsi tentang kepemimpinan dengan profesionalisme guru, maka hal itu akan sangat baik untuk sekolah tersebut dengan adanya persepsi guru. Guru yang mempersepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru akan memperbaiki hubungannya yang kurang efektif tersebut. Oleh karena itu persepsi guru merupakan serangkaian kegiatan yang dapat membantu kepala sekolah dengan guru untuk mengefektifkan hubungan tersebut di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang diinginkan.

Berdasarkan hal tersebut, maka persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan profesionalisme guru di SMP 23 Medan dengan paradigma penelitian sebagai berikut:



### **E. Hipotesis**

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka pikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka

hipotesis peneliti ini yaitu “di duga terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru di SMP Tunas Karya.”.

### **BAB III**

#### **METODOLI PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu persespi tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel (X) dan profesionalisme guru sebagai variabel (Y). Untuk menganalisis kedua variabel, maka digunakan metode kuantitatif yang lebih banyak berbicara tentang angka-angka.

Untuk menjelaskan angka-angka yang didapatkan dari pengolahan data melalui rumus-rumus statistik, maka hasil perhitungan terserbut agar mudah dipahami, perlu dideskripsikan atau dipaparkan dalam bentuk ungkapan kata-kata, sehingga diketahuilah adanya hubungan atau tidak dari kedua variabel, maka penelitian ini disebut dengan kuantitatif deskriptif.

##### **B. Latar Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini di SMP Tunas Karya.dengan penelitian Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Januari sampai bulan oktober tahun 2019.

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

#### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan *universe*. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur dan diamati. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMP Tunas Karya.yang berjumlah 72 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel penelitian yaitu bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh/perwakilan jumlah yang diteliti). Dalam penetapan atau pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel itu representatif (mewakili) terhadap populasinya.

Dalam pengambilan sampel, sedikitnya ada tiga yang melandasi, yaitu:

- a. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya
- b. Lebih cepat dan lebih murah
- c. Memberi informasi yang lebih banyak dan lebih mendalam.<sup>53</sup>

Sampel adalah merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang diteliti.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup>Neliwati, (2017), *Diktat Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori dan Praktek)*, Medan, hal. 55.

<sup>54</sup>Suharsimi Arikunto, (2013), *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, hal. 95.

Dalam hal ini peneliti membatasi sampel hanya guru sebanyak 30 yang akan dijadikan sampel untuk mewakili seluruh guru yang berjumlah 72. Untuk menentukan sampel penelitian ini, digunakan purposive sampling dengan maksud hanya menggunakan kriteria yang telah dipilih sebagai sampel.

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

Peneliti mendefinisikan variabel secara operasional yaitu:

##### **1. Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Adapun indikator yang bisa mengungkap kepemimpinan kepala sekolah dapat melalui angket yang diisi oleh guru dengan indikator: (a) Penampilan; (b) Percaya diri; (c) Tanggung Jawab dan (d) Kemampuan membimbing.<sup>55</sup>

##### **2. Profesionalisme Guru**

Profesionalisme berasal dari kata bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional.<sup>56</sup> Berdasarkan Undang-Undang No 14, tentang Guru dan Dosen, adapun indikator yang bisa mengungkap profesionalisme guru dapat melalui angket yang diisi oleh guru dengan indikator: (a) Memiliki kompetensi pedagogik, (b) Memiliki kompetensi kepribadian, (c) Memiliki kompetensi profesional, (d) Memiliki kompetensi sosial.<sup>57</sup>

#### **E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Pengumpulan Data**

---

<sup>55</sup>Sri Nurabdih Pratiwi, (207), *Profesi Kependidikan*, Depok: Prenada Media Group, hal. 116.

<sup>56</sup>Sudarman Danim, (2012), *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hal. 104.

<sup>57</sup>Irwan Nasution, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 49.



Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Angket

Angket adalah (*questionnaire*) suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual maupun kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku.<sup>58</sup>

Penelitian ini menggunakan alat ukur dengan modifikasi dari Skala Likert dengan 5 Skala pengukuran yaitu SS= Sangat Setuju, S= Setuju, KS= Kurang Setuju, TS= Tidak Setuju, STS= Sangat Tidak Setuju. Skala pengukuran untuk memberikan bobot penilaian terhadap persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru menggunakan model bertingkat 5 alternatif jawaban. Bobot penilaian untuk setiap jawaban pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Alternatif Pilihan Jawaban dan Skor Angket**

	Alternatif Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Adapun penyusunan kisi-kisi instrumen angket penelitian ini adalah:

---

<sup>58</sup>Neliwati. (2017). *Diktat Metodologi penelitian kuantitatif (Kajian Teori dan Praktek)*. Medan. hal. 62.

**Table 2. Kisi-kisi Instrument Penilaian Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	Penampilan	10,13,15,19,22,23,25,28,29	9
	Percaya diri	3,7,8,12,14,18,26,27	8
	Tanggung Jawab	9,11,16,21,24,30	6
	Kemampuan membimbing	1,2,4,5,6,17,20	7

**Ta**

**Tabel 3. Kisi-kisi Instrument Penilaian Profesionalisme Guru**

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Profesionalisme Guru (Y)	Memiliki kompetensi pedagogik	3,7,12,15,17,18,21,22, 25,26,	11

		30,	
	Memiliki kompetensi kepribadian	5,14,16,23,29	5
	Memiliki kompetensi profesional,	4,6,8,9,20,	5
	Memiliki kompetensi sosial.	1,2,10,11,13,1 9,24,27,28.	9

## **F. Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrumen untuk mengukur apa yang ingin diukur. Validitas membicarakan kesahihan sebuah alat ukur untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, maka alat pengukur harus memenuhi sejumlah kriteria berikut. Pertama instrumen 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 tes menggunakan rumus *product moment* angka kasar yaitu<sup>59</sup>:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Jumlah populasi

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir soal

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah mempunyai koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Artinya butir dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan. Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila  $r_{xy} > r_{tabel}$  ( $r_{tabel}$  diperoleh dari nilai kritis  $r$  *product moment*).

#### a. Uji Validitas Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

---

<sup>59</sup>Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, hal. 147.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas X Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk

Variabel X persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terangkum dalam tabel:

<b>Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	0,768	0,44	Valid
2	0,592	0,44	Valid
3	0,511	0,44	Valid
4	0,351	0,44	Tidak Valid
5	0,614	0,44	Valid
6	0,592	0,44	Valid
7	0,511	0,44	Valid
8	0,686	0,44	Valid
9	0,792	0,44	Valid
10	0,336	0,44	Tidak Valid
11	0,750	0,44	Valid
12	0,539	0,44	Valid
13	0,418	0,44	Valid
14	0,792	0,44	Valid
15	0,433	0,44	Valid
16	0,686	0,44	Valid
17	0,792	0,44	Valid
18	0,592	0,44	Valid
19	0,511	0,44	Valid
20	0,792	0,44	Valid

21	0,614	0,44	Valid
22	0,768	0,44	Valid
23	0,592	0,44	Valid
24	0,511	0,44	Valid
25	0,792	0,44	Valid
26	0,336	0,44	Tidak Valid
27	0,592	0,44	Valid
28	0,511	0,44	Valid
29	0,686	0,44	Valid
30	0,499	0,44	Valid

Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan sebelumnya menentukan  $dk$  (derajat kebebasan)= $N-2$ , dengan begitu  $dk= 20-2=18$ . Besaran  $dk$  tersebut dikonsultasikan pada  $r$  product moment diperoleh  $r_{tabel}$  0,444

Dengan demikian berdasarkan tabel 4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel  $x$  persepsi kepemimpinan di atas, maka instrumen yang digunakan untuk variabel  $x$  persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian sebanyak 27 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel  $Y$  profesionalisme guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam tabel 5 berikut:

#### **b. Validitas Profesionalisme Guru**

**Tabel 5 Uji Validitas Profesionalisme Guru**

<b>Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	0,563	0,44	Valid
2	0,713	0,44	Valid
3	0,563	0,44	Valid
4	0,463	0,44	Valid
5	0,627	0,44	Valid
6	0,563	0,44	Valid
7	0,585	0,44	Valid
8	0,817	0,44	Valid
9	0,627	0,44	Valid
10	0,829	0,44	Valid
11	0,591	0,44	Valid
12	0,471	0,44	Valid
13	0,538	0,44	Valid
14	0,428	0,44	Valid
15	0,463	0,44	Valid
16	0,315	0,44	Tidak Valid
17	0,251	0,44	Tidak Valid
18	0,563	0,44	Valid
19	0,713	0,44	Valid
20	0,713	0,44	Valid
21	0,428	0,44	Tidak Valid
22	0,591	0,44	Valid
23	0,288	0,44	Tidak Valid
24	0,585	0,44	Valid

25	0, 817	0,44	Valid
26	0, 627	0,44	Valid
27	0, 713	0,44	Valid
28	0, 585	0,44	Valid
29	0, 817	0,44	Valid
30	0,627	0,44	Valid

Berdasarkan rangkuman uji validitas instrumen variabel Y profesionalisme guru diatas menunjukkan instrumen yang digunakan untuk penelitian sebanyak 26 butir.

## 2. Reliabilitas

Jika sebuah instrumen penelitian dapat mengukur sebuah variabel pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu yang lainnya untuk mengukur variabel yang sama, itu disebut sebagai variabel. Jadi, reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu.<sup>60</sup>

Uji coba realibilitas dihitung dengan menggunakan koefisien *Alpha* dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 20.00* sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Realibilitas Instrumen**

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	0, 942	Reliabel
2	Profesionalisme Guru	0,938	Reliabel

---

<sup>60</sup>Neliwati, (2017), *Diktat Metodologi penelitian kuantitatif (Kajian Teori dan Praktek)*, Medan, hal 61.



Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Persepsi tentang Kepeimpinan Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru berada di atas nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,50. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa instrumen untuk mengukur variabel di atas adalah realibel dan bisa digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Reabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$S_t$  = Jumlah varians total

$k$  = Jumlah item

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut :

0,800-1,000 : sangat tinggi

0,600-0,800 : tinggi

0,400-0,600 : cukup

0,200-0,400 : rendah

0,000-0,200 : sangat rendah

## **G. Teknis Analisis Data**

Teknik analisis data yaitu kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, menguji persyaratan analisis. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi.

## 1. Uji Deskripsi Data

### a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut :

$$Me = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan :

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

### b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut :

$$Me = b + p \left( \frac{\frac{1}{2}n - f_k}{f_i} \right)$$

Keterangan :

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

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

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

f = frekuensi kelas median

c. Modus ( $M_o$ )

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut :

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

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal, ialah 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 tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut :

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

Keterangan :

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

## 2. Uji Kecendrungan Data

Untuk mengkategorikan 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<sup>61</sup>:

( $M_i + 1,5 S_{Di}$ ) sampai dengan ke atas = tinggi

( $M_i$ ) sampai dengan ( $M_i + 1,5 S_{Di}$ ) = sedang

( $M_i - 1,5 S_{Di}$ ) sampai dengan ( $M_i$ ) = kurang

( $M_i - 1,5 S_{Di}$ ) sampai dengan ke bawah = rendah

$M_i$  adalah mean ideal dihitung dengan menggunakan rumus :

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

$S_{di}$  adalah standar deviasi ideal dihitung dengan menggunakan rumus :

$$S_{di} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{2}$$

### 3. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

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

Mencari skor baku dengan menggunakan rumus<sup>62</sup>:

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

S = standart deviasi

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

---

<sup>61</sup>Suharsimi Arikunto, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : RinekaCipta, hal. 40.

<sup>62</sup>Nana Sudjana, (2005), *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung : Remaja Rosdakarya, hal.466.

2) Menghitung proporsi  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  yang lebih kecil atau sama dengan  $Z_1$ . Jika proporsi ini dinyatakan dengan  $S(Z_1)$  maka :

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

3) Menghitung selisih  $F(Z_1) - S(Z_1)$  kemudian ditentukan harga mutlak nya.

4) Mengambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut, sebut namanya  $L_{hitung}$  Bandingkan  $L_{hitung}$  dengan  $L_{tabel}$  ( $\alpha = 005$ )

5) Jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  berarti data berdistribusi normal, dan jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  berarti data tidak berdistribusi normal

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Salah satu teknik untuk menguji homogenitas yakni *Uji Bartlett*. Homogenitas data yang diuji adalah X dan Y. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka varian homogen, pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .  $\chi^2_{hitung}$  dihitung dengan rumus sebagai berikut<sup>63</sup>:

$$\chi^2 = (1/n-1) [B - \sum db \log S_i^2]$$

Dimana :

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

#### c. Uji Linearitas

---

<sup>63</sup>Suharsimi Arikunto, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : RinekaCipta, hal. 45.

Uji linearitas data dilakukan untuk meyakinkan apakah regresi yang didapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang dianalisa dengan taraf kepercayaan 95%. Uji kelinearitas dan keberartian arah koefisien regresi dilakukan melalui persamaan, Sudjana menyatakan langkah-langkah melaksanakan uji linearitas sebagai berikut<sup>64</sup>:

$$Y = a + b X_i$$

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

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

Keterangan :

n = Jumlah subjek penelitian

X = Skor variabel regresi

a = konstanta regresi

b = koefisien arah regresi

$\sum X$  = jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$  = jumlah skor variabel terikat

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

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Korelasi

Analisis data yang digunakan dalam melihat kontribusi persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru adalah dengan teknik korelasi *product moment*. Riduwan menyatakan untuk menguji korelasi antar

---

<sup>64</sup>Sudjana, (2005), *Metode Penelitian Statistik*, Bandung : Tarsito, hal. 330.

variabel tersebut, maka analisis statistik yang digunakan dengan rumus korelasi *product moment* tersebut yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Jumlah populasi

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir soal

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.<sup>65</sup>

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

**Tabel 7 Interpretasi koefisien korelasi Nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

<sup>65</sup>Riduwan, (2012), *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung : Alfabeta, hal. 227.

## b. Uji Signifikan Korelasi

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

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

Keterangan :

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

$r^2$  = koefisien

n = jumlah responden

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

- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka korelasi tidak signifikan.<sup>66</sup>

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

---

<sup>66</sup>Sudjana, (2005), *Metode Penelitian Statistik*, Bandung: Tarsito, hal. 240.



### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah (X), variabel profesionalisme 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 8: Statistik Dasar**

Statistics		
	Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	Profesionalisme Guru
N	30	30
	0	0
Mean	106.40	98.57
Std. Error of Mean	1.958	1.882
Median	105.50	96.50
Mode	100 <sup>a</sup>	96
Std. Deviation	10.724	10.308
Variance	115.007	106.254
Range	42	43
Minimum	86	78
Maximum	128	121

Sum	3192	2957
-----	------	------

## 1. Analisa Deskriptif

### a. Deskripsi Data Variabel Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

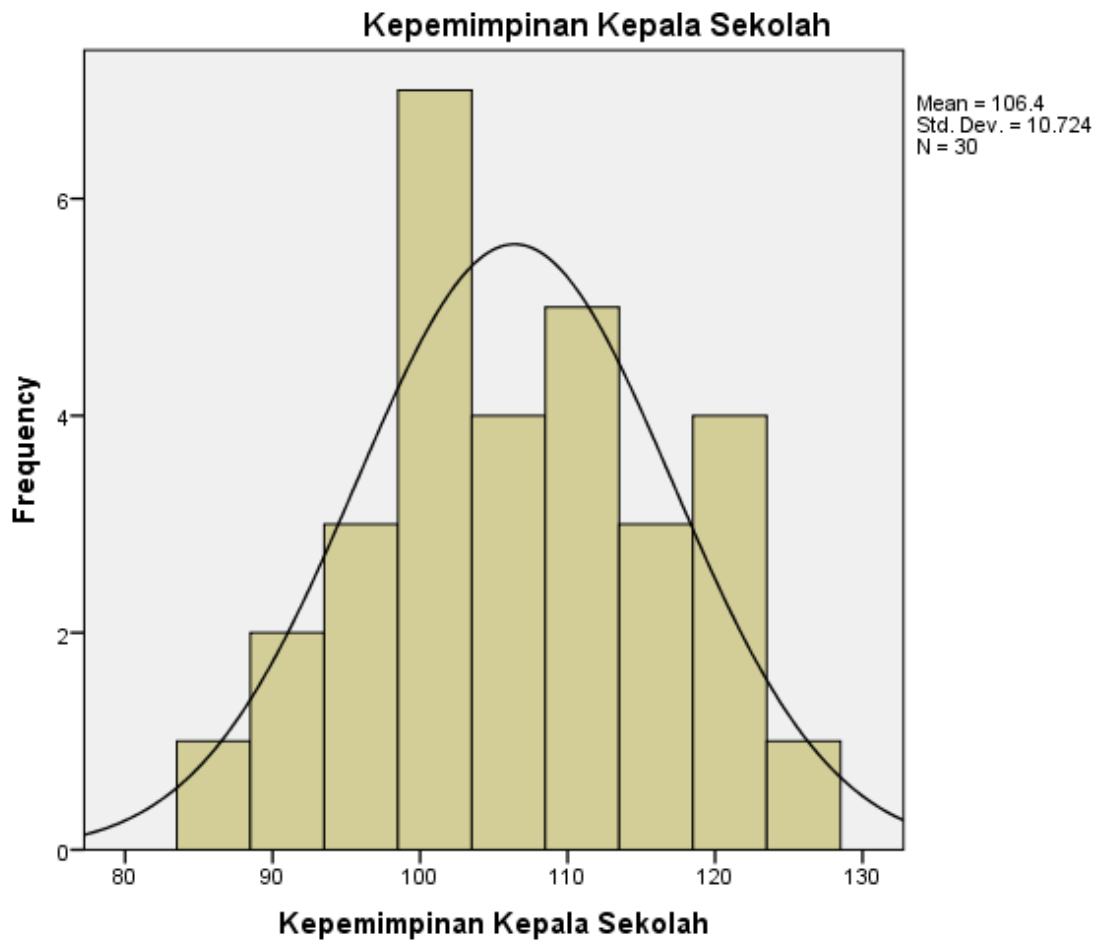
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 86 dan yang tertinggi adalah 128. Rata-rata 106.40, simpangan baku 10.724, median 105.50 dan modus 100. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan 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 9 berikut ini.

**Tabel 9: Distribusi Frekuensi Skor Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	86 – 91	2	6.66
2	92 – 97	4	13.3
3	98 – 103	7	23.3
4	104 – 109	4	13.3
5	110 – 115	5	16.4
6	116 – 121	4	13.3
7	122 – 127	2	6.6
8	128 – 133	1	3.3
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 9. di atas menunjukkan sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah (X) sebanyak 13 orang (43.3%) berada di bawah rata-rata kelas, 4 orang (13.3 %) berada pada

rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan kepala sekolah umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



**Gambar 1: Histogram Kepemimpinan kepala sekolah**

Histogram 1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel 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 kirinilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable kepemimpinan kepala sekolah condong kekanan.

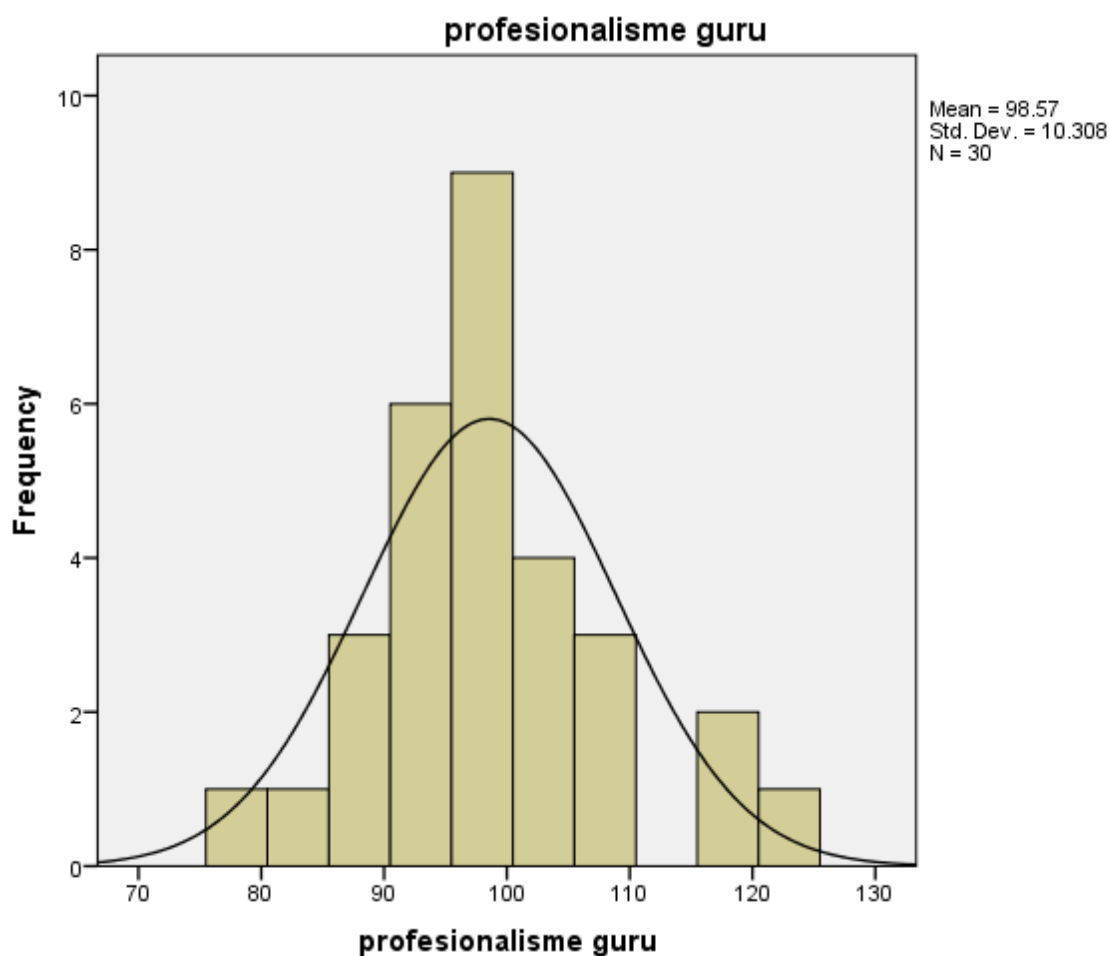
### b. Deskripsi Data Variabel Profesionalisme Guru (Y)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel semangat kerja dari data yang diperoleh skor terendah adalah 78 dan yang tertinggi adalah 121. Rata-rata 98.57, simpangan baku 10.308, median 96.50, dan modus 96. 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 Profesionalisme guru dapat dilihat pada Tabel 10. berikut.

**Tabel 10: Distribusi Frekuensi Skor Profesionalisme Guru**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	78 – 84	2	6.6
2	85 – 91	3	10
3	92 – 98	12	40
4	99 – 105	7	23.3
5	106 – 112	5	16.6
6	113 – 119	0	0
7	110 – 116	0	0
8	117 – 123	3	10
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 10. di atas menunjukkan sebaran skor profesionalisme guru (Y) sebanyak 17 orang (56.6%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (23.3%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (26.6%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Profesionalisme guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 2 berikut.



**Gambar 2: Histogram Profesionalisme guru**

Histogram 2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable profesionalisme 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 profesionalisme guru condong ke kanan.

### **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

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

## 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

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

**Tabel 11: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	K-S	Asymp.Sig(2tailed)	Keterangan
Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	0.690	0.727	Normal
Profesionalisme Guru (Y)	0.610	0.851	Normal

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0.690 nilai probabilitas Y sebesar 0.610. 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 Profesionalisme guru(Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 12: Rangkuman Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Profesionalisme Guru (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.775	1	218.775	2.140	.155 <sup>b</sup>
	Residual	2862.592	28	102.235		
	Total	3081.367	29			

a. Dependent Variable: profesionalisme guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 12 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan variabel Profesionalisme guru (Y) diperoleh angka  $F_h = 2.140 < F_t = 2.558$  pada signifikansi  $0.155 > 0.05$ . Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan  $\check{Y} = 71.316 + 0.256X$  .

### 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 13 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y**

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Persepsi tentang Kepemimpinan kepala sekolah (X)	6.667 <sup>a</sup>	11.6	<b>Homogen</b>
Profesionalisme guru (Y)	7.333 <sup>a</sup>	10.1	<b>Homogen</b>

Dari tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 7.667, sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 21$  diperoleh besaran 11.6. 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 Profesionalisme guru diperoleh besaran chi kuadrat hitung 7.333 sedangkan chi kuadrat



tabel dengan  $df = 19$  diperoleh besaran 10.1. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Independensi dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

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

### C. Pengujian Hipotesis

**Hipotesis: Kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara signifikan dengan Profesionalisme Guru.**

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

**Tabel 14: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Profesionalisme guru (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266 <sup>a</sup>	.071	.038	10.111

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Profesionalisme guru (Y) sebesar 0.266 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.071

yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X) memberikan hubungan lemah sebesar  $0.071 \times 100 \% = 7,1 \%$  terhadap Profesionalisme guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Profesionalisme guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.810$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.810) > t_{tabel} (2.042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 71.316 + 0.256X$  ., persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka Profesionalisme guru juga akan meningkat sebesar  $0.256 + 71.316 = 71.572$  satuan.

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

#### **D. Pembahasan**

Sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah (X) sebanyak 13 orang (43.3%) berada di bawah rata-rata kelas, 4 orang (13.3 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kepemimpinan Kepala Sekolah umumnya berada di atas rata-rata.

Sebaran skor profesionalisme guru (Y) sebanyak 17 orang (56.6%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (23.3%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (26.6%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Profesionalisme guru umumnya berada di atas rata-rata.

Koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Profesionalisme guru (Y) sebesar 0.266 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.071 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan

kepala sekolah (X) memberikan hubungan lemah sebesar  $0.071 \times 100 \% = 7,1 \%$  terhadap Profesionalisme guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Profesionalisme guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.810$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.810) > t_{tabel} (2.042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 71.316 + 0.256X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka Profesionalisme guru juga akan meningkat sebesar  $0.256 + 71.316 = 71.572$  satuan.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti ini memiliki keterbatasan yaitu alat pengumpul data hanya menggunakan angket. Data akan lebih baik jika didukung oleh hasil observasi dan wawancara dengan responden, karena dengan wawancaranya peneliti akan lebih memperoleh informasi yang akurat untuk penelitian.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Ada hubungan antara Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru di SMP Tunas Karya..
2. Adapun hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru di SMP Tunas Karya. Medan adalah kategori lemah, karena hasil penelitian menunjukkan profesionalisme guru dengan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru di SMP Tunas Karya. Medan diperoleh dengan nilai kategori 0, 266. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru di SMP Tunas Karya.. Karena tidak selamanya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka ada implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang baik, maka dapat meningkatkan profesionalisme guru di SMP Tunas Karya.. Dengan semakin baiknya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baiklah profesionalisme guru di SMP Tunas Karya..

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran:

1. Untuk kepala sekolah agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi kepada para guru agar lebih meningkatkan profesionalisme guru
2. Kepala sekolah seharusnya lebih intensif dalam melakukan komunikasi yang bersifat individual kepada guru
3. Serta guru dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar. 2014. *Mengembangkan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Bee Media Pustaka.
- Amini. 2015). *Profesi Keguruan*. Medan: Perdana Publishing.
- Amiruddin. 2017. *Inovasi Pendidikan*. Medan: Cv. Widya Puspita.
- Ardana, Gede. 2015. *Determinasi Persepsi Guru Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Gugus V Kecamatan Seiriri*, Volume 6 No. 1 Tahun 2015.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2006Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesioanal*. Jogjakarta: Diva Press.
- Bahri , Syaiful. 2010. *Djamarah, Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarman. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastian, Yusni. 2016. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Wonggeduku Kabupaten Konawe*, Volume 1 No. 2 Januari 2016.
- Hadijaya, Yusuf. 2013. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustak Setia.

- Jaya, Indra. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis.
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Musfah, Jejen. 2015. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Manaf, Abdul. 2016. *Hubungan Pemberdayaan Guru terhadap Profesionalisme Guru dan Mutu Pendidik*. Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan. Vol10. No 2 Tahun 2016.
- Mas, Sitti Roskina. 2012. *Hubungan Kompetensi Personal dan Profesional Guru dengan Motivasi Belajar Siswa di SMKN 2 Koto Balingka*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran. Vol 19. No 2 Oktober 2012.
- Mesiono. 2015. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. Connie Chairunnisa. 2016. *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Neliwati. 2017. *Diktat Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori dan Praktek)*. Medan.
- Pratiwi, Sri Nurabdih. 2017. *Profesi Kependidikan*. Depok: Prenada Media Group.
- Riduwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Saputra, Deny Surya. *Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru di SMA Tangerang*, Jurnal Psikologi. Vol 9. No 2. 2011
- Siahaan, Amiruddin. 2009. *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Sudjana. 2005. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung : Tarsito.
- Sudjana, Nana. 2005. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Suhardan, Dadang. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyati, Sowiyah, Riswanti Rini, *Hubungan Antara Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kompetensi*

*Paedagogik Guru SD Rayon III Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan, FKIP Unila, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung.*

Syafaruddin. 2011. *Pengelola Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.

Syafaruddin dan Asrul. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.

. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : RinekaCipta.

Syofian Siregar. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta :Bumi Aksara.

Taufiq, Nurdjannah. (2010). *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Uno, Hamzah B. 2011. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Yasin. 2011. *Shafwatut Tafasir*. Jakarta Timur: Pustak Al-Kautsar.

Yusuf, Rusli. 2009. *Landasan Pendidikan*. Banda Aceh: Syiah Kuala Universiti Press.



## LAMPIRAN I

### DAFTAR ANGKET

#### A. Petunjuk Pengisian Angket

1. Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu tepat dan benar

Jika pernyataan bersifat positif, maka penilaiannya sesuai dengan keterangan berikut:

STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju = 1

TS : untuk jawaban Tidak Setuju = 2

KS : untuk jawaban Kurang Setuju = 3

S : untuk jawaban Setuju = 4

SS : untuk jawaban Sangat Setuju = 5

Jika pernyataan bersifat Negatif, maka penilaiannya sesuai dengan keterangan berikut:

STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju = 5

TS : untuk jawaban Tidak Setuju = 4

KS : untuk jawaban Kurang Setuju = 3

S : untuk jawaban Setuju = 2

SS : untuk jawaban Sangat Setuju = 1

2. Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Bapak/Ibu di sekolah ini
3. Atas jawaban yang Bapak/Ibu berikan diucapkan terimakasih.

#### B. Identifikasi Responden

Nama Responden : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin : .....

Strata Pendidikan : .....

Guru Bidang Studi : .....

Lama Bekerja di Sekolah : .....

**C. Angket Pernyataan Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahan					
2.	Kepala sekolah memberikan perhatian terhadap guru-guru yang memiliki masalah					
3.	Kepala sekolah lebih senang menyelesaikan semua tugasnya sendiri					
4.	Kepala sekolah memotivasi guru untuk mencari gagasan ide-ide baru dalam melakukan pembelajaran					
5.	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah					
6.	Kepala sekolah dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah					
7.	Kepala sekolah dapat menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam masyarakat					
8.	Dalam memutuskan sesuatu kepala sekolah kurang memiliki kesabaran dan ketenangan					
9.	Kepala sekolah mengevaluasi perencanaan/program di akhir tahun					

10.	Kepala sekolah mendorong perubahan pola pikir kearah yang lebih baik					
11.	Kepala sekolah memberikan pelatihan kepada guru-guru agar tepat waktu dalam mengajar					
12.	Kepala sekolah kurang dapat mempercayai saya dan guru lainnya dalam bekerja					
13.	Kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan					
14.	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di sekolah					
15.	Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah					
16.	Kepala sekolah mendorong perubahan pola pikir kearah lebih baik					
17.	Kepala sekolah memberikan pelatihan terhadap guru-guru agar dapat mengajar secara profesional					
18.	Kepala sekolah kurang dapat mempercayai sebagian guru lainnya					
19.	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di sekolah					
20.	Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah					
21.	Kepala sekolah memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan para guru					
22.	Kepala sekolah cenderung kaku dalam membagi tugas kepada guru					
23.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan masing-masing guru					
24.	Kepala sekolah bijaksana dalam menyelesaikan masalah para guru					

25.	Dalam menentukan sesuatu, kepala sekolah bermusyawarah dengan para guru					
26.	Kepala sekolah tidak melibatkan para guru dalam penyusunan perencanaan/ program					
27.	Kepala sekolah sangat terbuka menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari bawahannya					
28.	Kepala sekolah kurang aktif memberikan intruksi kepada guru-guru yang lain					
29.	Kepala sekolah mampu memberikan inovasi baru untuk mencapai misi sekolah					
30.	Kepala sekolah tidak mampu mengelola tantangan dalam pengembangan sekolah dengan baik					

**D. Angket Pernyataan Variabel Y (Profesionalisme Guru)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Guru menyapa (menyakan kabar siswa) ketika masuk ke dalam kelas					
2.	Setelah proses belajar mengajar, guru menjelaskan keterkaitan dengan kehidupan sehari-hari siswa					
3.	Guru menjelaskan secara detail tentang istilah yang sulit dimengerti					
4.	Guru tidak pernah absen mengajar					
5.	Guru merasa seakan-akan pekerjaannya disekolah ini sebagai beban					
6.	Guru merasa bahagia dengan pekerjaannya					

7.	Guru menjelaskan pokok-pokok bahasan dalam pembelajaran sesuai dengan urutan di buku					
8.	Guru selalu tepat waktu dan pokok bahasan selalu selesai dibahas sebelum waktu belajar berakhir					
9.	Guru menggunakan media pada saat menjelaskan pokok bahasan yang membutuhkan media					
10.	Diskusi dilakukan di kelas untuk membahas pokok bahasan yang diajarkan guru					
11.	Jika ada siswa yang ribut, maka guru akan lekas menegur atau memberikan hukuman					
12.	Guru selalu memberikan soal sebelum pelajaran berakhir					
13.	Guru datang mengajar dengan hati yang senang					
14.	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan selesai tepat waktunya					
15.	Siswa memperhatikan dengan baik apa yang disampaikan oleh guru pada saat di depan kelas					
16.	Pada saat mengajara di kelas, guru tidakmembawa RPP (Rencna Pelaksanaan Pembelajaran)					
17.	Guru memberikan contoh terkait yang dibahas dengan contoh yang mudah dipahaminya					
18.	Jika ada di antara siswa belum mengerti, maka guru memberikan kesempatan untuk bertanya dan guru akan menjelasankembali					
19.	Siswa memperhatikan dengan baik , apa yang disampaikan oleh guru pada saat di depan kelas					
20.	Tidak terlintas dipikiran untuk pindah ke tempat kerja lain					

21.	Pada saat akan dilakuan diskusi, guru membagi siswa ke dalam beberapa kelompok , dengan kemampuan yang bervariasi					
22.	Guru menjelaskan setiap pokok bahasan dari yang paling mudah menuju yang sulit, sehingga siswa lebih mudah memahaminya					
23.	Guru hanya menggunakan buku paket, yang berkaitan dengan pokok pembahasan					
24.	Setiap guru memberikan soal, guru akan menjelaskan kepada siswa bobotnilai tiap soal					
25.	Sistem penilain pada saat guru memberikan tes dalam bentuk lisan dan tulisan dapat dimengerti siswa dengan baik					
26.	Setiap memberikan soal, selalu ada soal yang ditekankan untuk dikerjakan terlebih dahulu, karena mempunyai nilai lebih dari soal lainnya					
27.	Guru memberikan teguran kepada siswa yang mengganggu kegiatan belajar mengajar					
28.	Guru memberikan motivasi, nasehat dan ide kepada murid ketika mengajar					
29.	Guru mengalami kesulitan mengatur siswa dalam kelas					
30.	Sistem penilain pada saat guru memberikan tes dalam bentuk lisan dan tulisan dapat dimngerti siswa dengan baik					



Tabel 2 Dta mentah variabel Y (Profesionalise guru)

Jumlah	Butir																										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	4	4	5	5	4	3	3	4	2	2	5	5	4	4	5	3	5	4	2	2	5	5	4	4	4	4	101	
2	4	4	4	5	5	3	4	4	1	1	4	4	4	5	4	3	5	4	1	1	4	4	4	5	4	4	95	
3	5	4	5	5	4	3	4	4	1	2	4	3	4	5	5	3	4	4	1	2	4	3	4	5	5	4	97	
4	5	5	5	5	5	3	4	4	1	2	4	3	4	5	5	3	4	4	1	2	4	3	4	5	5	5	100	
5	4	4	5	5	5	3	4	4	1	2	4	4	4	5	5	4	4	4	1	2	4	4	4	5	4	4	99	
6	4	4	5	5	5	4	3	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	4	3	2	4	5	5	5	4	4	108	
7	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	120	
8	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	105	
9	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	1	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	5	5	93	
10	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	121	
11	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	120	
12	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	100	
13	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	2	3	107
14	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	103	
15	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	4	78	
16	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	82	
17	4	4	5	5	5	5	2	4	3	2	3	5	5	5	4	4	5	4	3	2	3	5	5	5	4	4	105	
18	4	4	5	5	5	5	3	1	3	3	3	5	5	3	5	3	5	1	3	3	3	5	5	3	4	4	98	
19	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	92	
20	4	4	5	5	4	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	90	
21	4	4	5	5	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	92	
22	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	96	



23	5	4	5	4	5	5	4	3	3	1	5	5	5	5	5	4	4	3	3	1	5	5	5	5	5	4	108
24	4	3	5	5	5	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	86
25	4	3	5	5	5	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	86
26	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	1	4	5	4	2	4	5	3	2	2	1	4	5	4	5	4	96
27	4	3	4	5	5	4	1	5	2	1	5	5	5	5	4	2	1	5	2	1	5	5	5	5	4	3	96
28	4	4	5	5	5	4	5	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	94
29	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	5	93
30	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	5	2	3	2	4	4	4	3	5	4	96
Juml ah	13 1	12 6	14 1	14 4	13 7	11 5	10 6	11 2	8 1	7 5	11 4	12 5	11 8	12 0	12 4	11 0	12 3	10 9	79 0	7 0	10 6	11 9	11 3	11 7	12 3	11 9	2002

Tbel 2 Data mentah variabel X (persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah)

Jumlah	Butir																										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	111	
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	121
3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	111	
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	120
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	111	
6	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	3	2	4	2	4	4	2	3	99	
7	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	3	5	4	4	4	108	
8	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	101	
9	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	122	
10	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
11	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	2	5	4	2	5	2	2	3	5	5	105	
12	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3	110	
13	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	100	
14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	94	
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	106	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	91	
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128	
18	3	4	3	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	5	3	3	100	
19	4	2	1	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	86	
20	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	4	3	3	5	3	3	95	
21	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	109	
22	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	2	4	105	

23	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	2	3	2	2	3	2	5	2	2	100
24	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	1	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	93
25	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	3	1	4	4	2	5	4	4	3	3	4	4	94	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	118
27	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	5	5	4	4	5	4	101	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	3	4	4	5	116	
29	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	115
30	4	4	4	5	4	4	5	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	3	4	99	
Jumlah	13	13	11	13	12	13	13	13	12	11	12	12	12	12	13	11	10	11	12	11	11	11	11	11	11	11	11	3192
h	1	0	6	4	9	5	3	5	8	1	4	9	9	3	9	1	8	6	8	5	9	8	3	5	6	7		

## LAMPIRAN 4

### Uji Realibilitas

#### 1. Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

##### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	18	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,942	,942	30

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	124,33	115,647	,768	.	,938
butir2	124,56	119,320	,592	.	,940
butir3	124,83	119,206	,511	.	,941
butir4	124,67	129,529	-,351	.	,948
butir5	124,56	119,085	,614	.	,940
butir6	124,56	119,320	,592	.	,940
butir7	124,83	119,206	,511	.	,941
butir8	124,83	113,206	,686	.	,939
butir9	124,50	115,206	,792	.	,938
butir10	124,94	120,526	,336	.	,943
butir11	124,83	114,735	,750	.	,938
butir12	124,61	118,722	,539	.	,941
butir13	124,61	120,252	,418	.	,942
butir14	124,50	115,206	,792	.	,938

butir15	124,56	119,791	,443	.	,942
butir16	124,83	113,206	,686	.	,939
butir17	124,50	115,206	,792	.	,938
butir18	124,56	119,320	,592	.	,940
butir19	124,83	119,206	,511	.	,941
butir20	124,50	115,206	,792	.	,938
butir21	124,56	119,085	,614	.	,940
butir22	124,33	115,647	,768	.	,938
butir23	124,56	119,320	,592	.	,940
butir24	124,83	119,206	,511	.	,941
butir25	124,50	115,206	,792	.	,938
butir26	124,94	120,526	,336	.	,943
butir27	124,56	119,320	,592	.	,940
butir28	124,83	119,206	,511	.	,941
butir29	124,83	113,206	,686	.	,939
butir30	124,50	118,971	,499	.	,941

## LAMPIRAN 5

### Uji Reabilitas

#### 2. Profesionalisme Guru

**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	20	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,934	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	115,95	198,682	,560	.	,926
butir2	115,95	196,261	,735	.	,925
butir3	115,95	198,682	,560	.	,926
butir4	115,90	196,832	,497	.	,926
butir5	115,85	204,555	,140	.	,930
butir6	115,95	198,682	,560	.	,926
butir7	116,80	191,642	,588	.	,925
butir8	116,40	180,884	,800	.	,922
butir9	117,45	184,050	,581	.	,926
butir10	117,50	177,737	,814	.	,921
butir11	116,45	193,629	,575	.	,925
butir12	116,15	196,239	,467	.	,927
butir13	116,30	192,537	,550	.	,926

butir14	116,15	194,345	,438	.	,927
butir15	115,90	196,832	,497	.	,926
butir16	116,55	201,524	,284	.	,929
butir17	115,90	202,832	,260	.	,929
butir18	115,95	198,682	,560	.	,926
butir19	115,95	196,261	,735	.	,925
butir20	115,95	196,261	,735	.	,925
butir21	115,60	204,253	,191	.	,929
butir22	115,85	204,555	,140	.	,930
butir23	116,50	198,263	,318	.	,929
butir24	116,80	191,642	,588	.	,925
nutir25	116,40	180,884	,800	.	,922
butir26	117,45	184,050	,581	.	,926
butir27	115,95	196,261	,735	.	,925
butir28	116,80	191,642	,588	.	,925
butir29	116,40	180,884	,800	.	,922
butir30	117,45	184,050	,581	.	,926

## LAMPIRAN 6

### UJI DESKRIPTIF MEDIAN MODUS STD DEVIASI

Statistics		
	Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	Profesionalisme Guru
N	30	30
	0	0
Mean	106.40	98.57
Std. Error of Mean	1.958	1.882
Median	105.50	96.50
Mode	100 <sup>a</sup>	96
Std. Deviation	10.724	10.308
Variance	115.007	106.254
Range	42	43
Minimum	86	78
Maximum	128	121
Sum	3192	2957



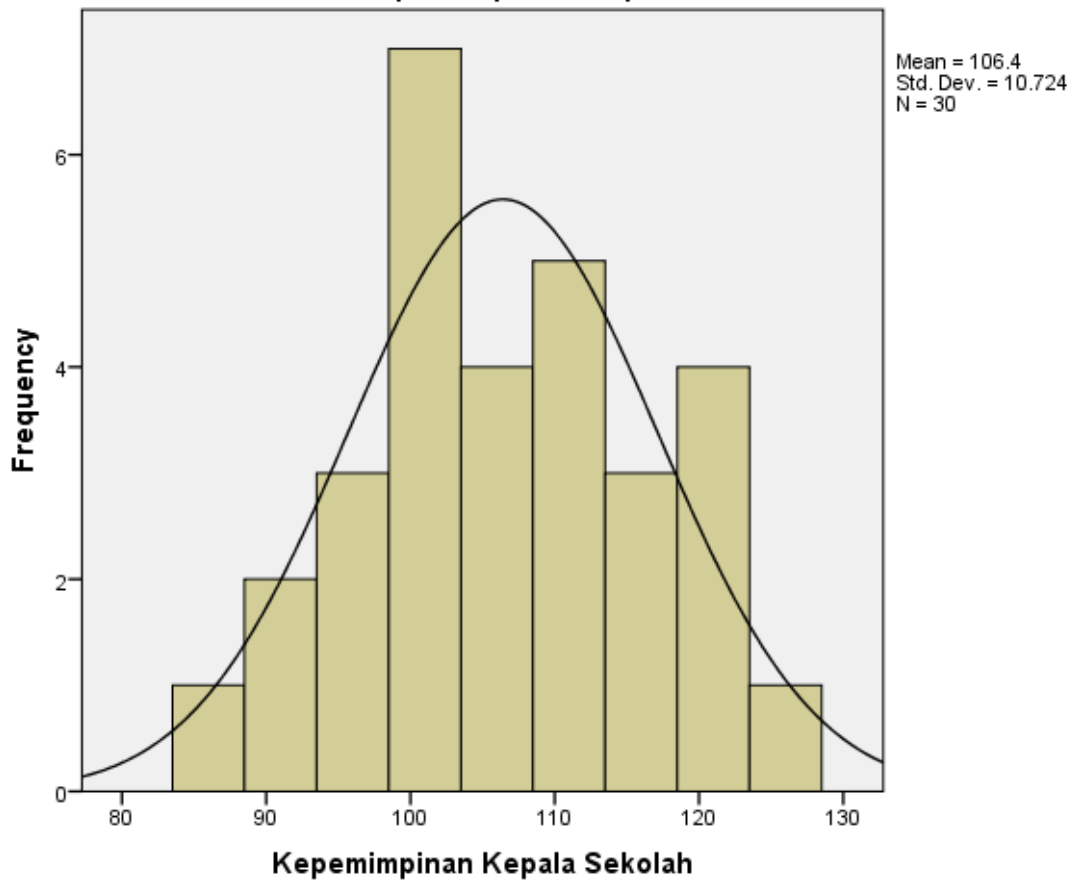
Frequency Table

Kepemimpinan Kepala Sekolah				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
86	1	3,3	3,3	3,3
91	1	3,3	3,3	6,7
93	1	3,3	3,3	10,0
94	2	6,7	6,7	16,7
95	1	3,3	3,3	20,0
99	2	6,7	6,7	26,7
100	3	10,0	10,0	36,7
101	2	6,7	6,7	43,3
105	2	6,7	6,7	50,0
106	1	3,3	3,3	53,3
108	1	3,3	3,3	56,7
Valid 109	1	3,3	3,3	60,0
110	1	3,3	3,3	63,3
111	3	10,0	10,0	73,3
115	1	3,3	3,3	76,7
116	1	3,3	3,3	80,0
118	1	3,3	3,3	83,3
120	1	3,3	3,3	86,7
121	1	3,3	3,3	90,0
122	1	3,3	3,3	93,3
123	1	3,3	3,3	96,7
128	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Profesionalisme Guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
78	1	3,3	3,3	3,3
82	1	3,3	3,3	6,7
86	2	6,7	6,7	13,3
90	1	3,3	3,3	16,7
92	2	6,7	6,7	23,3
93	2	6,7	6,7	30,0
94	1	3,3	3,3	33,3
95	1	3,3	3,3	36,7
96	4	13,3	13,3	50,0
97	1	3,3	3,3	53,3
Valid 98	1	3,3	3,3	56,7
99	1	3,3	3,3	60,0
100	2	6,7	6,7	66,7
101	1	3,3	3,3	70,0
103	1	3,3	3,3	73,3
105	2	6,7	6,7	80,0
107	1	3,3	3,3	83,3
108	2	6,7	6,7	90,0
120	2	6,7	6,7	96,7
121	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

### Kepemimpinan Kepala Sekolah





## LAMPIRAN 7

### UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Profesionaliesm e Guru
N		30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	106,40	98,57
	Std. Deviation	10,724	10,308
Most Extreme Differences	Absolute	,126	,111
	Positive	,126	,111
	Negative	-,064	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,690	,610
Asymp. Sig. (2-tailed)		,727	,851

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## LAMPIRAN 8

### UJI LINEARITAS

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.775	1	218.775	2.140	.155 <sup>b</sup>
	Residual	2862.592	28	102.235		
	Total	3081.367	29			

a. Dependent Variable: profesionalisme guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71,316	18,720		3,810	,001
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,256	,175	,266	1,463	,155

a. Dependent Variable: Profesionaliesme Guru

## LAMPIRAN 9

### UJI HOMOGENITAS

#### Kepemimpinan Kepala Sekolah

	Observed N	Expected N	Residual
86	1	1,4	-,4
91	1	1,4	-,4
93	1	1,4	-,4
94	2	1,4	,6
95	1	1,4	-,4
99	2	1,4	,6
100	3	1,4	1,6
101	2	1,4	,6
105	2	1,4	,6
106	1	1,4	-,4
108	1	1,4	-,4
109	1	1,4	-,4
110	1	1,4	-,4
111	3	1,4	1,6
115	1	1,4	-,4
116	1	1,4	-,4
118	1	1,4	-,4
120	1	1,4	-,4
121	1	1,4	-,4
122	1	1,4	-,4
123	1	1,4	-,4
128	1	1,4	-,4
Total	30		

#### Profesionalisme Guru

	Observed N	Expected N	Residual
78	1	1,5	-,5
82	1	1,5	-,5
86	2	1,5	,5
90	1	1,5	-,5
92	2	1,5	,5
93	2	1,5	,5
94	1	1,5	-,5
95	1	1,5	-,5

96	4	1,5	2,5
97	1	1,5	-,5
98	1	1,5	-,5
99	1	1,5	-,5
100	2	1,5	,5
101	1	1,5	-,5
103	1	1,5	-,5
105	2	1,5	,5
107	1	1,5	-,5
108	2	1,5	,5
120	2	1,5	,5
121	1	1,5	-,5
Total	30		

#### Test Statistics

	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Profesionaliesm e Guru
Chi-Square	6,667 <sup>a</sup>	7,333 <sup>b</sup>
df	21	19
Asymp. Sig.	,999	,992

a. 22 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1,4.

b. 20 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1,5.



## LAMPIRAN 10

### UJI HIPOTESIS

**Model Summary**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.266 <sup>a</sup>	.071	.038	10.111