



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 17 CIPUTAT**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi  
Strata Satu (S1) Program Studi Pendidikan Agama Islam**

**Disusun Oleh :**

**Nama : Rachma Putri Haerani  
NPM : 2016510008**

**FAKKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA  
1442 H/2020 M**

## LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

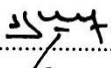
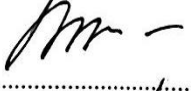
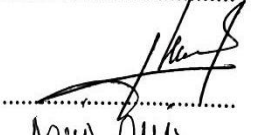
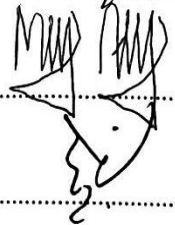

Skripsi yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat disusun oleh: Rachma Putri Haerani Nomor Pokok Mahasiswa: 2016510008. Telah diujikan pada hari/tanggal: Selasa, 01 September 2020 telah diterima dan disahkan dalam sidang Skripsi (munaqasyah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Pendidikan Agama Islam.

### FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,



Dr. Sopa, M. Ag

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Sopa, M.Ag.</u> Ketua	 .....	<u>28-9-2020</u> .....
<u>Drs. Tajudin, MA</u> Sekretaris	 .....	<u>22/9/2020</u> .....
<u>Dr. Faridal Arkam, M.Pd</u> Dosen Pembimbing	 .....	<u>26-9-2020</u> .....
<u>Mukti Ali, MA</u> Anggota Penguji I	 .....	<u>26-9-2020</u> .....
<u>Nurhadi, MA</u> Anggota Penguji II	 .....	<u>26/9 2020</u> .....

## LEMBAR PERNYATAAN (ORISINALITAS)

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rachma Putri Haerani  
NPM : 2016510008  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam  
Fakultas : Fakultas Agama Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap  
Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul di atas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 15 DzulHijjah 1441 H  
5 Agustus 2020 M

Yang Menyatakan,

  
Rachma Putri Haerani

METERAI  
TEMPEL  
CD602AHF637517388  
6000  
ENAM RIBU ANPAJ

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat”** yang disusun oleh **Rachma Putri Haerani, Nomor Pokok Mahasiswa : 2016510008** Program Studi Pendidikan Agama Islam disetujui untuk diajukan pada sidang Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta, 5 Agustus 2020

Pembimbing,



Dr. Faridal Arkam, M.Pd.

**FAKULTAS AGAMA ISLAM**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

Skripsi, Juli 2020

**Rachma Putri Haerani**

2016510008

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat

XII + 102 halaman + 9 lampiran

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat dan gambaran kinerja guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat. Serta untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode asosiatif. Populasi target penelitian adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah 17 Ciputat yang berjumlah 28 orang. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan tes atau angket sebagai instrumen utama. Teknik analisis data menggunakan *t-test* dan melakukan uji signifikansi regresi linear.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara variabel X dengan variabel Y sebesar 0.620, yang menyatakan tingkat hubungan antar variabel dinyatakan kuat. Sedangkan untuk hasil pengaruh kepemimpinan kepala sekolah mendapatkan nilai sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.042 > 2.056$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dengan  $R^2$  sebesar 0.384. Jadi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 38.4%. Dengan demikian, suatu variabel yang memiliki tingkat hubungan yang kuat tidak secara otomatis memiliki pengaruh yang besar pula.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Skripsi ini ditulis dalam upaya memenuhi salah satu tugas akhir dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, tahun 2020.

Tidak sedikit kendala yang dihadapi penulis di dalam proses penyelesaiannya, namun karena bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga kendala itu menjadi tidak terlalu berarti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada pihak-pihak berikut:

1. Prof. Dr. Syaiful Bahri, S.H., M.H., Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Dr. Sopa, M. Ag., Dewan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Busahdiar M.A., Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Dr. Faridal Arkam, M.Pd., Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam proses bimbingan.
5. Drs. Sobari, Kepala Sekolah, yang telah membantu memberi izin tempat penelitian dan memberi dukungan data.
6. Seluruh jajaran Guru dan Staff TU yang telah membantu proses penelitian
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, yang telah memberikan pelayanan akademik dan pelayanan administrasi terbaik.

8. Kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta, yang telah memberikan kasih sayang, dorongan moril dan dukungan materil, sehingga memperlancar keberhasilan studi.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan masih banyak kekurangan dan keterbatasan, namun demikian diharapkan karya yang sederhana ini banyak memberikan manfaat. Aamiin.

Jakarta, 15 DzulHijjah 1441 H  
5 Agustus 2020 M

Rachma Putri Haerani

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI .....	i
LEMBAR PERNYATAAN (ORISINALITAS).....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB I    Pendahuluan</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Kegunaan Penelitian .....	9
F. Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II   Landasan Teoritis, Kerangka Berpikir dan Hipotesis</b>	
A. Landasan teori.....	12
1. Kinerja Guru.....	12
a. Pengertian Kinerja .....	12
b. Pengertian Guru.....	15
c. Pengertian Kinerja Guru .....	17
d. Kompetensi Guru.....	19
e. Tugas dan Peran Guru .....	22
f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	28
f. Peningkatan Kinerja Guru.....	31



2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	34
a. Definisi dan Hakikat Kepemimpinan .....	34
b. Pengertian Kepala Sekolah.....	38
c. Peran dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	41
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja .....	48
B. Hasil Penelitian Relevan.....	50
C. Kerangka Berpikir.....	52
D. Hipotesis Penelitian.....	54
<b>BAB III Metodologi Penelitian</b>	
A. Tujuan Penelitian.....	55
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	55
C. Metode Penelitian .....	55
D. Variabel Penelitian .....	56
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	57
F. Teknik Pengumpulan Data .....	58
G. Instrumen Penelitian .....	59
H. Teknik Analisis Data .....	66
I. Hipotesis Statistik.....	73
<b>BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan</b>	
A. Deskripsi Data .....	74
1. Sejarah SMP Muhammadiyah 17 Ciputat .....	74
2. Profil SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.....	76
3. Visi, Misi dan Tujuan .....	77
4. Keadaan Guru SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.....	78
5. Keadaan Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 17 Ciputat .....	79
6. Keadaan Peserta Didik SMP Muhammadiyah 17 Ciputat .....	80
B. Hasil Penelitian.....	80
1. Data Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X) .....	81
2. Data Tentang Kinerja Guru (Variabel Y).....	83
C. Hasil Analisis Data .....	85

1. Uji Validitas.....	85
2. Uji Reliabilitas.....	86
3. Uji Normalitas .....	87
4. Uji Homogenitas.....	89
5. Uji Hipotesis.....	91
D. Interpretasi Data.....	97
<b>BAB V Hasil Penelitian dan Pembahasan</b>	
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran-saran.....	100
 DAFTAR PUSTAKA .....	 101
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	103

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Y .....	60
Tabel 3.2 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel X.....	63
Tabel 4.1 : Daftar Guru SMP Muhammadiyah 17 Ciputat .....	78
Tabel 4.2 : Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 17 Ciputat .....	80
Tabel 4.3 : Peserta Didik SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.....	80
Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Variabel X .....	81
Tabel 4.5 : Distribusi Frekuensi Variabel Y .....	83
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Tabel 4.7 : Hasil Pengujian Normalitas <i>Lilliefors</i> .....	89
Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Homogenitas Varians .....	90
Tabel 4.9 : Hasil Hitung Koefisien Korelasi Antara Kepemimpinan Kepala.....	92
Tabel 4.10 : Tingkat Korelasi dan Hubungan .....	94
Tabel 4.11 : Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi.....	97

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Histogram Variabel X .....	82
Gambar 4.2: Histogram Variabel Y .....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Deskripsi data .....	104
Lampiran 2.1 : Uji Validitas Variabel X.....	105
Lampiran 2.2 : Uji Validitas Variabel Y .....	108
Lampiran 3.1 : Uji Reliabilitas Variabel X .....	111
Lampiran 3.2 : Uji Reliabilitas Variabel Y .....	113
Lampiran 4.1 : Uji Normalitas Variabel X.....	115
Lampiran 4.2 : Uji Normalitas Variabel Y.....	116
Lampiran 5 : Uji Homogenitas.....	117
Lampiran 6.1 : Uji Hipotesis Product Moment Pearson .....	118
Lampiran 6.2 : Perhitungan Uji Hipotesis Product Moment Pearson.....	119
Lampiran 7.1 : Tabel Distribusi dan Histogram Variabel X.....	120
Lampiran 7.2 : Tabel Distribusi dan Histogram Variabel Y .....	121
Lampiran 8.1 : Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana.....	122
Lampiran 8.2 : Perhitungan Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana .....	123
Lampiran 8.3 : Perhitungan JKG .....	124
Lampiran 9.1 : Angket Kinerja Guru .....	125
Lampiran 9.2 : Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	125

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya mengembangkan kemampuan / potensi individu sehingga dapat hidup optimal baik pribadi maupun sebagai anggota masyarakat serta memiliki nilai-nilai moral dan sosial sebagai pedoman hidupnya.<sup>1</sup>

Pendidikan merupakan sarana yang paling penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan sikap bangsa. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukannya oleh mutu pendidikan.

Seiring dengan tuntutan masyarakat mengenai pentingnya pendidikan yang berkualitas, akhir-akhir ini banyak sekolah yang telah mengembangkan kualitas dan mutunya. Sekolah merupakan institusi pendidikan yang perannya jauh lebih luas. Sekolah sebagai lembaga pendidikan terikat akan norma dan budaya yang mendukungnya sebagai suatu sistem nilai.

Sekolah merupakan suatu institusi spesifik dari perangkat fungsi-fungsi yang mendasar dalam melayani masyarakat.<sup>2</sup> Keberhasilan dalam menciptakan sekolah yang berkualitas dan berkontribusi dalam keberhasilan pendidikan, yang selanjutnya akan meningkatkan mutu

---

<sup>1</sup> Latifah Husien, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), h. 7.

<sup>2</sup> Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), h. 42.

sumber daya manusia yang akan menjadi modal utama untuk berdaya saing di era globalisasi.

Peran pendidik yang profesional diperlukan sekali untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan bangsa dan mengembangkan manusia, yang sesuai dengan UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk mampu bersaing di forum nasional maupun internasional, profesionalisme guru dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>3</sup>

Hal ini sejalan dengan arah kebijakan Sistem Pendidikan Nasional Pasal 42 Undang-Undang RI No. 20/2003 yang mensyaratkan pendidik (guru) harus memiliki kualifikasi akademik minimum dan sertifikat sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>4</sup>

Dalam Pasal 28 ayat 1 PP No. 19/2005 dan Pasal 8 UU RI No. 14/2005 yang mengamanatkan guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4 atau S-1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial.<sup>5</sup>

Guru merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki

---

<sup>3</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2013), h. 18.

<sup>4</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Loc.Cit.*

<sup>5</sup> *Ibid*, h. 19.

keahlian untuk melakukan pekerjaan sebagai pendidik (guru). Profesi guru memerlukan syarat-syarat khusus. Profesi ini juga perlu adanya pembinaan dan pengembangan melalui masa pendidikan tertentu.<sup>6</sup>

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 39 Ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Salah satu kewajiban profesional guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas untuk peserta didik, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran yang dilakukan, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan IPTEK.<sup>7</sup>

Pada era globalisasi ini ketika IPTEK berkembang semakin pesat, hal ini juga berimbas pada pentingnya seorang guru untuk meningkatkan kinerja, kualitas dan kemampuan mereka, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang guru dituntut untuk mampu menampilkan hasil kinerja yang berkualitas, menampilkan proses pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan menarik perhatian peserta didik untuk beraktivitas secara aktif dan semangat. Sebagai contoh, guru dapat menggunakan teknologi yang telah ada, agar peserta didik tidak tertinggal kemajuan teknologi.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 23-24.

<sup>7</sup> Donni Juni Priansa, *Op.Cit*, h. 37.



Kreatifitas guru tidak hanya dalam hal penerapan teknologi di dalam kelas atau pada saat proses pembelajaran saja, melainkan guru juga harus mampu dalam menggunakan dan mengembangkan metode-metode dalam proses pembelajaran, terlebih metode harus sesuai dengan materi yang dibahas. Sehingga, peserta didik dengan mudah memahami isi dari pelajaran tersebut.

Kinerja guru menyangkut beberapa aspek seperti, kualitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan. Kinerja guru berkaitan pula dengan proses belajar mengajar dan melatih anak didiknya, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk tercapainya tujuan pendidikan.

Kinerja guru nampak dari tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembanya, serta moral yang dimilikinya. Hal itu akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah.<sup>8</sup> Guru yang memiliki kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama di atas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.

Pada kenyataannya pendidikan yang dilaksanakan saat ini, secara umum masih kurang memperhatikan aspek efektifitas pendidikan.

---

<sup>8</sup> *Ibid*, h. 79.

Pendidikan hanya dikesankan sebagai bentuk formalitas dan rutinitas belaka, tanpa memahami secara lebih mendalam tentang esensi dari pendidikan tersebut.

Masih banyak guru yang belum memenuhi ketentuan profesionalismenya sebagai guru. Selain itu, masih banyak guru yang memiliki kemampuan yang rendah dalam memahami mata pelajaran yang diajarkan, dan belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan efektif. Ada pula yang belum mampu dalam membuat serangkainya perangkat pembelajaran seperti, silabus, RPP, program tahunan ataupun program semester.

Secara umum rendahnya kualitas guru dapat disebabkan oleh dua faktor yaitu, faktor internal maupun faktor eksternal.

Adapun faktor internal sekolah yang dapat mempengaruhi kualitas guru diantaranya kurangnya motivasi terhadap guru atau rendahnya pelatihan bagi guru yang dapat menyebabkan kualitas pendidikan menjadi kurang optimal. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kualitas guru diantaranya seperti faktor kepemimpinan, sarana prasarana, lingkungan sekitar seperti orang tua, peserta didik, dan masyarakat umum.<sup>9</sup>

Dalam struktur organisasi di sekolah, kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat di

---

<sup>9</sup> Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 45.

mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajar dan peserta didik yang menerima pelajaran.<sup>10</sup>

Dalam praktikum lembaga, kata membimbing mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, dan lain-lain. keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah pula sangatlah berpengaruh terhadap kinerja guru.<sup>11</sup>

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan sarana prasarana pendidikan.<sup>12</sup> Disamping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional.

Setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya.

---

<sup>10</sup> Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2014), h. 55.

<sup>11</sup> Donni Juni Priansa, *Op.Cit*, h. 34.

<sup>12</sup> Donni Juni Priansa, *Loc.Cit*.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Ada beberapa permasalahan yang penulis temukan pada saat melakukan observasi di sekolah antara lain, masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya, terdapat guru yang datang tidak tepat pada waktunya, selain itu masih ada guru yang kurang mampu membuat program tahunan atau semester, silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran, bahkan terdapat guru yang masih menggunakan rancangan pembelajaran tahun lalu. Kurangnya motivasi dan pembinaan terhadap guru dapat berdampak pada rendahnya kinerja guru.

Kondisi seperti itulah yang dapat menghambat tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Kenyataan ini tidak terlepas dari pengaruh kinerja dan komunikasi antar kepala sekolah dengan guru dalam beorganisasi di dalam sekolah.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kesejahteraan guru yang dapat menyebabkan kualitas pendidikan menjadi kurang optimal.
2. Kurangnya pemahaman guru terhadap materi pelajaran,
3. Masih terdapat guru yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan efektif.
4. Guru kurang disiplin dalam membuat serangkaian perangkat pembelajaran.
5. Kinerja guru juga ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah.
6. Kurangnya pelatihan guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pemahaman dalam permasalahan ini tidak terlalu luas, maka peneliti akan membatasi permasalahannya, hanya yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskannya dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut: Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat?

#### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis, yakni sebagai berikut:

##### 1. Kegunaan Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pembendaharan ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan. Karya tulis ini juga diharapkan dapat menambah referensi untuk penelitian-penelitian sejenis dimasa yang akan datang, yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

##### 2. Kegunaan Praktik

###### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pembelajaran dan informasi bagi peneliti sebagai bekal kelak ketika sudah menjadi guru agar lebih memahami hubungan kepala sekolah dengan guru.

b. Bagi Guru

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan motivasi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dengan kompetensi profesional.

c. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan ataupun motivasi untuk kepala sekolah agar dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan dapat memimpin, membina, mengontrol, dan meningkatkan kualitas kinerja guru.

## **F. Sitematika Penulisan**

Adapun sitematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I      Pendahuluan**, memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, kegunaan hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II     Tinjauan Pustaka**, memuat tentang landasan teoritis, hasil penelitian relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

**BAB III    Metodologi Peneltian**, meliputi tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan hipotesis statistik.

- BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**, memuat tentang deskripsi data, uji persyaratan analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.
- BAB V Kesimpulan dan Saran**, yang memuat tentang kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian, dan saran-saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teoritis**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan:

Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.<sup>1</sup>

Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kinerja untuk lebih memberikan pemahaman akan maknanya.

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

---

<sup>1</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 45.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.<sup>2</sup> Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.<sup>3</sup>

Secara bahasa kinerja berasal dari kata ‘prestasi kerja’ atau dalam bahasa populernya *performance* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menerjemahkan sebagai: unjuk kerja, hasil karya, karya, pelaksanaan kerja, atau hasil pelaksanaan kerja.<sup>4</sup>

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen. Istilah kinerja sering diidentifikasi dengan istilah hasil kerja, dan *performance*.<sup>5</sup> Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya.<sup>6</sup>

Sedangkan menurut Fattah yang dikutip oleh Sobirin, kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai:

---

<sup>2</sup> Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 570.

<sup>3</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008), h. 20

<sup>4</sup> Yuni Indah, *Kebijakan Sertifikasi, dan Kesejahteraan Guru*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 104.

<sup>5</sup> Sobirin, *Kepala Sekolah, Guru, dan Pembelajaran*, (Bandung: Nuansa, 2018), h. 101.

<sup>6</sup> Subhan Adi Santoso & Maulidyah Amalina Rizqi, *Kinerja Pengawas Sekolah Kepala Sekolah dan Guru Pada Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 17.

“ungkapan kemampuan yang didasari oleh sikap, ketrampilan, pengetahuan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.<sup>7</sup>

Menurut Subhan, kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil dari pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan<sup>8</sup> sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Yuni Indah dalam bukunya yang membahas tentang kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pencapaian kerja, pelaksanaan kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.<sup>9</sup> Demikian pula diungkapkan oleh Mustika, kinerja merupakan gambaran tingkat suatu pelaksanaan kegiatan atau program dalam usaha mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.<sup>10</sup>

Menurut Shilphy Afiattresna, kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Selanjutnya kinerja dalam kajian manajemen adalah hasil dari sukses individu dan kelompok dalam mencapai tujuan yang relevan dan menilai hasil itu penting untuk menentukan prestasi.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Sobirin, *Loc.Cit.*

<sup>8</sup> Subhan, *Loc.Cit.*

<sup>9</sup> Sobirin, *Loc.Cit.*

<sup>10</sup> Yuni Indah, *Loc.Cit.*

<sup>11</sup> Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h. 36.

Pendapat Samsudin yang dikutip oleh Sobirin menyebutkan bahwa, kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>12</sup>

Dengan demikian kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu: kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja dengan kualitas yang baik harus mempunyai motivasi atau keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik yang bersifat maupun nonfisik, kuantitatif, maupun kualitatif, yang sesuai dengan arahan, fungsi, dan tugasnya didasari oleh keahlian, pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

#### **b. Pengertian Guru**

Pendapat klasik mengatakan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar, yang hanya menekankan satu sisi tidak melihat sisi lain sebagai pendidik dan pelatih.<sup>13</sup> Namun, pada dinamika selanjutnya, definisi guru berkembang semakin luas. Adapun pendapat beberapa para tokoh yang berpendapat mengenai definisi tentang guru sangatlah beragam.

---

<sup>12</sup> Sobirin, *Op.Cit*, h. 102.

<sup>13</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, (Jugjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 23.

Menurut imam Al-Ghazali yang dikutip oleh Abu Muhammad Iqbal, guru dalam pengertian akademik ialah seseorang yang menyampaikan sesuatu kepada orang lain atau seseorang yang menyertai sesuatu institusi untuk menyampaikan ilmu pengetahuan kepada para pelajarnya.<sup>14</sup>

Demikian pula yang diungkapkan oleh Jean dan Morris dalam buku karangan Jamil Suprihatiningrum, guru ialah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu sehingga dapat terjadi pendidikan.<sup>15</sup>

Guru merupakan suatu pekerjaan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 39 Ayat 2, menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan pembimbingan dan pelatihan.<sup>16</sup>

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, Pasal 1 Ayat 1, ditegaskan pula bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

---

<sup>14</sup> Abu Muhammad Iqbal, *Pemikiran Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 94.

<sup>15</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Loc.Cit*

<sup>16</sup> Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), h. 37.

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>17</sup>

Berdasarkan uraian di atas, pendidik merupakan suatu pekerja yang memerlukan kemampuan khusus dan kematangan seseorang serta tanggung jawab yang sangat tinggi untuk mengemban amanah pendidikan.

Jadi dapat didefinisikan, Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama memberi pembelajaran, membimbing, mengarahkan, memberi pelatihan, menilai, mengevaluasi, dan harus memiliki keahlian dalam merancang semua perangkat pembelajaran, serta mampu menguasai dan mengelola berbagai macam kendala yang ada di kelas.

Dapat disimpulkan bahwa, setiap individu yang diberi wewenang, amanah, tugas, atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi pendidikan tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

### **c. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung

---

<sup>17</sup> Donni Juni Priansa, *Loc. Cit.*

jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan kualitas belajar dan prestasi belajar peserta didik.<sup>18</sup>

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dapat dipenuhi: kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa uji kinerja guru, meliputi empat kompetensi, yaitu: 1) Kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi profesional, 3) Kompetensi kepribadian, dan 4) Kompetensi sosial.

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.<sup>19</sup>

Oleh karena itu, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja guru secara kuantitas ataupun kualitas dalam

---

<sup>18</sup> Supardi, *Op.Cit*, h. 54.

<sup>19</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Op.Cit*, h. 39.

melaksanakan tugas utamanya dan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan kualitas hasil kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan juga hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan tugasnya sesuai dengan amanah yang telah diberikan kepadanya.

#### **d. Kompetensi Guru**

Kompetensi diartikan sebagai kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja. Keputusan Mendiknas Nomor: 045/U/2002 menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan tertentu.<sup>20</sup>

Jadi kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

---

<sup>20</sup> Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakrya, 2017), h. 13.



Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh guru akan menunjukkan kualitas kinerja guru yang sebenarnya. Kompetensi itu akan terwujud dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional dalam menjalankan perannya sebagai guru.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa uji kinerja guru, meliputi empat kompetensi, yaitu: 1) Kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi profesional, 3) Kompetensi kepribadian, dan 4) Kompetensi sosial.

Keempat jenis kompetensi guru yang dipersyaratkan, dapat diuraikan sebagai berikut;<sup>21</sup>

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman karakteristik peserta didik, pengelolaan, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Seorang guru harus mampu menguasai seluruh teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, karena di dalam satu kelas terdapat peserta didik yang memiliki latar belakang, karakter, dan minat belajar yang beragam.

---

<sup>21</sup> Donni Juni Priansa, *Op.Cit*, h. 123-127.

## 2) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru yang akan membimbing dan mengajarkan peserta didik dalam memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Dengan demikian, guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau *subjek matter* yang akan diajarkan, serta penguasaan metode dan strategi yang tepat dalam proses pembelajaran.

## 3) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan memiliki akhlak yang mulia.

Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses yang lebih baik sesuai dengan tata nilai termasuk estetika, norma, moral, dan ilmu pengetahuan,

mempengaruhi perilaku etika peserta didik sebagai pribadi yang baik.

Dengan demikian, maka guru harus memiliki sikap kepribadian yang baik, sehingga guru mampu menjadi contoh bagi peserta didiknya.

#### 4) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk mampu berkomunikasi dan bersosialisasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik yang lainnya, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Guru perlu memiliki kompetensi sosial dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Melalui kemampuan tersebut, maka hubungan antara sekolah dengan masyarakat sekitar akan berjalan dengan harmonis, sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

#### **e. Tugas dan Peran Guru**

Guru adalah figur seorang pemimpin, dia juga sosok seorang arsitek yang dapat membentuk jiwa dan watak anak

didik.<sup>22</sup> Dengan kata lain guru sebagai pendidik memiliki tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.<sup>23</sup>

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas tenaga pendidikan adalah sekelompok anggota masyarakat yang mengabdikan dirinya dan diangkat untuk menyelenggarakan pendidikan, dimana yang didalamnya yang disebut pendidik. Dimana pendidik telah dijelaskan diatas yaitu pendidik sama halnya dengan guru<sup>24</sup>

Menurut Abuddin Nata, secara sederhana tugas guru adalah mengarahkan dan membimbing para murid agar murid semakin meningkat pengetahuannya, semakin mahir keterampilannya, dan semakin terbina dan berkembang potensinya. Sedangkan tugas pokok pendidik adalah mendidik dan mengajar.<sup>25</sup>

Sedangkan menurut Prof. Dr. Darmin pendidik atau dapat dikatakan penyandang profesi pendidik yaitu mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan lain sebagainya yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

---

<sup>22</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif; Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2010), cet ke-1, h.36

<sup>23</sup> Bahar Herwina, *Etika Profesi Kependidikan*, (Ciputat; Fakultas Ilmu Pendidikan UMJ, 2016), cet ke-1, h. 14

<sup>24</sup> Bahar Herwina, *Loc.Cit.*

<sup>25</sup> Abuddin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Jakarta; PT. Raja Grafindo, 2001), h.

Disamping itu guru juga dituntut untuk membuat persiapan mengajar, mengevaluasi tugas belajar peserta didik dan melakukan tugas lainnya yang berkaitan dengan tujuan pengajaran.

Menurut Syaiful Bahri Djamarah dalam bukunya "*Guru dan anak didik*" menyatakan bahwa seorang guru memiliki banyak tugas baik terkait dalam dinas maupun diluar dinas, dalam membentuk karakter peserta didik, itu antara lain;<sup>26</sup>

1) Tugas guru sebagai profesi

Suatu tugas yang menuntut profesionalitas diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Tugas tersebut direalisasikan dalam sistem pembelajaran yang dapat memberikan bimbingan kepada peserta didik supaya peserta didik dapat menemukan nilai-nilai kehidupannya.

2) Tugas guru sebagai pengajar juga dapat diartikan meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik. Sementara tugas sebagai pelatih diartikan mengembangkan keterampilan yang diharpka dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari peserta didik.

3) Tugas guru sebagai tugas kemanusiaan yaitu, guru terlibat dalam interaksi sosial di masyarakat. Guru harus menanamkan nilai-nilai kemanusiaan kepada peserta didik agar peserta didik punya interaksi sosial yang baik di masyarakat.

---

<sup>26</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Op.Cit*, h. 37.

- 4) Tugas guru sebagai tugas kemasyarakatan berarti guru harus mengajak masyarakat agar menjadi warga negara yang berakhlak mulia dan bermoral.

Disamping tugas guru di atas, adapun peran guru dalam proses pembelajaran di kelas sebagai berikut.<sup>27</sup>

- 1) Guru sebagai fasilitator

Guru berperan dalam memberikan pelayanan untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran. Sebagai fasilitator guru juga dituntut agar mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan peserta didik, agar peserta didik dapat menangkap pesan dalam proses pembelajaran dengan baik, sehingga meningkatkan motivasi belajar mereka.

- 2) Guru sebagai demonstrator

Peran guru sebagai demonstrator adalah agar dapat mempertunjukkan kepada peserta didik segala sesuatu yang dapat membuat peserta didik lebih memahami dan mengerti setiap pesan yang disampaikan. Dengan cara memberikan perilaku yang baik dalam setiap aspek kehidupan dan merupakan guru yang diteladani karena sosok yang ideal.

---

<sup>27</sup> Donni Juni Priansa, *Op.Cit*, h. 8-12.

### 3) Guru sebagai pembimbing

Peran guru sebagai pembimbing adalah dengan cara menjaga, mengarahkan, dan membimbing siswa agar tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensinya. Guru tidak memaksakan anak didiknya menjadi “ini” atau “itu”. Guru juga dapat memahami setiap anak didiknya dari gaya belajarnya, melalui bakat dan minatnya. Guru juga harus merencanakan tujuan dan kompetensi yang akan dicapai, maupun merencanakan proses pembelajaran. Proses bimbingan akan dapat dilakukan dengan baik manakala, sebelumnya guru merencanakan hendak dibawa kemana peserta didiknya dan apa yang harus dilakukan.

### 4) Guru sebagai motivator

Dalam proses pembelajaran motivasi merupakan salah satu aspek dinamis yang sangat penting. Sering terjadi ada peserta didik yang kurang berprestasi itu bukan disebabkan oleh kurangnya kemampuan peserta didiknya akan tetapi disebabkan oleh kurangnya motivasi belajar, untuk itu sebagai guru harus dituntut dapat membangkitkan semangat belajar siswa, dengan cara;

- a) Memperjelas tujuan yang ingin dicapai,

- b) Membangkitkan minat siswa,
- c) Menciptakan suasana belajar yang menyenangkan,
- d) Memberi pujian yang wajar terhadap keberhasilan belajar,
- e) Memberikan penilaian yang positif,
- f) Menciptakan persaingan yang sehat dan kerja sama yang baik.

5) Guru sebagai pendidik

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ditegaskan bahwa guru adalah sebagai pendidik profesional. Sebagai pendidik ia harus memberi dan menjadi teladan atau panutan yang baik bagi peserta didiknya dan lingkungan sekitarnya.

Dengan demikian, guru harus memiliki standar kepribadian yang dewasa, arif, bertanggung jawab, beribawa, berakhlak mulia, dan disiplin.

6) Guru sebagai evaluator

Sebagai evaluator guru mengumpulkan data atau informasi tentang keberhasilan pembelajaran yang telah dilakukan. Evaluasi tidak hanya dilakukan terhadap hasil akhir pembelajaran (berupa nilai atau angka-angka) tetapi dilakukan terhadap proses, kinerja dan



skill siswa dalam proses pembelajaran. Kegiatan yang bertujuan untuk menilai keberhasilan siswa memegang peranan penting. Sebab dengan evaluasi guru dapat menentukan apakah siswa yang diajarkan sudahkah memiliki kompetensi yang telah ditetapkan, sehingga mereka dapat diberi pelajaran yang baru.

#### **f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Dalam dunia pendidikan guru memegang peranan penting dalam pencapaian penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik.<sup>28</sup> Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya tidak lepas dari pengaruh-pengaruh baik pengaruh dari faktor internal maupun pengaruh dari faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi.<sup>29</sup> Dalam kenyataannya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya.

---

<sup>28</sup> Shilphy Alfiattresna Octavia, *Op.Cit*, h. 33.

<sup>29</sup> Sobirin, *Op.Cit*, h. 104.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru menurut Gibson yang dikutip oleh Shilphy Afiattresna adalah: 1) faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang; 2) faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan bekerja; 3) faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, dan kepemimpinan.<sup>30</sup>

Kemudian menurut Shilphy Afiattresna, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap; 2) keterlibatan kerja; 3) perilaku atau tindakan seseorang; 4) partisipasi; dan 5) penampilan atau *performance*.<sup>31</sup>

Sedangkan menurut Prawiro Sentano yang dikutip oleh Shilphy Alfiattresna Octavia dalam buku karangannya mengungkapkan bahwa, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan membuat perencanaan dalam pekerjaannya, perencanaan dalam menyusun proses pembelajaran di dalam kelas, pengetahuan tentang standar mutu yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>32</sup>

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor *internal*

---

<sup>30</sup> Shilphy Alfiattresna Octavia, *Loc.Cit.*

<sup>31</sup> Shilphy Alfiattresna Octavia, *Loc.Cit.*

<sup>32</sup> *Ibid*, h. 36.

maupun *eksternal* sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru.

Faktor *internal* yang dikemukakan oleh Keith Davis adalah sebagai berikut:<sup>33</sup>

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya, seseorang yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai, maka ia akan lebih mudah mencapai kualitas kinerja yang diharapkan.

Faktor *eksternal* kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya adalah 1) gaji; 2) sarana dan prasarana; 3) lingkungan; 4) kepemimpinan.<sup>34</sup>

1) Gaji

Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan antusias jika pekerjaannya mampu mensejahterakan hidupnya.

---

<sup>33</sup> Sobirin, *Op.Cit*, h. 112-113.

<sup>34</sup> Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 45.

Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera akan bekerja tanpa gairah.

2) Sarana dan Prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang kurang memadai akan menghambat guru dalam bekerja, terutama pada saat proses belajar mengajar. Kurangnya sarana dan prasarana juga dapat mempengaruhi guru dalam mengembangkan kualitas kerjanya.

3) Lingkungan

Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dapat mempengaruhi dirinya, contohnya seperti alat-alat dan kondisi lingkungan sekitar tempat kerja, kecocokan atau keterpaduan, komunikasi antar pekerja, dan komunikasi yang baik dengan masyarakat sekitar.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan memang sangat penting dalam menentukan kinerja pekerja. Baik buruknya pekerja selalu dihubungkan dengan kepemimpinan, dikarenakan pemimpin yang harus selalu memberi motivasi, membimbing, dan membina para anggotanya.

**g. Peningkatan Kinerja Guru**

Dalam suatu organisasi pendidikan khususnya sekolah terdapat hubungan kerja sama kelompok orang yaitu, kepala

sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua peserta didik yang secara bersama-sama ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Semua komponen yang ada di sekolah tersebut merupakan bagian integral artinya meskipun dalam aktivitasnya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan perannya masing-masing, akan tetapi secara keseluruhan pekerjaan mereka diarahkan pada pencapaian tujuan sekolah. Salah satu sumber daya pendidik di sekolah adalah guru.<sup>35</sup>

Rendahnya kinerja guru tentu akan membuat kepala sekolah gundah. Rendahnya kualitas kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya tujuan di suatu sekolah. Sekolah yang kualitasnya selalu mengalami penurunan tidak akan masuk ke dalam kancah global seperti sekarang ini.<sup>36</sup> Oleh karena itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan, dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan.

Bicara mengenai peningkatan kinerja di zaman sekarang bukan lagi sebuah kebutuhan ketika terjadi penurunan kinerja saja, tetapi merupakan kebutuhan sepanjang masa. Jadi, Kualitas kinerja harus selalu ditingkatkan dan harus selalu diasah. Karena, zaman sekarang dunia pendidikan terus mengalami kemajuan seiring

---

<sup>35</sup> Shilphy Alfiattresna Octavia, *Op.Cit*, h. 43.

<sup>36</sup> Barnawi & Mohammad Arifin, *Op.Cit*, h. 78.

berjalanya waktu, jika tidak selalu diasah dan ditingkatkan, hal itu akan membuat guru tertinggal.

Apabila suatu standar kinerja belum dapat dicapai, harus diupayakan agar standar tersebut dapat diraih. Apabila suatu standar dapat dicapai dengan baik, maka perlu adanya kebijakan untuk meningkatkan standar kinerja yang lebih tinggi lagi. Agar standar kinerja yang baru dapat lebih menantang bagi guru.

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru dan meningkatkan kualitas kinerja guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.<sup>37</sup>

Menurut Wawan ada beberapa langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:<sup>38</sup>

- 1) Meningkatkan kesejahteraan bagi guru,
- 2) Memberikan diklat dan pelatihan yang *up date* tentang ilmu pengetahuan dan teknologi, agar guru bisa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi,
- 3) Melakukan pengawasan dan penilaian kinerja guru secara menyeluruh dan terjadwal,

---

<sup>37</sup> *Ibid*, h. 80.

<sup>38</sup> Shilphy Alfiattresna Octavia, *Op.Cit*, h. 45.

- 4) Membentuk mental guru,
- 5) Lebih memperketat proses rekrutmen pada guru baru,
- 6) Pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang saat ini dan mendorong guru untuk menguasainya.

Menurut peneliti, kinerja guru dalam konteks sekarang ini memerlukan perubahan ke arah yang lebih inovatif. Guru akan merasa puas apabila lingkungan sekolah tempat mereka bekerja dapat memberikan suasana yang nyaman, damai dan memberikan ruang untuk guru mengembangkan kemampuannya, kreativitasnya serta untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dengan adanya pembinaan dan pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa, kinerja guru akan berkembang dan meningkat itu dipengaruhi oleh kepuasan guru, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi.

## **2. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **a. Definisi dan Hakikat Kepemimpinan**

Secara esensial kepemimpinan termasuk dalam kajian konsep hubungan manusia. Karena proses kepemimpinan berlangsung di mana saja dalam hubungan timbal balik antar individu dan kelompok manusia.

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin. Selanjutnya, *leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin merupakan orang yang menempati posisi sebagai pemimpin sedangkan, kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin.<sup>39</sup>

Sedangkan menurut istilah kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya. Kepemimpinan lebih tertuju pada gaya seorang pemimpin dalam memimpin.

Adapun pendapat dari beberapa tokoh yang membahas tentang definisi dari kepemimpinan;

Menurut Abdu. Wahab bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain baik itu individu maupun suatu kelompok agar mau bekerja sama, untuk melakukan tindakan dan perbuatan bersama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>40</sup>

Kepemimpinan menurut Sutisna dan Rohiat yang dikutip oleh Sowiyah dalam bukunya adalah kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok, bagi yang lain adalah proses mempengaruhi kegiatan-

---

<sup>39</sup> Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 1.

<sup>40</sup> Abd. Wahab H.S, & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2011), h. 89.



kegiatan kelompok ke arah penetapan tujuan dan pencapaian tujuan.<sup>41</sup>

Sedangkan menurut Syafarudin, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok.<sup>42</sup> Dengan kata lain setiap pemimpin dituntut untuk menunjukkan peran pemimpin dalam membuat visi, misi, strategi, dan perubahan atau meningkatkan kualitas suatu organisasi yang dipegangnya.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan pemimpin terhadap individu atau kelompok sehingga ingin melakukan dengan sukarela dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan.<sup>43</sup>

Kartini Kartono menyatakan bahwa kepemimpinan adalah satu kualitas kerja dan interaksi dalam situasi kelompok. Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi-situasi kerja sama.<sup>44</sup>

Ada beberapa prinsip kepemimpinan menurut Shelton yang dikutip oleh Syafaruddin dalam bukunya, yaitu:<sup>45</sup>

- 1) Kepemimpinan adalah tidak eksklusif bagi kedudukan eksekutif,

---

<sup>41</sup> Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2016), h. 13.

<sup>42</sup> Syafarudin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ciputat: Quantum Teaching, 2010), h. 56.

<sup>43</sup> Syafaruddin & Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Citapustaka Media, 2015), h. 58.

<sup>44</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 14.

<sup>45</sup> Syafaruddin, *Op.Cit*, h. 50.

- 2) Organisasi akan remuk hancur tanpa kepemimpinan,
- 3) Hal yang benar untuk memimpin harus dimunculkan,
- 4) Fokus kepemimpinan terhadap hubungan timbal balik,
- 5) Kepemimpinan bersifat kontekstual,
- 6) Kepemimpinan dapat dipelajari, dsb.

Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.<sup>46</sup>

Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam melaksanakan kepemimpinannya karena apabila tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka yang ingin dicapai tidak akan dapat tercapai secara maksimal.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terdiri atas:

- 1) Mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan,
- 2) Memperoleh konsensus atau suatu pekerjaan,
- 3) Untuk mencapai manfaat bersama,

---

<sup>46</sup> Abd. Wahab H.S, & Umiarso, *Loc. Cit.*

## **b. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi. Sedangkan, sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi ilmu pengetahuan dan pelatihan bagi peserta didik dalam menemukan minat dan bakatnya.

Secara etimologi kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Sedangkan secara terminologi kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan suatu proses belajar dan mengajar.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 Ayat 1 bahwa:<sup>47</sup>

“Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”

Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan

---

<sup>47</sup> Novianty Djafri, *Op.Cit*, h. 3.

motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.

Berdasarkan Renstra Kemendiknas Tahun 2010-2014, tujuan strategis efektivitas kepala sekolah ditekankan pada: layanan prima pendidikan untuk membentuk insan Indonesia cerdas komprehensif yang dirumuskan dalam tujuan strategis diantaranya adalah tersedia dan terjangkau layanan pendidikan yang bermutu, relevan dan setara disemua provinsi, kabupaten dan kota.<sup>48</sup>

Menurut E. Mulyasa yang dikutip oleh Subhan bahwa untuk mencapai visi dan misi pendidikan, sekolah membutuhkan seorang yang memimpin, yaitu kepala sekolah yang mampu menjalankan peran pemimpin dan fungsi kepemimpinan di dalam sekolah. Berhasilnya suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas kinerja kepala sekolah.<sup>49</sup>

Sedangkan menurut Jamal Ma'mur Asmani bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala bentuk kegiatan, organisasi, dan segala sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Novianty Djafri, *Loc. Cit.*

<sup>49</sup> Subhan Adi Santoso & Maulidiah Amalina Rizqi, *Op. Cit.*, h. 49.

<sup>50</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: DIVA Press, 2012), h. 17.

Pendapat serupa mengenai definisi kepala sekolah juga dikemukakan oleh beberapa ahli yang lain. Menurut Soewadji Lazaruth menjelaskan kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.<sup>51</sup>

Kepala sekolah merupakan tokoh utama dalam pendidikan di sekolah, karena kepala sekolah merupakan orang terpenting di dalam organisasi dan keberhasilan sekolah tersebut tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan sebagai pemimpin untuk mengatur dan mengelola segala sesuatu yang ada di sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama, keberhasilan sekolah, dan meningkatkan mutu sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah berarti bentuk komitmen para guru, peserta didik, dan warga sekolah untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya dan berjujan agar kualitas profesional untuk menjalankan dan memimpin sumber

---

<sup>51</sup> Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), h. 60.

daya sekolah untuk mau bekerjasama dalam mencapai tujuan sekolah bersama.<sup>52</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah sangat luas sekali bagi individu. Sebuah solusi dapat diberikan dengan keterlibatan dan bantuan orang lain. Untuk memenuhi tugas dan tuntutan yang tak terbatas, sumber daya yang dikumpulkan kepala sekolah adalah suatu alternatif praktis. Suatu pendekatan bersama atau kerjasama yang baik dengan para guru dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kepemimpinan.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua komponen yang ada di sekolah, agar mau bekerjasama, melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mengembangkan mutu atau kualitas sekolah, serta mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah disepakati secara bersama-sama, dan meningkatkan proses belajar mengajar yang inovatif, guna mewujudkan peserta didik yang berakhlak mulia serta berpengetahuan luas, dan bermanfaat di masyarakat.

### **c. Peran dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepala sekolah bukan satu-satunya penentu bagi efektif tidaknya suatu sekolah karena selain kepala sekolah terdapat faktor

---

<sup>52</sup> Sowiyah, *Loc. Cit.*

lain yang perlu diperhatikan seperti guru yang dipandang sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan peserta didik dan masih ada banyak lagi masukan instrumental dan masukan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Meskipun demikian, kepala sekolah memainkan peran sentral yang sangat menentukan.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang bertanggungjawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inovatif yang memungkinkan anggotanya mendayagunakan dan mengembangkan potensinya secara optimal.

Kebijakan Pendidikan Nasional (Depdiknas) pada tahun 2006, menyebutkan bahwa ada tujuh fungsi ataupun peran utama kepala sekolah, yaitu sebagai: 1) *educator*; 2) *manager*; 3) *administrator*; 4) *supervisor*; 5) *leader*; 6) *inovator*; dan 7) *motivator*.<sup>53</sup>

Sama halnya dengan pendapat E. Mulyasa yang dikutip oleh sowiyah tentang fungsi dan tugas kepala sekolah, yaitu sebagai seorang pemimpin, fungsi dan tugas kepala sekolah sangatlah kompleks demi terwujudnya sekolah yang berkualitas.<sup>54</sup>

#### 1) Kepala Sekolah Sebagai *Educator*

Dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah

---

<sup>53</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Op.Cit*, h. 36.

<sup>54</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 99-118.

yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan motivasi, serta mengadakan model dan metode pembelajaran yang menarik. Seperti team moving class dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

Menurut Sumidjo yang dikutip oleh E. Mulyasa dalam bukunya berpendapat bahwa mengartikan pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dimaknai keterkaitannya dengan makna pendidikan, strategi pendidikan yang akan dijalankan, ataupun sarana prasarana pendidikan. Maka dari itu, kepala sekolah harus berusaha untuk memajukan, menanamkan, dan meningkatkan kualitas kinerja guru.

## 2) Kepala Sekolah Sebagai *Manager*

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin atau mengendalikan para anggotanya. Hal ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam rangka menjalankan peranya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui



kerjasama juga dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan dan pelatihan profesi, karena dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja guru.

### 3) Kepala Sekolah Sebagai *Administrator*

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendataan seluruh program yang ada di sekolah.

Secara spesifik, kepala sekolah diharuskan mampu mengadministrasikan atau mengelola segala administrasi di sekolah, seperti kurikulum, administrasi personalia, administrasi sarana prasarana sekolah, atau mengelola administrasi pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

### 4) Kepala Sekolah Sebagai *Supervisor*

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang memiliki

tujuan untuk meningkatkan kualitas profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif dan inovatif.

Dengan memperhatikan prinsip-prinsipnya, seperti hubungan konsultatif, kolegal, dan bukan hierarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan, dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan, dan merupakan bantuan profesional.

#### 5) Kepala Sekolah Sebagai *Leader*

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dilihat dari kepribadian, pengetahuan yang luas terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dalam suatu permasalahan dan komunikasi yang baik dengan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.

Peran kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, teladan atau sebagai contoh yang baik bagi seluruh warga sekolah, dapat bertanggung jawab terhadap tugasnya, dapat mengontrol diri dan emosi dan berani dalam mengambil keputusan dan resiko.

Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan memberikan petunjuk, pembinaan, dan pengawasan, meningkatkan kamauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas.

6) Kepala Sekolah Sebagai *Inovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki startegi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan warga sekolah, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh warga sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah harus juga memilki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan warga sekolah. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, dan keteladanan.

7) Kepala Sekolah Sebagai *Motivator*

Sebagai motivator di sekolah, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan

motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya

Motivasi dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Sedangkan menurut Schuetz, pemimpin memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan dan nilai-nilai kelompok
- 2) Menetapkan dan mengintegrasikan bermacam-macam corak pikiran yang ada di dalam kelompok
- 3) Mngoptimalisasikan penggunaan pemanfaatan kemampuan anggota kelompok
- 4) Membantu para anggota memecahkan masalah yang berhubungan dengan penyesuaian diri dengan kebutuhan interpersonal.<sup>55</sup>

Adapun menurut Wahjosumijdo yang dikutip oleh Abd. Wahab bahwa, kesuksesan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh peran kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga

---

<sup>55</sup> Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 66-67.

oleh tenaga kependidikan lainnya dan proses lembaga pendidikan itu sendiri.<sup>56</sup>

Dari penjelasan di atas, tampak jelas bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah kelembagaan pendidikan harus memiliki peran kepala sekolah yang begitu banyak sebagai wujud usaha dalam membangun, mengembangkan dan meningkatkan mutu, kualitas dan sistem pendidikan di sekolah.

Dapat disimpulkan bahwa, hal tersebut membuat kepemimpinan kepala sekolah berkewajiban untuk mengkoordinasikan maupun *manage* ketenagaan pendidikan di lembaga pendidikan, untuk memastikan semua program, kegiatan pendidikan, dan peraturan yang telah dibuat terlaksanakan secara terarah.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran dan tingkah laku orang lain di sekolah terutama guru, untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan mutu sekolah. Peningkatan kinerja guru dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu membina guru dalam mengembangkan kualitas kinerjanya dengan

---

<sup>56</sup> Abd. Wahab H.S, & Umiarso, *Op.Cit*, h. 114.

sungguh-sungguh dan dipenuhi pelatihan atau dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembanya.<sup>57</sup>

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan mutu atau kualitas di sekolahnya akan mencurahkan sebagian besar waktunya untuk membina, membimbing, mengontrol, mendidik, dan melatih guru, dan apabila seorang guru telah mendapatkan perhatian yang lebih dalam mengembangkan kualitas kinerja yang dilakukannya, maka hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan kualitas dan mutu suatu sekolah.

Mengingat tentang Kebijakan Pendidikan Nasional (Depdiknas) pada tahun 2006, menyebutkan bahwa ada tujuh fungsi ataupun peran utama kepala sekolah, yaitu sebagai: 1) *educator*; 2) *manager*; 3) *administrator*; 4) *supervisor*; 5) *leader*; 6) *inovator*; dan 7) *motivator*.<sup>58</sup>

Keberhasilan pendidikan di sekolah, salah satunya dipengaruhi oleh keberhasilan sistem kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan yang berada dalam sistem persekolahan, di antaranya dalam membantu meningkatkan kualitas kinerja mengajar guru. Kepala sekolah sebagai pelaksana bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan,

---

<sup>57</sup> Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), h. 28.

<sup>58</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Loc.Cit.*

administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan.<sup>59</sup>

Maka suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan program-programnya jika seluruh orang yang bekerja di dalamnya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan terarah, maka diperlukan suatu sistem atau strategi kepemimpinan yang efektif guna mengelola seluruh orang yang bekerja, agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **B. Hasil Penelitian Relevan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Saipulloh pada tahun 2014, UIN Syaif Hidayatullah Jakarta. Dengan judul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di MTs N 8 Jakarta. Menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah diperoleh sebesar 0.4269. Dapat dilihat secara kasar angka tersebut berada pada ancar-ancar 0.40 – 0.70, hal ini menyatakan, bahwa terdapat korelasi sedang atau cukup antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap otivas kinerja guru.<sup>60</sup>

Persamaan : Meneliti mengenai kepemimpinan kepala sekolah.

Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh Saipulloh lebih cenderung meneliti hubungannya, sedangkan peneliti cenderung meneliti pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

---

<sup>59</sup> Ahmad Susanto, *Op.Cit*, h. 29.

<sup>60</sup> Saipulloh, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di MTs N 8 Jakarta*, Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Atik Novitasari pada tahun 2012, Universitas Negeri Semarang. Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMA Kendal. Menunjukkan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja guru. Kemudian, kontribusi persial dari kepemimpinan kepala sekolah sebesar 23,91%. Hal ini menyatakan, bahwa kepala sekolah memegang peran penting terhadap kinerja guru. Dengan sisanya dipengaruhi oleh 10,82% lingkungan kerja, 11,90% pendidikan, dan 9,18% pelatihan.<sup>61</sup>

Persamaan : Meneliti mengenai kepemimpinan kepala sekolah.

Perbedaan : Atik Novitasari meneliti kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan.

Sedangkan peneliti lebih tefokus kepada kepemimpinan kepala sekolahnya saja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fajriani Nurdin pada tahun 2017, UIN Alaiuddin Makassar. Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer di SD 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep. Menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan

---

<sup>61</sup> Atik Novitasari, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMA Kendal*, Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2012.



kepala sekolah di SD 33/5 Mattoangin berada dalam kategori sedang yaitu sebesar 72,27%.<sup>62</sup>

Persamaan : Meneliti mengenai kepemimpinan kepala sekolah.

Perbedaan : Orientasi yang diteliti oleh Fajriani Nurdin dan peneliti hampir sama yaitu mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, hanya berbeda dari segi populasi dan sampel, Fajriani Nurdin lebih tertuju kepada guru honorer, sedangkan peneliti tertuju keseluruhan guru baik itu guru honorer atau guru yang sudah sertifikasi.

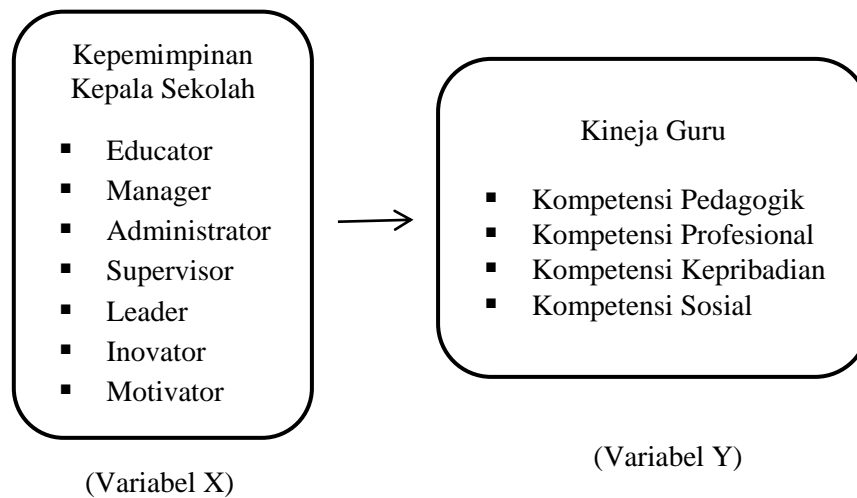
### **C. Kerangka Berpikir**

Kepemimpinan kepala sekolah memang sangat penting dalam menentukan kinerja guru. Baik buruknya guru selalu dihubungkan dengan kepemimpinan kepala sekolah, dikarenakan tugas seorang pemimpin yang harus selalu dilakukan adalah mendidik, mengelola, memotivasi, membimbing, dan membina para anggotanya.

Begitupun dengan tugas guru, selain mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, guru juga memiliki keawajiban yaitu, merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, berinovasi dan menyenangkan, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta mengembangkan kualitas akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.

---

<sup>62</sup> Fajriani Nurdin, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer di SD 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep*, UIN Alaiuddin Makassar, 2017.



Dalam kinerja guru terdapat peran dan fungsi dari kepala sekolah yang cukup signifikan, baik dari gaya memajemen sekolah atau pendidik. Ketika seorang kepala sekolah memiliki kompetensi yang mencakupi maka guru akan terkontrol dalam melaksanakan kerjanya, terlebih kepala sekolah yang memiliki kemampuan yang maksimal. Menjadi kepala sekolah yang beranjak dari seorang guru, maka ini akan memiliki *insting* atau kepedulian yang tinggi sebagai kepala sekolah terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan.

Akan tetapi sebaliknya, jika seorang kepala sekolah yang tidak memiliki kompetensi dalam memajemen sekolah, maka akan berdampak negatif pada kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Karena, pada umumnya peran pendapat guru tidak begitu berpengaruh, melainkan keputusan kepala sekolah dengan berbagai pemikiran dari berbagai sumberlah yang berpengaruh dalam sebuah kinerja guru.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban penelitian terhadap pertanyaan yang diajukan oleh seorang peneliti. Jawaban ini diberikan sebelum penelitian itu sendiri dilakukan. Karena itu, jawaban yang diberikan ini masih perlu diuji kebenarannya. Dengan kata lain hipotesis adalah jawaban sementara dari penelitian terhadap pertanyaan penelitiannya sendiri.

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Secara oprasional tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Kinerja guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat
2. Ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.

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

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) yaitu SMP Muhammadiyah 17 Ciputat Jl. Ir. H. Juanda 211, Rempoa, Ciputat Timur, Tangerang Selatan-Banten, 15412.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 5 bulan, dari bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juli 2020.

#### **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sedangkan metode atau teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik asosiatif “*associational research*”.

Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum ke hal khusus sehingga penelitian ini harus ada landasan teorinya.

Metode *associational research*, merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mencari atau mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Dari pengertian teori di atas, dengan demikian penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena data yang akan diperoleh berupa angka dan untuk analisisnya menggunakan statistik, untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel.

#### **D. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau diteliti, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian yang akhirnya akan ditarik kesimpulan dari semua data yang telah dikumpulkan.<sup>1</sup> Secara teoritis variabel dapat diartikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang memiliki variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lainnya.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu, pertama; *variabel independen*, yang sering disebut sebagai variabel bebas, yaitu sebagai variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel dependen*, dan kedua; *variabel dependen*, yang sering

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2014), h. 60

disebut sebagai variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat.

Variabel bebas (X) : Kepemimpinan kepala sekolah

Variabel terikat (Y) : Kinerja guru

## **E. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dari semua data yang telah dikumpulkan.

Jadi populasi tidak hanya orang saja, akan tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang diteliti, akan tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.<sup>2</sup>

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jajarannya dewan guru yang terdiri dari 16 guru laki-laki dan 12 guru perempuan, dengan jumlah sebanyak 28 orang.

### **2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Kemudian untuk menentukan yang harus diambil dalam suatu populasi yang ada. Menurut, Suharsimi Arikunto, bila subyek dari populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya, tetapi jika

---

<sup>2</sup>*Ibid*, h. 117.

subyek tersebut lebih dari 100, maka dapat diambil sampel antar 10-15% atau 20-25% atau bahkan lebih.<sup>3</sup>

Untuk itu sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu, seluruh jajaran dewan guru yang berada di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menggunakan teknik sebagai berikut:

### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud mengumpulkan data.<sup>4</sup>

Mengumpulkan data mengenai kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Kuesioner ditunjukkan kepada responden untuk menjangkau data terikat kinerja guru.

### **2. Observasi**

Dilakukan pada tahap pendahuluan untuk mengetahui permasalahan dan memastikan masalah penelitian dapat dilanjutkan di sekolah tersebut.

---

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 112.

<sup>4</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 199.

## **G. Instrummen Penelitian**

### **1. Kinerja Guru**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dan bertanggung jawab atas pembelajaran peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

#### **b. Definisi Operasional**

Kinerja guru merupakan tingkat profesional guru dalam proses pembelajaran selama periode tertentu yang diwujudkan melalui empat kompetensi guru, yaitu;

##### **1) Kompetensi kepribadian**

Kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

##### **2) Kompetensi pedagogik**

Kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelolaan proses pembelajaran.

##### **3) Kompetensi profesional**

Kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam.



## 4) Kompetensi sosial

Kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

## c. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan variabel pada penelitian tersebut, maka dibuat kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.1

Kisi-kisi Instrumen Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
Variabel Y Kinerja Guru	1. Pedagogik	a. Mengenal karakteristik peserta didik dengan baik.	1, 2
		b. menguasai teori belajar	3, 4
		c. Pengembangan kurikulum	5
		d. Menguasai strategi kegiatan pembelajaran	6, 7
		e. Komunikasi yang baik dengan peserta didik	8, 9
		f. Penilaian dan evaluasi	10 - 12
	2. Kepribadian	a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan.	13, 14
		b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	15 - 17
		c. Etos kerja dan tanggung	18 - 22

		jawab yang tinggi	
	3. Sosial	a. Bersikap inklusif, obyektif, dan tidak diskriminatif b. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.	23, 24 25, 26
	4. Profesional	a. Penguasaan materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. b. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif	27, 28 29, 30

### Skor jawaban angket

Nilai	Tanggapan
4	Sangat Setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

## 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

### a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua

komponen sekolah, agar mau bekerjasama, melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

**b. Definisi Oprasional**

Kebijakan Pendidikan Nasional (Depdiknas) pada tahun 2006, menyebutkan bahwa ada tujuh fungsi ataupun peran utama kepala sekolah, yaitu sebagai: 1) *Educator*, meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif; 2) *Manager*, melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru; 3) *Administrator*; berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari biaya; 4) *Supervisor*, memperhatikan prinsip-prinsipnya, seperti hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hierarkis, dilaksanakan secara demokratis; 5) *Leader*, memberikan petunjuk, pembinaan, dan pengawasan; 6) *Inovator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan; dan terakhir adalah 7) *Motivator*, motivasi dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif.



		<p>mengkomunikasikan tujuan sekolah.</p> <p>d. Kepala sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah.</p> <p>e. Kepala sekolah memberikan bimbingan dan pelatihan kepada guru di sekolah.</p>	<p>15</p> <p>16, 17</p>
	3. Manajemen	<p>a. Kepala sekolah mampu mengelola organisasi di sekolah.</p> <p>b. Kepala sekolah mampu mengelola mengadministrasikan keuangan.</p> <p>c. Kepala sekolah mampu mengelola dan mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah.</p>	<p>18, 19</p> <p>20</p> <p>21 - 23</p>
	4. Motivasi	<p>a. Kepala sekolah selalu memotivasi guru.</p> <p>b. Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap gagasan-gagasan dan cara kinerja guru.</p> <p>c. Kepala sekolah memberikan dorongan</p>	<p>24</p> <p>25, 26</p> <p>27</p>

		semangat dan memberikan inspirasi kepada guru.	
	5. Supervisi	a. Kepala sekolah melakukan supervisi terhadap kinerja guru.	28 - 30

### Skor jawaban angket

Nilai	Tanggapan
4	Sangat Setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

### 3. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan pada tahap uji coba dengan menguji validitas butir soal dan menghitung reliabilitas.

#### a. Validitas

Validitas soal di uji dengan cara menghitung koefisien korelasi ( $r$ ) antara skor tiap butir pernyataan dengan skor total dari 30 butir pernyataan dengan rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson. Butir soal dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang dikonsultasikan pada taraf signifikan 0,05. Untuk mencari validitas butir soal dengan menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*.

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = korelasi antara variable x dan y

$\sum x$  = jumlah skor dalam sebaran x

$\sum y$  = jumlah skor dalam ` y

$\sum xy$  = jumlah hasil skor x kuadrat

$\sum x^2$  = jumlah skor x kuadrat

$\sum y^2$  = jumlah skor y kuadrat

$N$  = number of cases (besar sampel)

#### b. Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach* berdasarkan data skor dari soal yang telah dinyatakan valid.

$$r_{ll} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_x^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ll}$  = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

$k$  = Jumlah item pernyataan

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians skor item

$\sum s_x^2$  = Variabel total

#### H. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

## 1. Uji Prasyarat Analisis

### a. Uji Normalitas

Normalitas sebaran data menjadi syarat untuk menentukan jenis statistik apa yang dipakai dalam penganalisisan selanjutnya. Asumsi normalitas senantiasa disertakan dalam penelitian pendidikan karena erat kaitannya dengan sifat dari subyek atau obyek penelitian pendidikan, yaitu berkenaan dengan kemampuan kelompoknya.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan uji lilliefors dengan kriteria pengujian bahwa galat taksiran regresi Y dan X dianggap berdistribusi normal apabila harga

$$L_o < L_{tabel}$$

$$L_o = F(z_i) - S(z_i)$$

Keterangan :

$F(z_i)$  = peluang bagu

$S(z_i)$  = proporsi angka baku

$L_o$  = observasi (harga mutlak terbesar)

Kriteria kenormalan yaitu :

$L_{hitung} < L_{tabel}$ : sampel berdistribusi normal

$L_{hitung} > L_{tabel}$ : sampel berdistribusi tidak normal (untuk  $\alpha = 0,005$ )<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Rostina Sundayana, *Statistik Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 83.



## b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas mempunyai makna bahwa data mempunyai variasi atau keragaman nilai sama atau dari segi statistik sama. Pengujian ini sebagai uji prasyarat yang dianjurkan untuk diuji secara statistik terlebih bila menggunakan statistik uji parametrik. Hal tersebut dimaksudkan untuk meyakinkan apakah varian variabel terikat pada setiap skor variabel bebas bersifat homogeny atau tidak.

Uji homogenitas dilakukan menggunakan uji *Fisher*. Uji ini digunakan karena varian data dianggap sama untuk semua kelompok. Melalui pengujian ini, data dinyatakan homogeny apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05. Adapun

rumus uji F Sebagai berikut :  $F = \frac{\text{varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$

## 2. Uji Hipotesis Statistik

Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau jawaban sementara yang mungkin benar dan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan dari suatu masalah dalam penelitian.<sup>6</sup>

Setelah melakukan serangkaian prasyarat analisis data dengan menggunakan uji normalitas dan homogenitas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis ini dilakukan guna mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Langkah-langkah uji hipotesis yaitu;

---

<sup>6</sup> Djaali, *Statistik Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 134.

### a. Uji Korelasi Product Moment

Koefisien korelasi merupakan cara guna mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (pengaruh kepemimpinan kepala sekolah) dengan variabel terikat (kinerja guru), dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Person Product Moment* :

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

Berikut langkah-langkahnya:

- 1) Merumuskan  $H_0$  dan  $H_a$ :

$H_0 : \rho = 0$  (tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variabel)

$H_a : \rho \neq 0$  (terdapat korelasi yang signifikan antar variabel)

- 2) Mencari  $r_{hitung}$  dengan cara memasukkan angka statistik nilai variabel x dan y dengan rumus:

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

- 3) Mencari besarnya kontribusi variabel x terhadap variabel y dengan rumus  $KP = r^2 \times 100\%$ .

- 4) Menguji signifikan dengan menetapkan nilai  $t_{hitung}$  dengan

$$\text{rumus: } t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- 5) Menentukan nilai:  $t_{tabel} = (dk = n - 2)$

- 6) Kriteria uji :

- a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan)
- b) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan)

### b. Signifikansi Regresi Linier Sederhana

Uji signifikan regresi dilakukan untuk melihat hubungan fungsional antar variabel untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut terdapat satu variabel bebas dan variabel terikat.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Membuat  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk kalimat
- 2) Membuat  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk statistik

$$H_a : \rho > 0$$

$$H_0 : \rho \leq 0$$

- 3) Membuat tabel peolong unuk menghitung angka statistik
- 4) Memasukkan angka-angka statistik dari tabel penolong

dengan rumus:

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

- 5) Menghitung persamaan regresi sederhana

$$\check{Y} = \alpha + bx$$

- 6) Membuat persamaan garis regresi:

- a) Menghitung rata-rata X dengan rumus :  $\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$

- b) Menghitung rata-rata Y dengan rumus :  $\bar{Y} = \frac{\sum y}{N}$

7) Menghitung jumlah kuadrat regresi a ( $JK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum X)^2}{n}$$

8) Menentukan jumlah kuadrat regresi b terhadap a ( $JK_{reg(b|a)}$ )

$$\text{dengan rumus : } JK_{reg(b|a)} = b \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}$$

9) Menentukan jumlah kuadrat residu ( $JK_{res}$ ) dengan rumus :

$$JK_{res} = \sum y^2 - JK_{reg(a)} - JK_{reg(b|a)}$$

10) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{reg(a)}$ ) dengan

$$\text{rumus: } RJK_{Reg(a)} = JK_{Reg(a)}$$

11) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{reg(b|a)}$ )

$$\text{dengan rumus: } RJK_{Reg(b|a)} = JK_{Reg(b|a)}$$

12) Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{Res}$ ) dengan

$$\text{rumus: } RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

13) Menguji signifikan dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b|a)}}{RJK_{Res}}$$

Kaidah pengujian signifikan:

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan, dan

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  carilah nilai  $F_{tabel}$  dengan

$$\text{rumus : } F_{tabel} = F_{\{(1-\alpha)(dk_{Reg(b|a)})(dk_{Res})\}}$$

### c. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang dihasilkan dapat didekati oleh bentuk linier ataukah non linier.

Langkah-langkah pengujian linearitas regresi:

- 1) Mencari jumlah kuadrat error ( $JK_E$ ) dengan rumus:

$$JK_E = \sum k \left( \sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{n} \right)$$

- 2) Mencari jumlah kuadrat tuna cocok ( $JK_{TC}$ ) dengan

$$\text{rumus : } JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$$

- 3) Mencari rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok ( $JK_{TC}$ )

$$\text{dengan rumus : } RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

- 4) Mencari rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_E$ ) dengan

$$\text{rumus: } RJK_E = \frac{JKE}{n-k}$$

- 5) Mencari nilai  $F_{hitung}$  dengan rumus :  $F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$

- 6) Menentukan keputusan pengujian linearitas:

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya data berpola linier

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya data berpola tidak linier.

Dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk_{TC}, dk_E)}$$

$$= F_{(1-0,05)(dk=k-2, dk=n-k)}$$

7) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

8) Membuat kesimpulan

## I. Hipotesis Statistik

Pada analisis tahap akhir ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat menjawab hipotesis penelitian.

Variabel X = Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel Y = Kinerja Guru

Hipotesis itu terbukti jika:

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho > 0$$

$H_0 =$  Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.

$H_a =$  Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Sejarah SMP Muhammadiyah 17 Ciputat**

Penerimaan murid baru di SMP Muhammadiyah 17 dimulai pada tanggal 15 Juli 1964 dengan jumlah siswa sebanyak 51 orang. Pada tanggal 10 Oktober 1964 secara resmi SMP Muhammadiyah 17 di resmikan di bekas balai desa Ciputat, dengan kepala sekolah Drs. Abd. Rahman Partosentono.

Pada awal berdirinya SMP Muhammadiyah 17 belum memakai nama SMP Muhammadiyah 17, tetapi masih memakai nama SMPM.

Hal ini disebabkan keadaan masyarakat Ciputat pada saat itu belum bersimpati penuh terhadap organisasi Muhammadiyah. Semenjak berdirinya SMP Muhammadiyah 17 di kelola langsung oleh Muhammadiyah Cabang Ciputat yang saat itu di ketuai oleh Asman Ambo.

Tahun 1965 atas usul dewan guru, karena kesibukan Drs. Haji Abd. Rahman Partosentono, bagian Pengajaran Muhammadiyah cabang Ciputat mengangkat Drs. Haji Mawardi Idrus menjadi Pimpinan SMP Muhammadiyah 17 menngantikan Drs. Haji Abd. Rahman Partosentono.

Pada tahun 1965 nama SMPM berubah menjadi SMP Muhammadiyah I, dan pada tahun ini juga atas usul Pimpinan

Muhammadiyah ranting Rempoa Adnan Thaher, SMP Muhammadiyah 17 dipindahkan kedesa Rempoa, hal ini di sebabkan :

- a. Gedung SMP Muhammadiyah 17 di Ciputat masih menumpang.
- b. Di Ciputat sudah berdiri PGA Muhammadiyah I.
- c. Tersedianya tanah untuk gedung SMP Muhammadiyah 17 di desa Rempoa

Didesa Rempoa SMP Muhammadiyah 17 dibangun diatas tanah desa atas persetujuan lurah / kepala desa Rempoa pada saat itu bapak Haji Muhammad hasan.

Pada tahun 1967 SMP Muhammadiyah 17 mengikuti ujian persamaan negeri dan semula menginduk ke SMP Muhammadiyah 9 Jalan Limau I, II dan III Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Dalam ujian persamaan negeri yang perdana ini SMP Muhammadiyah 17 berhasil meluluskan siswanya 90%.

Pada tahun berikutnya, tahun 1968 SMP Muhammadiyah 17 masih mengikuti ujian persamaan negeri dan juga masih menginduk ke SMP Muhammadiyah 9 Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Kemudian, untuk tahun 1969 ujian persamaan negeri SMP Muhammadiyah 17 dialihkan ke SMP Negeri 16 Palmerah Jakarta Selatan. Hal ini berlangsung hingga tahun 1971, SMP Muhammadiyah 17 masih mengikuti ujian persamaan negeri dan juga masih menginduk ke SMP lain.



Tahun 1972 untuk pertama kali SMP Muhammadiyah 17 mengadakan ujian (EBTA) mandiri. Dan pada tahun 1972 ini pula secara resmi mulai digunakan nama “SMP Muhammadiyah 17 Jakarta”.

## 2. Profil Sekolah

Nama Sekolah	: SMP Muhammadiyah 17 Ciputat
Alamat Sekolah	: Jl. Ir. H. Juanda No. 211
Kelurahan / Kecamatan	: Rempoa / Ciputat Timur
Kabupaten / Kota	: Tangerang Selatan
Telepon	: (021) 7401364
Nama Yayasan (Swasta)	: Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Cabang Ciputat Timur
Alamat & No. Telp	: Jl. Ir. H. Juanda No.211 Rempoa Ciputat Timur
Email	: <a href="mailto:smpmuhammadiyah_17ciputat@yahoo.com">smpmuhammadiyah_17ciputat@yahoo.com</a>
NPSN	: 20603576
Jenjang Akreditasi	: Terakreditasi “A”
Tahun Didirikan	: 10 Oktober 1964
Tahun Beroperasi	: 10 Oktober 1964

### **Kepemilikan Tanah**

- a. Status Tanah : Tanah Desa
- b. Luas Tanah : 1000 M
- c. Status Bangunan : Pribadi

- d. Surat Ijin Bangunan : -
- e. Luas Seluruh Bangunan : 1176 M

### **3. Visi, Misi, Motto dan Tujuan**

#### **a. Visi**

“Terunggul dalam prestasi, teladan dalam bersikap dan bertindak, konsisten dalam menjalankan ajaran agama”.

#### **b. Misi**

- 1) Mewujudkan peningkatan kualitas/mutu lulusan.
- 2) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama Islam.
- 3) Membina sikap percaya diri, semangat gotong royong, dan cinta tanah air.
- 4) Mewujudkan peningkatan jumlah lulusan yang masuk SMA/SMK negeri.
- 5) Meningkatkan status sekolah menjadi sekolah unggulan.

#### **c. Motto**

“Cerdas, berkualitas, berakhlakul karimah”

#### **d. Tujuan dan Target**

- 1) Meningkatkan perilaku akhlak mulia bagi peserta didik.
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan minat dan bakat peserta didik.
- 3) Mengembangkan kepribadian manusia yang utuh bagi peserta didik.

- 4) Mempersiapkan peserta didik sebagai bagian dari anggota masyarakat yang mandiri dan berguna.
- 5) Mempersiapkan peserta didik dalam melanjutkan pendidikan lebih lanjut.

#### 4. Keadaan Guru

Adapun tenaga pengajar yang terdapat di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat berjumlah 29 guru, dengan 18 guru laki-laki dan 12 guru perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**

Daftar Guru SMP Muhammadiyah 17 Ciputat

No	Nama	L / P	Jabatan	Lulus	Guru Bid. Studi
1	Drs. Sobari	L	Kepala Sekolah	S1	Pkn
2	Tatang Setiawan, S.Pd.	L	Wakasek Bid. Kurikulum	S1	Matematika
3	Ahmad Akbar, S.Pd	L	Wakasek Kesiswaan	S1	Staf Perpustakaan
4	Drs. H. Ahmad Mulyadi	L	Wakasek Bid. Ismuba	S1	Ips Terpadu
5	Sholihin, S.Pd	L	Wakasek Bid. Sarpras	S1	Prakarya
6	Amir Mahmud, S.Pd.	L	Guru	S1	Pkn
7	Maryadi Hm, Se. Mm	L	Guru	S1	Bp/Bk
8	Drs. Sayuti Sufriatna, Mm	L	Guru	S2	Ips Terpadu
9	Dra. Nurida	P	Guru	S1	PAI
10	Didah Nuryatin, S.Pd.	P	Guru	S1	B. Inggris & Kmm
11	Muhtar, S.Pd.I	L	Guru	S1	PAI
12	Muhamad Pahrudin, S.Pd	L	Guru/Kep. Lab. Ipa	S1	Ipa Terpadu
13	Dra. Kasrah	P	Guru	S1	B. Indonesia
14	Nur Esa Prasetio,	L	Guru/ Pemb. Ipm	S1	Seni Budaya

	S.Hum				
15	Muhamad Tantowi, Ss	L	Guru	S1	B. Inggris
16	Tomi Nurdamarsah, S.Pd	L	Guru/Kep. Perpustakaan	S1	Kemuhammadiyahan
17	Ely Rahmawati, S.Pd	P	Guru	S1	B. Indonesia
18	Deni Kurniawan, S.Pd	L	Guru	S1	Penjaskes
19	Irma Rahmaniar, S.Pd	P	Guru	S1	Matematika
20	Evi Puspita, S.Pd	P	Guru	S1	Ipa Terpadu
21	Endar Arifin, S.Pd	L	Guru	S1	Matematika
22	Siti Badriati Chaniago, S.Pd	P	Guru	S1	Bahasa Arab
23	Yuliani, S.Pd	P	Guru		Tik
24	Nur Aslamiah, S.Pd	P	Guru	S1	Bahasa Arab
25	Khufaiatul Fikri, S.Pd	P	Guru	S1	B. Indonesia
26	Isti Rahmawati, S.Pd	P	Guru	S1	B. Inggris
27	Wahyu Suprpto, S.Pd.T	L	Guru		Matematika
28	Abdu Salam Endang Pratama	L	Guru	Smk	Tik & Pkn
29	Nadira Luisa Jusuff	P	Guru	S1	Ips

### 5. Keadaan Tenaga Kependidikan

Selain pendidik, kegiatan di sekolah dapat berjalan dengan lancar karena adanya tenaga kependidikan. Adapun tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat berjumlah 7 orang. Berikut tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat;

**Tabel 4.2**

Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 17 Ciputat

<b>NO</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
1	Muhamad Ali Jafar Sidiq, Shi	Kepala Tata Usaha
2	Kamaludin Rais	Staf Administrasi
3	Muhammad Alam Purba	Staf Perpustakaan
4	Upi Mayang Sari, Se	Staf Administrasi
5	Hilda Ayuni Syam	Staf Perpustakaan
6	Djuhaidah Noor Amali	Staf Keuangan
7	Alfat Reza Fahlefi	Staf Administrasi

**6. Keadaan Peserta Didik**

Jumlah peserta didik SMP Muhammadiyah 17 Ciputat tahun pelajaran 2019/2020 berjumlah 329 peserta didik, dengan perincian diantaranya kelas VII, VIII, dan IX. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3**

Peserta Didik SMP Muhammadiyah 17 Ciputat

<b>Kelas</b>	<b>Rombel</b>	<b>Jumlah Siswa</b>		<b>Jumlah</b>
		<b>L</b>	<b>P</b>	
VII	2	41	38	79
VIII	4	82	40	122
IX	4	73	55	128
Jumlah		196	133	329

**B. Hasil Penelitian**

Perolehan data angka dapat diperoleh dari hasil angket yang telah disebarakan kepada responden yang berjumlah 28 orang. Penamaan masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (variabel x) dan Kinerja Guru (variabel y).

Data masing-masing variabel dideskripsikan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif meliputi skor minimum, maksimum, rentang skor, rata-rata, median, mean, modus, simpang baku, varians skor, dan tabel distribusi frekuensi serta histogram yang memperhatikan sebaran data dalam bentuk grafik.

### 1. Data tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X)

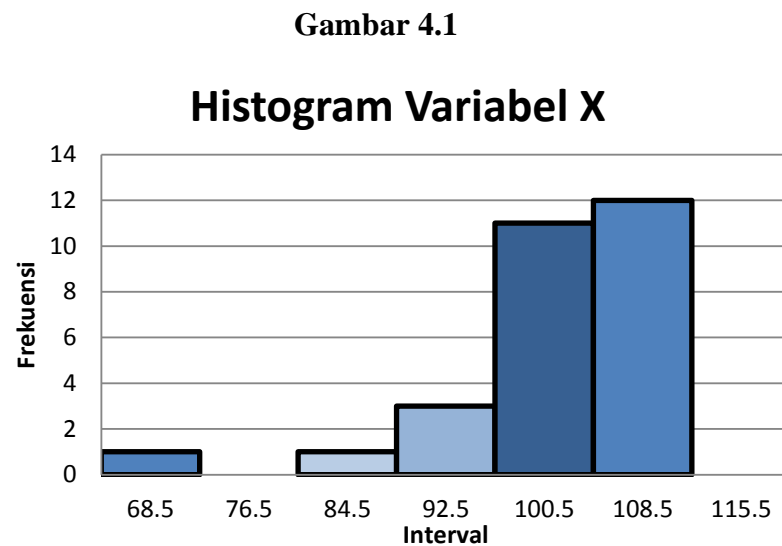
Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari angket kepemimpinan kepala sekolah yang disebarkan kepada 28 responden diperoleh nilai tertinggi 116 dan nilai terendah 69 dengan rentang 47 dan standar deviasi 9,59 dan varians 92,06. Mean 105,36; median 107 dan modus 105. Sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 4.4**

Distribusi Frekuensi Variabel X

No	Interval	F	F rel	F kum
1	69 - 76	1	3,5	1
2	77 - 84	0	0	1
3	85 - 92	1	3,5	2
4	93 - 100	3	11	5
5	101 - 108	11	39	16
6	109 - 116	12	43	28
<b>Jumlah</b>		28	100	

Setelah data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi maka, data kemudian divisualisasikan dalam bentuk histogram seperti gambar berikut ;

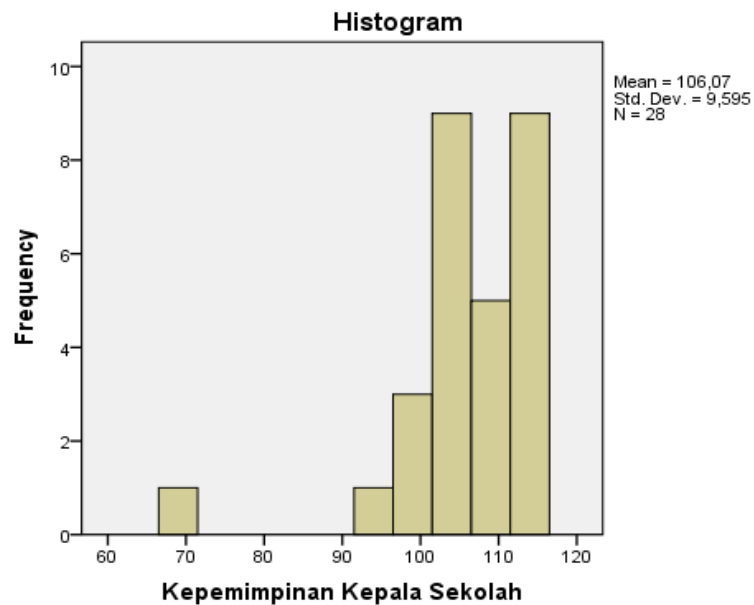


Output hasil perhitungan SPSS

**Statistics**

Kepemimpinan Kepala Sekolah

N	Valid	28
	Missing	0
Mean		106,07
Median		106,67 <sup>a</sup>
Mode		105 <sup>b</sup>
Std. Deviation		9,595
Variance		92,069
Range		47
Minimum		69
Maximum		116
Sum		2970



## 2. Data tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X)

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari angket kinerja guru yang disebarakan kepada 28 responden diperoleh nilai tertinggi 120 dan nilai terendah 90 dengan rentang 30 dan standar deviasi 7,65 dan varians 58,58. Mean 107,92; median 108 dan modus 109. Sebaran skor kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 4.5**

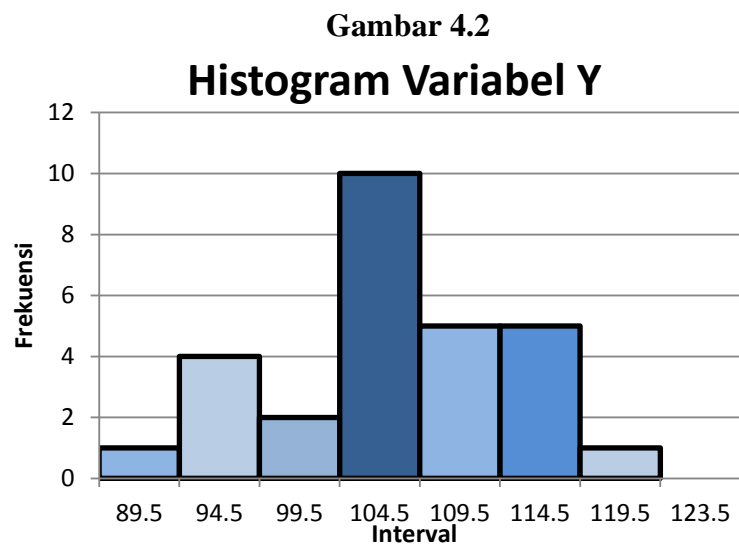
Distribusi Frekuensi Variabel Y

No	Interval	F	F rel	F kum
1	90 - 94	1	3,5	1
2	95 - 99	4	14	5
3	100 - 104	2	7	7
4	105 - 109	10	36	17
5	110 - 114	5	18	22
6	115 - 119	5	18	27



7	120 - 124	1	3,5	28
<b>Jumlah</b>		28	100	

Setelah data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi maka, data kemudian divisualisasikan dalam bentuk histogram seperti gambar berikut ;

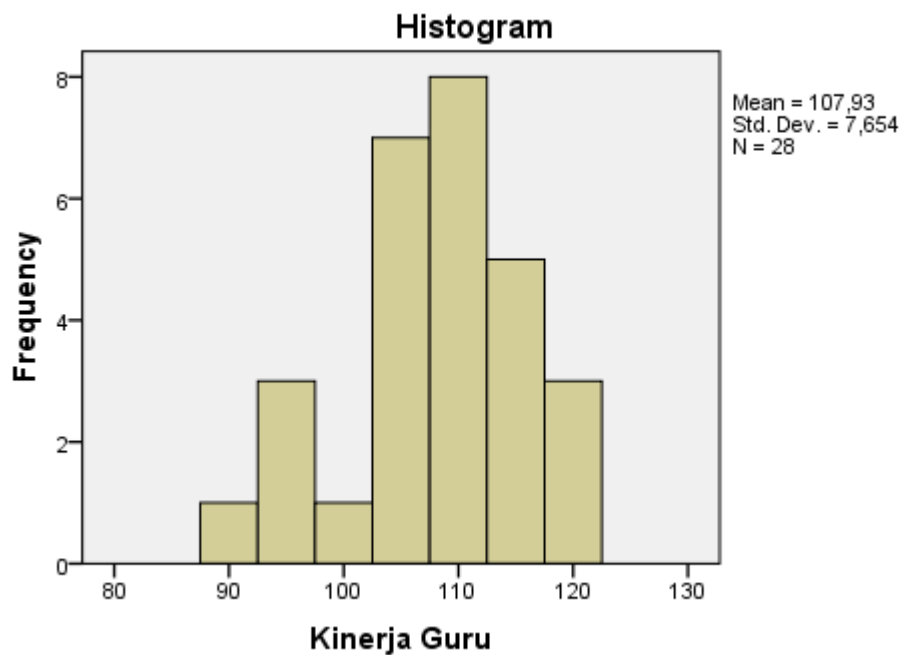


Output hasil Perhitungan SPSS

### Statistics

Kinerja Guru

N	Valid	28
	Missing	0
Mean		107,93
Median		108,60 <sup>a</sup>
Mode		109
Std. Deviation		7,654
Variance		58,587
Range		30
Minimum		90
Maximum		120
Sum		3022



### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Coba Validitas

##### a. Variabel X

Dengan menggunakan teknik *validitas product moment* diperoleh koefisien korelasi butir ( $r_{hitung}$ ) untuk 30 butir pernyataan dengan sampel sebanyak 28 responden dengan taraf signifikan 5% atau 0,05, maka  $r_{tabel}$  dari penelitian variabel X adalah 0,374. Butir soal dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang dikonsultasikan pada taraf signifikan 0,05.

Berdasarkan hasil dari uji validats pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terdapat 30 pernyataan yang telah diujikan semua item pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis terdapat dilampiran 2.1 halaman 105.

### b. Uji Coba Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)

Dengan menggunakan teknik *validitas product moment* diperoleh koefisien korelasi butir ( $r_{hitung}$ ) untuk 30 butir instrumen dengan sampel sebanyak 28 responden dengan taraf signifikan 5% atau 0,05, maka  $r_{tabel}$  dari penelitian variabel Y adalah 0,374. Butir soal dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang dikonsultasikan pada taraf signifikan 0,05.

Berdasarkan hasil dari uji validasi pada variabel kinerja guru terdapat 30 pernyataan yang telah diujikan semua item pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis terdapat dilampiran 2.2 halaman 108.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *SPSS Versi 18* terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah (x) dan kinerja guru (y). Diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's*, seperti dimuat pada tabel berikut;

**Tabel 4.6**

Hasil Uji Reliabilitas

	Variabel	Koefisien Reliabilitas
X	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,924
Y	Kinerja Guru	0,902

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa 30 butir pernyataan semua menunjukkan reliabel, hal ini dibuktikan dengan hasil hitung *Alpha Cronbach's* melebihi angka standar yang

ditetapkan yaitu sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang telah diuji cobakan dapat diterima dan reliabel.

Output hasil perhitungan SPSS

#### Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,924	30

#### Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	30

### 3. Uji Normalitas

#### a. Variabel X

Hasil pengujian normalitas *lilliefors* variabel X didapat  $L_{hitung} = 0,14$  lebih kecil dari  $L_{tabel} = 0,161$ . Hal ini menyatakan bahwa data skor dari variabel X bersumber dari populasi yang berdistribusi normal, yang artinya persyaratan analisis untuk variabel tersebut terpenuhi. Hasil analisis terdapat dilampiran 4.1 halaman 115.

## Output hasil perhitungan SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kepemimpinan Kepala Sekolah
N		28
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	106,07
	Std. Deviation	9,595
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,150
	Negative	-,165
Kolmogorov-Smirnov Z		,871
Asymp. Sig. (2-tailed)		,434

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas variabel X dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai KSZ sebesar 0,871 dan Asymp. Sig sebesar 0,434 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari distribusi normal.

#### b. Variabel Y

Hasil pengujian normalitas *lilliefors* variabel Y didapat  $L_{hitung} = 0,07$  lebih kecil dari  $L_{tabel} = 0,161$ . Hal ini menyatakan bahwa data skor dari variabel Y bersumber dari populasi yang berdistribusi normal, yang artinya persyaratan analisis untuk variabel tersebut terpenuhi. Hasil analisis terdapat dilampiran 4.2 halaman 116.

## Output hasil perhitungan SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kinerja Guru
N		28
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	107,93
	Std. Deviation	7,654
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,066
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,534
Asymp. Sig. (2-tailed)		,938

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas variabel Y dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai KSZ sebesar 0,534 dan Asymp. Sig sebesar 0,938 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari distribusi normal.

Untuk lebih detailnya, hasil uji normalitas *lilliefors* bagi masing-masing variabel penelitian diringkas pada tabel berikut;

**Tabel 4.7**

Hasil Pengujian Normalitas *Lilliefors*

Variabel		L <sub>hitung</sub>	L <sub>tabel</sub>	Hasil
X	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,14	0,161	Normal
Y	Kinerja Guru	0,07	0,161	Normal

#### 4. Uji Homogenitas

Analisis regresi dan korelasi mensyaratkan terpenuhinya asumsi homogenitas varians sampel. Homogenitas varians sampel merupakan

kumpulan skor variabel terikat untuk setiap skor variabel bebas yang sama memiliki varian homogen. Uji homogenitas varians dilakukan terhadap skor variabel Y yang telah dikelompokkan berdasarkan kesamaan skor variabel X. Asumsi homogenitas terpenuhi jika variasi skor variabel Y untuk setiap skor variabel X yang sama homogen.

Uji homogenitas varians dilakukan dengan uji *Fisher* (uji F). Kriteria pengujian ditetapkan berdasarkan hasil perhitungan nilai statistik  $F_{hitung}$  sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka artinya persyaratan homogenitas terpenuhi

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka artinya persyaratan homogenitas tidak terpenuhi.

Rangkuman hasil perhitungan pengujian homogenitas seperti disajikan pada tabel 4.10 :

**Tabel 4.8**

Hasil Pengujian Homogenitas Varians

<b>Varians</b>	<b><math>F_{hitung}</math></b>	<b><math>F_{tabel}</math></b>	<b>Hasil</b>
Y dan X	1,57	1,88	Homogen

Dapat dijelaskan hasil perhitungan statistik pada uji homogenitas varians skor variabel Y atas variabel X diperoleh  $F_{hitung} (1,57) < F_{tabel} (1,88)$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan varians Y atas X adalah homogen.

## Output hasil perhitungan SPSS

## ANOVA

Kinerja Guru					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1117,524	16	69,845	1,655	,200
Within Groups	464,333	11	42,212		
Total	1581,857	27			

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk kinerja guru berdasarkan kepemimpinan kepala sekolah = 1,655 lebih besar dari pada 0,005. Maka, dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru berdasarkan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai varian yang sama (homogen).

Berdasarkan hasil uji homogen varian di atas diketahui data penelitian memenuhi persyaratan untuk dapat dianalisis menggunakan statistik teknik uji korelasi product moment pearson dan regresi linear sederhana.

### 5. Hasil Uji Hipotesis

Setelah data berdistribusi normal selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Dengan hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut;

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$



Berikut akan dijelaskan hasil *output* pengolahan data uji hipotesis.

#### a. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Menggunakan uji statistik *t* yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu independen secara individual dalam menjabarkan variasi variabel terikat dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel yang diujikan, selain itu bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t terdapat pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**

Hasil hitung Koefisien Korelasi Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah  
Dengan Kinerja Guru

N	Koefisien		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ $\alpha = 0,05$
	$r$	$R = r^2$		
28	0,620	0,384	4,042*	2,056

\*Koefisien korelasi signifikan, jika  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,042 > 2,056$  pada  $\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r = 0,620$  dan

koefisien determinasi sebesar  $R = r^2 = 0,384$ . Uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,042 > 2,056$  pada  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat diterima.

Sedangkan jika menggunakan angka probabilitas signifikansi yang didapat dari tabel output hasil perhitungan SPSS di bawah adalah 0,000. Kriteria pengujian;

Apabila  $\text{Sig.} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Apabila  $\text{Sig.} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

#### Output hasil perhitungan SPSS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,438	13,067		4,243	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,495	,123	,620	4,033	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel

terikat. Perhitungan koefisien korelasi menggunakan rumus product moment pearson. Dari tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel 4.10, yaitu tabel tingkat korelasi dan kekuatan hubungan sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

Tingkat Korelasi dan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat
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

Output hasil perhitungan SPSS

**Correlations**

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,620**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	28	28
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	28	28

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,620 dimana tingkat hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah korelasi yang kuat.

## Output hasil perhitungan SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 <sup>a</sup>	,385	,361	6,118

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang dilihat dari tabel 4.9 sebesar 0,384. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,384 atau 38,4% sedangkan 0,616 atau 61,6% tersebut dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepemimpinan kepala sekolah. Angka 0,384 tersebut diperoleh dari rumus koefisien determinasi yaitu  $KD = r^2 \times 100\%$  dimana  $0,620^2 \times 100\% = 0,384$ .

#### b. Uji Signifikan dan Linearitas Regresi

Pada tahap selanjutnya peneliti akan melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah (variabel X) terhadap kinerja

guru (variabel Y) yang akan diuji dengan menggunakan teknik uji regresi linear sederhana.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut;

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

Kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dijelaskan oleh koefisien regresi yang dihitung dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitasnya dengan cara Uji-F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah yang paling utama dalam uji hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan konstanta  $\alpha = 56$  dan koefisien regresi  $\beta = 0,49$ . Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $\hat{Y} = 56 + 0,49X$ .

Analisis selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANAVA.

**Tabel 4.11**

Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	Uji F	
				$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$
Total	28	327277,67	-		
Koefisien a	1	326160,14	326160,14		
Regresi (b/a)	1	602,77	602,77	30,45*	4,23
Sisa	26	514,716	19,79		
Tuna Cocok	15	50,42	3,36	0,079**	2,40
Galat	11	464,34	42,21		

Keterangan :

\*) : Regresi signifikan ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$ \*\*) : Regresi berbentuk linear ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$ 

Dk : Derajat kuadrat

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel} = 30,45 > 4,23$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hasil hitung tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel} = 0,079 < 2,48$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hasil hitung ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

#### D. Interpretasi Hasil Penelitian

Dengan demikian, berdasarkan serangkaian hasil penelitian hasil analisis data diatas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP

Muhammadiyah 17 Ciputat. Dengan kata lain, semakin besar peran kepemimpinan kepala sekolah, akan semakin meningkat pula kualitas kinerja guru. Secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yaitu dengan adanya peran pemimpin yaitu, kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru memiliki hasil yang positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal tersebut telah dibuktikan dengan serangkaian pengujian hipotesis yang sama dengan variabel sebelumnya yaitu uji T, uji koefisien korelasi dan ujikoefisien determinasi. Secara koefisien menunjukkan hasil sebesar 0,384 atau 38,4% untuk pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sedangkan 0,616 atau 61,6% tersebut dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepemimpinan kepala sekolah, misalnya faktor motivasi dari diri guru tersebut atas kemauan dalam melakukan pekerjaannya atau dari faktor sarana prasarana yang ada di sekolah yang mendukung atau menambah semangat guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian, uji koefisien korelasi yang telah diuji kedua variabel tersebut memiliki tingkat korelasi yang kuat yaitu 0,620. Uji T juga menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan hasil nilai sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,042 > 2,056$ . Maka dapat diinterpretasikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian yang telah dilaksanakan berhasil memberikan kesimpulan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat. Hal tersebut dibuktikan dengan serangkaian perhitungan, diantaranya:

1. Uji koefisien korelasi, pada hasil uji koefisien tingkat hubungan variabel X dengan variabel Y memiliki tingkat korelasi yang kuat, yaitu sebesar 0,620. Maka dapat dikatakan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y).
2. Uji koefisien determinasi, pada hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,384 atau 38,4% untuk pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sedangkan 0,616 atau 61,6% tersebut dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepemimpinan kepala sekolah.
3. Uji T, pada hasil uji T dapat dinyatakan bahwa kedua variabel terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan hasil perhitungan sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,042 > 2,056$ .



4. Maka dapat disimpulkan bahwa suatu variabel yang memiliki tingkat hubungan yang kuat tidak secara otomatis memiliki pengaruh yang besar pula.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangannya. Maka dari itu, peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan, diantaranya:

1. Untuk kepala sekolah hendaknya selalu memberi pelatihan atau pembinaan untuk guru supaya kinerja guru terus meningkat atau berkembang.
2. Untuk guru hendaknya terus belajar dan melatih diri untuk membuat atau merancang kegiatan belajar mengajar yang inovasi dan terus membangun komunikasi yang baik dengan kepala sekolah, sesama guru, tenaga kependidikan, dan warga sekolah lainnya.
3. Untuk peneliti selalu semangat dalam memperluas wawasan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andang, 2014, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'mur, 2012, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: DIVA Press.
- Barnawi & Mohammad Arifin, 2012, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Burhanuddin, 1994, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara.
- Depdiknas, 2002, *Kamus Besar Bahasa Iindonesia*, edisi ketiga, Jakarta: Balai Pustaka.
- Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas.
- Djaali, 2015, *Statistik Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data Dengan Progra Program SPSS Dalam Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djafri, Novianty, 2017, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish.
- Djamarah, Syaiful Bahri, 2010, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif; Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*, Jakarta; Rineka Cipta.
- E.Mulyasa, 2013, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Herwina, Bahar, 2016, *Etika Profesi Kependidikan*, Ciputat; Fakultas Ilmu Pendidikan UMJ.
- Hidayat, Sholeh, 2017, *Pengembangan Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Husien, Latifah, 2017, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Indah, Yuni, 2016, *Kebijakan Sertifikasi, dan Kesejahteraan Guru*, Yogyakarta: Deepublish.

- Iqbal, Abu Muhammad, 2015, *Pemikiran Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lazaruth, Soewadji, 1994, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta: Kanisius.
- Nata, Abuddin, 2001, *Paradigma Pendidikan Islam*, Jakarta; PT. Raja Grafindo.
- Octavia, Shilphy Alfiattresna, 2019, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, Donni Juni, 2014, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: CV. Alfabeta, 2014.
- Santoso, Subhan Adi & Maulidyah Amalina Rizqi, 2018, *Kinerja Pengawas Sekolah Kepala Sekolah dan Guru Pada Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish.
- Sobirin, 2018, *Kepala Sekolah, Guru, dan Pembelajaran*, Bandung: Nuansa.
- Sowiyah, 2016, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Media Akademi.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, R&D*, Bandung:Alfabeta.
- Sundayana, Rostina, 2016, *Statistik Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi, 2016, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprihatiningrum, Jamil, 2013, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Susanto, Ahmad, 2016, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenada Media.
- Syafaruddin, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan*, Ciputat: Quantum Teaching.
- Syafaruddin & Asrul, 2015, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.
- Yusuf, Muri, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group.

## **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

### Lampiran 1 Deskripsi Data

NO	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	115	119	13225	14161
2	98	95	9604	9025
3	113	109	12769	11881
4	116	120	13456	14400
5	97	99	9409	9801
6	102	97	10404	9409
7	114	114	12996	12996
8	69	90	4761	8100
9	102	103	10404	10609
10	111	116	12321	13456
11	114	96	12996	9216
12	111	115	12321	13225
13	114	107	12996	11449
14	113	116	12769	13456
15	92	108	8464	11664
16	105	112	11025	12544
17	106	109	11236	11881
18	107	109	11449	11881
19	109	112	11881	12544
20	105	110	11025	12100
21	106	107	11236	11449
22	104	105	10816	11025
23	115	113	13225	12769
24	105	105	11025	11025
25	104	119	10816	14161
26	108	109	11664	11881
27	115	103	13225	10609
28	100	105	10000	11025
	2970	3022	317518	327742
Rata-rata	106,07	107,93		
Median	107	108		
Modus	105	109		
Stdev	9,59	7,65		
Varians	92,06	58,58		
Max	116	120		
Min	69	90		
Rentang	47	30		

**Lampiran 2.1****Validitas X**

**Validitas X**

### Lampiran 2.1

#### Hasil Uji Coba Validitas Variabel X

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,586	0,374	valid	16	0,510	0,374	valid
2	0,503	0,374	valid	17	0,865	0,374	valid
3	0,525	0,374	valid	18	0,536	0,374	valid
4	0,491	0,374	valid	19	0,561	0,374	valid
5	0,411	0,374	valid	20	0,402	0,374	valid
6	0,571	0,374	valid	21	0,814	0,374	valid
7	0,504	0,374	valid	22	0,587	0,374	valid
8	0,659	0,374	valid	23	0,376	0,374	valid
9	0,496	0,374	valid	24	0,653	0,374	valid
10	0,729	0,374	valid	25	0,455	0,374	valid
11	0,538	0,374	valid	26	0,708	0,374	valid
12	0,709	0,374	valid	27	0,382	0,374	valid
13	0,504	0,374	valid	28	0,409	0,374	valid
14	0,555	0,374	valid	29	0,541	0,374	valid
15	0,570	0,374	valid	30	0,461	0,374	valid



## **Validitas Y**

**Validitas Y**

## Lampiran 2.2

### Hasil Uji Coba Validitas Variabel Y

<b>No</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Status</b>	<b>No</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Status</b>
1	0,496	0,374	valid	16	0,773	0,374	valid
2	0,502	0,374	valid	17	0,439	0,374	valid
3	0,401	0,374	valid	18	0,637	0,374	valid
4	0,377	0,374	valid	19	0,539	0,374	valid
5	0,380	0,374	valid	20	0,527	0,374	valid
6	0,485	0,374	valid	21	0,399	0,374	valid
7	0,431	0,374	valid	22	0,527	0,374	valid
8	0,424	0,374	valid	23	0,551	0,374	valid
9	0,412	0,374	valid	24	0,423	0,374	valid
10	0,408	0,374	valid	25	0,755	0,374	valid
11	0,459	0,374	valid	26	0,518	0,374	valid
12	0,485	0,374	valid	27	0,523	0,374	valid
13	0,521	0,374	valid	28	0,559	0,374	valid
14	0,488	0,374	valid	29	0,725	0,374	valid
15	0,383	0,374	valid	30	0,712	0,374	valid

**Reliabilias X**

## **Reliabilias X**

## **Reliabilias Y**

## **Reliabilias Y**

## Lampiran 4.1

### Perhitungan Normalitas Variabel X

Responden	Xi	rt	Xi - rt	sd	Zi	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
8	69	106,07	-37,07	9,59	-3,8655	0,000057	0,04	-0,04
15	92	106,07	-14,07	9,59	-1,4672	0,072	0,07	0,00
5	97	106,07	-9,07	9,59	-0,9458	0,173	0,11	0,06
2	98	106,07	-8,07	9,59	-0,8415	0,2	0,14	0,06
28	100	106,07	-6,07	9,59	-0,633	0,264	0,18	0,08
6	102	106,07	-4,07	9,59	-0,4244	0,337	0,21	0,13
9	102	106,07	-4,07	9,59	-0,4244	0,337	0,25	0,09
22	104	106,07	-2,07	9,59	-0,2158	0,416	0,28	0,14
25	104	106,07	-2,07	9,59	-0,2158	0,416	0,32	0,10
24	105	106,07	-1,07	9,59	-0,1116	0,456	0,36	0,10
16	105	106,07	-1,07	9,59	-0,1116	0,456	0,39	0,07
20	105	106,07	-1,07	9,59	-0,1116	0,456	0,43	0,03
17	106	106,07	-0,07	9,59	-0,0073	0,472	0,46	0,01
21	106	106,07	-0,07	9,59	-0,0073	0,472	0,50	-0,03
18	107	106,07	0,93	9,59	0,09698	0,462	0,53	-0,07
26	108	106,07	1,93	9,59	0,20125	0,42	0,57	-0,15
19	109	106,07	2,93	9,59	0,30553	0,382	0,61	-0,23
10	111	106,07	4,93	9,59	0,51408	0,305	0,64	-0,34
12	111	106,07	4,93	9,59	0,51408	0,305	0,68	-0,38
3	113	106,07	6,93	9,59	0,72263	0,235	0,71	-0,48
14	113	106,07	6,93	9,59	0,72263	0,235	0,75	-0,52
7	114	106,07	7,93	9,59	0,8269	0,206	0,78	-0,57
11	114	106,07	7,93	9,59	0,8269	0,206	0,82	-0,61
13	114	106,07	7,93	9,59	0,8269	0,206	0,86	-0,65
1	115	106,07	8,93	9,59	0,93118	0,176	0,89	-0,71
23	115	106,07	8,93	9,59	0,93118	0,176	0,93	-0,75
27	115	106,07	8,93	9,59	0,93118	0,176	0,96	-0,78
4	116	106,07	9,93	9,59	1,03545	0,151	0,10	0,05

**$L_{hitung} = 0,14$**

**$L_{tabel} = 0,161$**

**Hasil = Normal**



## Lampiran 4.2

### Perhitungan Normalitas Variabel Y

Responden	Xi	rt	Xi-rt	sd	Zi	F(zi)	S(zi)	F(zi) - s(zi)
8	90	107,93	-17,93	7,65	-2,344	0,0096	0,04	-0,03
2	95	107,93	-12,93	7,65	-1,69	0,045	0,07	-0,03
11	96	107,93	-11,93	7,65	-1,559	0,0605	0,11	-0,05
6	97	107,93	-10,93	7,65	-1,429	0,149	0,14	0,01
5	99	107,93	-8,93	7,65	-1,167	0,153	0,18	-0,03
9	103	107,93	-4,93	7,65	-0,644	0,274	0,21	0,06
27	103	107,93	-4,93	7,65	-0,644	0,274	0,25	0,02
22	105	107,93	-2,93	7,65	-0,383	0,351	0,28	0,07
24	105	107,93	-2,93	7,65	-0,383	0,351	0,32	0,03
28	105	107,93	-2,93	7,65	-0,383	0,351	0,36	-0,01
13	107	107,93	-0,93	7,65	-0,122	0,46	0,39	0,07
21	107	107,93	-0,93	7,65	-0,122	0,46	0,43	0,03
15	108	107,93	0,07	7,65	0,0092	0,496	0,46	0,04
3	109	107,93	1,07	7,65	0,1399	0,448	0,50	-0,05
17	109	107,93	1,07	7,65	0,1399	0,448	0,53	-0,08
18	109	107,93	1,07	7,65	0,1399	0,448	0,57	-0,12
26	109	107,93	1,07	7,65	0,1399	0,448	0,61	-0,16
20	110	107,93	2,07	7,65	0,2706	0,393	0,64	-0,25
16	112	107,93	4,07	7,65	0,532	0,298	0,68	-0,38
19	112	107,93	4,07	7,65	0,532	0,298	0,71	-0,41
23	113	107,93	5,07	7,65	0,6627	0,254	0,75	-0,50
7	114	107,93	6,07	7,65	0,7935	0,186	0,78	-0,59
12	115	107,93	7,07	7,65	0,9242	0,178	0,82	-0,64
10	116	107,93	8,07	7,65	1,0549	0,146	0,86	-0,71
14	116	107,93	8,07	7,65	1,0549	0,146	0,89	-0,74
1	119	107,93	11,07	7,65	1,4471	0,149	0,93	-0,78
25	119	107,93	11,07	7,65	1,4471	0,149	0,96	-0,81
4	120	107,93	12,07	7,65	1,5778	0,058	0,10	-0,04

**$L_{hitung} = 0,07$**

**$L_{tabel} = 0,161$**

**Hasil = Normal**

## Lampiran 5

### Perhitungan Homogenitas

	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Fhitung</b>	1,57
<b>Si2</b>	92,06	58,58	<b>Ftabel</b>	1,88
<b>n</b>	28	28	<b>Hasil</b>	Homogen

## Lampiran 6.1

### Uji Hipotesis Product Moment Pearson

NO	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	115	119	13225	14161	13685
2	98	95	9604	9025	9310
3	113	109	12769	11881	12317
4	116	120	13456	14400	13920
5	97	99	9409	9801	9603
6	102	97	10404	9409	9894
7	114	114	12996	12996	12996
8	69	90	4761	8100	6210
9	102	103	10404	10609	10506
10	111	116	12321	13456	12876
11	114	96	12996	9216	10944
12	111	115	12321	13225	12765
13	114	107	12996	11449	12198
14	113	116	12769	13456	13108
15	92	108	8464	11664	9936
16	105	112	11025	12544	11760
17	106	109	11236	11881	11554
18	107	109	11449	11881	11663
19	109	112	11881	12544	12208
20	105	110	11025	12100	11550
21	106	107	11236	11449	11342
22	104	105	10816	11025	10920
23	115	113	13225	12769	12995
24	105	105	11025	11025	11025
25	104	119	10816	14161	12376
26	108	109	11664	11881	11772
27	115	103	13225	10609	11845
28	100	105	10000	11025	10500
<b>Jumlah</b>	2970	3022	317518	327742	321778

## Lampiran 6.2

### Perhitungan Uji Hipotesis Product Moment Pearson

$$n = 28$$

$$\sum XY = 321778$$

$$\sum X = 2970$$

$$\sum Y = 3022$$

$$\sum X^2 = 317518$$

$$\sum Y^2 = 327742$$

$$(\sum X)^2 = 8820900$$

$$(\sum Y)^2 = 9132484$$

$$n = 28$$

$$(n) (\sum XY) = 9009784$$

$$(\sum X) (\sum Y) = 8975340$$

$$(n) (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y) = 34444$$

$$n \cdot \sum X^2 = 8890504$$

$$n \sum X^2 - (\sum X)^2 = 69604$$

$$n \sum Y^2 = 9176776$$

$$n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 = 44292$$

$$(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2) = 3082900368$$

$$\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)} = 55523,872055$$

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

$$\mathbf{r = 0,620}$$

$$\mathbf{R = 0,385}$$

$$\mathbf{t_h = 4,042}$$

$$\mathbf{t_t = 2,056}$$

**Hasil = Signifikan**

### Lampiran 7.1

#### Tabel distribusi Frekuensi dan Histogram

#### Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

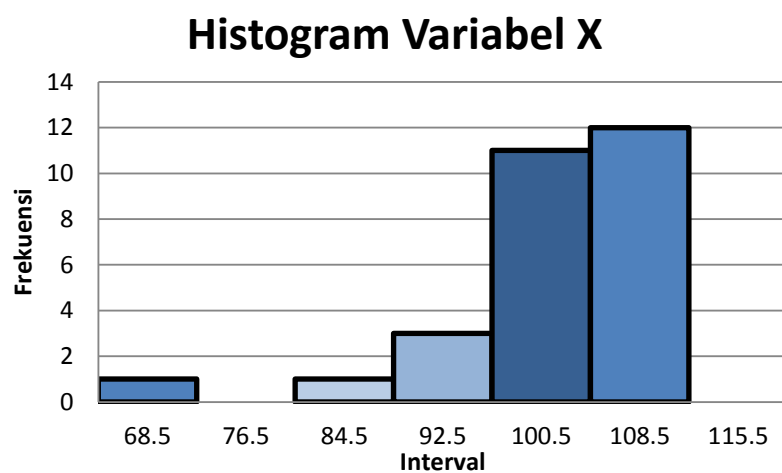
No	Interval	F	F rel	F kum
1	69 - 76	1	3,5	1
2	77 - 84	0	0	1
3	85 - 92	1	3,5	2
4	93 - 100	3	11	5
5	101 - 108	11	39	16
6	109 - 116	12	43	28
<b>Jumlah</b>		28	100	

**Max** = 116

**Min** = 69

**Rentang** = 47

**Interval** = 8



115
98
113
116
97
102
114
69
102
111
114
111
114
113
92
105
106
107
109
105
106
104
115
105
104
108
115
100

## Lampiran 7.2

### Tabel distribusi Frekuensi dan Histogram

#### Variabel Y (Kinerja Guru)

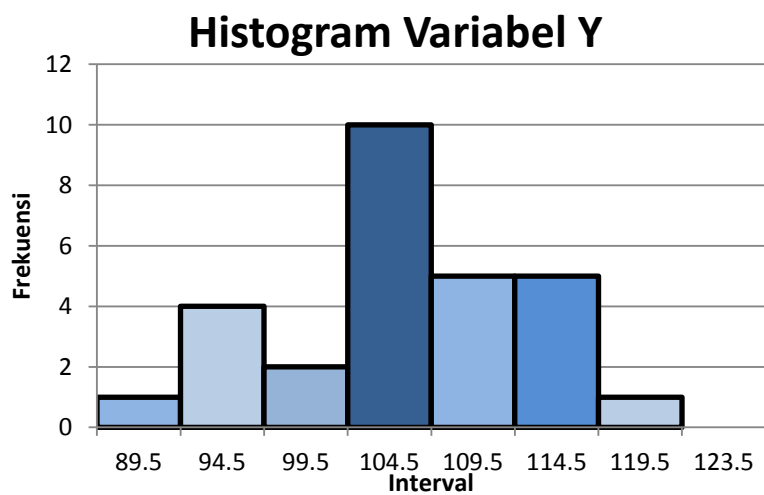
No	Interval	F	F rel	F kum
1	90 - 94	1	3,5	1
2	95 - 99	4	14	5
3	100 - 104	2	7	7
4	105 - 109	10	36	17
5	110 - 114	5	18	22
6	115 - 119	5	18	27
7	120 - 124	1	3,5	28
<b>Jumlah</b>		28	100	

**Max** = 120

**Min** = 90

**Rentang** = 30

**Intervasl** = 5



119
95
109
120
99
97
114
90
103
116
96
115
107
116
108
112
109
109
112
110
107
105
113
105
119
109
103
105

## Lampiran 8.1

### Uji Hipotesis Reresi Linear Sederhana

NO	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	115	119	13225	14161	13685
2	98	95	9604	9025	9310
3	113	109	12769	11881	12317
4	116	120	13456	14400	13920
5	97	99	9409	9801	9603
6	102	97	10404	9409	9894
7	114	114	12996	12996	12996
8	69	90	4761	8100	6210
9	102	103	10404	10609	10506
10	111	116	12321	13456	12876
11	114	96	12996	9216	10944
12	111	115	12321	13225	12765
13	114	107	12996	11449	12198
14	113	116	12769	13456	13108
15	92	108	8464	11664	9936
16	105	112	11025	12544	11760
17	106	109	11236	11881	11554
18	107	109	11449	11881	11663
19	109	112	11881	12544	12208
20	105	110	11025	12100	11550
21	106	107	11236	11449	11342
22	104	105	10816	11025	10920
23	115	113	13225	12769	12995
24	105	105	11025	11025	11025
25	104	119	10816	14161	12376
26	108	109	11664	11881	11772
27	115	103	13225	10609	11845
28	100	105	10000	11025	10500
<b>Jumlah</b>	2970	3022	317518	327742	321778

## Lampiran 8.2

### Perhitungan Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

$n$	$= 28$	$JK(T)$	$= 327277,67$
$\sum XY$	$= 321778$	$JK(a)$	$= 326160,14$
$\sum X$	$= 2970$	$JK(b/a)$	$= 602,77$
$\sum Y$	$= 3022$	$JK(S)$	$= 514,76$
$\sum X^2$	$= 317518$	$JK(G)$	$= 464,34$
$(\sum X)^2$	$= 8820900$	$JK(TC)$	$= 50,42$
$(\sum X)(\sum Y)$	$= 8975340$	$RJK(a)$	$= 326160,14$
$\{(\sum X)(\sum Y)\}/n$	$= 320548$	$RJK(b/a)$	$= 602,77$
$(\sum XY) - \{(\sum X)(\sum Y)\}/n$	$= 1230$	$RJK(S)$	$= 19,79$
$(\sum X)^2/n$	$= 315032$	$RJK(TC)$	$= 3,36$
$(\sum X^2) - (\sum X)^2/n$	$= 2458$	$RJK(G)$	$= 42,21$
$[(\sum XY) - \{(\sum X)(\sum Y)\}/n] : (\sum X^2) -$		Signifikansi Uji F	$= 30,48$
$(\sum X)^2/n$	$= 0,49$	Ft (dk= 1/26, $\alpha=5\%$ )	$4,23$
$\beta$	$= 0,49$	Status	$= \text{SIGNIFIKAN}$
$Rt^2 X$	$= 106$	Linearitas Uji F	$= 0,079$
$Rt^2 Y$	$= 108$	Ft (dk= 15/15, $\alpha=5\%$ )	$2,40$
$\beta Rt^2 X$	$= 52$	Status	$= \text{LINEAR}$
$\alpha = (Rt^2 Y) - (\beta Rt^2 X)$	$= 56$		



### Lampiran 8.3

#### Perhitungan JKG

No	X	N	Y	$\sum Y$	$Y^2$	$\sum Y^2$	$(\sum Y^2)/N_i$	$\sum Y^2 - ((\sum Y^2)/N_i)$
1	69	1	90	90	8100	8100	8100	0
2	92	1	108	108	11664	11664	11664	0
3	97	1	99	99	9801	9801	9801	0
4	98	1	95	95	9025	9025	9025	0
5	100	1	105	105	11025	11025	11025	0
6	102	2	97	200	9409	20018	20000	18
	102		103		10609			0
7	104	2	105	224	11025	25186	25088	98
	104		119		14161			0
8	105	3	105	327	11025	35669	35643	26
	105		112		12544			0
	105		110		12100			0
9	106	2	109	216	11881	23330	23328	2
	106		107		11449			0
10	107	1	109	109	11881	11881	11881	0
11	108	1	109	109	11881	11881	11881	0
12	109	1	112	112	12544	12544	12544	0
13	111	2	116	231	13456	26681	26680,5	0,5
	111		115		13225			0
14	113	2	109	225	11881	25337	25312,5	24,5
	113		116		13456			0
15	114	3	114	317	12996	33661	33496,333	164,6666667
	114		96		9216			0
	114		107		11449			0
16	115	3	119	335	14161	37539	37408,333	130,6666667
	115		113		12769			0
	115		103		10609			0
17	116	1	120	120	14400	14400	14400	0
	2970	28	3022	3022	327742	327742	327277,67	464,3333333

## Lampiran 9.1

### Petunjuk Mengisi Angket

1. Berilah tanda ceklis pada salah satu alternative jawaban yang tertera di kolom yang telah disediakan
2. Terdapat empat alternative jawaban dengan angka 1, 2, 3, dan 4 yang memiliki arti sbagai berikut:  
 Skor 4 : Sangat Setuju (SS)  
 Skor 3 : Setuju (S)  
 Skor 2 : Tidak Setuju (TS)  
 Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Sebelum angket dikumpulkan, mohon dipastikan tidak ada pernyataan yang belum dijawab.
4. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan skripsi. Hasil penilaian ini tidak berdampak dengan hubungan kerja selanjutnya.

### **Kinerja Guru**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		4	3	2	1
<b>PEDAGOGIK</b>					
1	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didiknya di kelasnya.				
2	Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.				
3	Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.				
4	Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang				

	diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.				
5	Guru merancang materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.				
6	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.				
7	Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.				
8	Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.				
9	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.				
10	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.				
11	Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.				
12	Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan				

	penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.				
<b>KEPRIBADIAN</b>					
13	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya; suku, agama, dan gender).				
14	Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.				
15	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.				
16	Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik dan peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.				
17	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.				
18	Guru mengawali dan mengakhiri pelajaran dengan tepat waktu.				
19	Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan, jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.				
20	Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.				
21	Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar				

	untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.				
22	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.				
<b>SOSIAL</b>					
23	Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.				
24	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil dan sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).				
25	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.				
26	Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan diluar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.				
<b>PROFESIONAL</b>					
27	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan				

	memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.				
28	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.				
29	Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).				
30	Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi).				

## Lampiran 9.2

### Petunjuk Mengisi Angket

1. Pernyataan terdiri dari 30 butir.
2. Berilah tanda ceklis pada salah satu alternatif jawaban yang tertera di kolom yang telah disediakan
3. Terdapat empat alternatif jawaban dengan angka 1, 2, 3, dan 4 yang memiliki arti sebagai berikut:  
 Skor 4 : Sangat Setuju (SS)  
 Skor 3 : Setuju (S)  
 Skor 2 : Tidak Setuju (TS)  
 Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Jawaban yang diberikan hendaknya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan pendapat Bapak/Ibu.
5. Sebelum angket dikumpulkan, mohon dipastikan tidak ada pernyataan yang belum dijawab.
6. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan skripsi. Hasil penilaian ini tidak berdampak dengan hubungan kerja selanjutnya.

### Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		4	3	2	1
<b>KEPRIBADIAN DAN SOSIAL</b>					
1	Kepala sekolah berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah.				
2	Para guru menjadikan kepala sekolah sebagai cerminan perilaku tauladan bagi guru dan seluruh warga sekolah				
3	Keputusan-keputusan yang diambil oleh kepala sekolah dapat dipertanggungjawabkan.				

4	Kepala sekolah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah dengan penuh kejujuran, ketulusan, komitmen, dan integritas.				
5	Kepala sekolah berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan				
6	Kepala sekolah mengembangkan dan mengelola hubungan sekolah/madrasah dengan pihak lain di luar sekolah dalam rangka mendapatkan dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah				
7	Kepala sekolah memiliki ketegasan sikap dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan				
8	Kepala sekolah mampu menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah/				
<b>KEPEMIMPINAN</b>					
9	Kepala sekolah bertindak sesuai dengan visi dan misi sekolah/madrasah				
10	Kepala sekolah mengajak guru untuk memiliki visi dan misi yang sama dalam mencapai tujuan pendidikan.				
11	Kepala sekolah mengembangkan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar ( <i>learning organization</i> )				
12	Kepala sekolah menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran				
13	Kepala sekolah merumuskan tujuan yang menantang diri sendiri dan orang lain untuk mencapai standard yang tinggi				
14	Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan tujuan				



	sekolah kepada guru dan seluruh warga sekolah lainnya.				
15	Kepala sekolah mengajak guru untuk membahas setiap permasalahan yang muncul				
16	Para guru mendapatkan bimbingan secara baik dari kepala sekolah				
17	Para guru mendapatkan pelatihan atau arahan untuk meningkatkan kualitas kinerja dari kepala sekolah				
<b>MANAJEMEN</b>					
18	Kepala sekolah mengelola dan mendayagunakan pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal				
19	Kepala sekolah mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah				
20	Kepala sekolah mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip-prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas				
21	Kepala sekolah mengelola dan mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah/madrasah secara optimal untuk kepentingan pembelajaran				
22	Kepala sekolah memanfaatkan teknologi secara efektif dalam kegiatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah				
23	Kepala sekolah mengelola layanan-layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah				
<b>MOTIVASI</b>					
24	Para guru mendapatkan motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.				
25	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada				

	guru untuk mengajukan gagasan-gagasan baru				
26	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang memiliki kreativitas dalam meningkatkan kualitas instruksional.				
27	Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada para guru dalam disiplin dan kerja keras dalam memajukan sekolah				
<b>SUPERVISI</b>					
28	Kepala sekolah mampu menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru				
29	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat				
30	Kepala sekolah menilai dan menindaklanjuti kegiatan supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru				



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan  
 Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>  
 E-mail : [faiumj@gmail.com](mailto:faiumj@gmail.com). Kode Pos 15419

Nomor : <sup>120</sup> /F.6.I-UMJ/II/2020 Jakarta 1 Rajab 1441 H  
 Hal : Permohonan Riset/Penelitian 25 Februari 2020 M

Kepada Yth.  
 Kepala SMP Muhammadiyah 17 Ciputat  
 Jl. Ir. H. Juanda No.211 Rempoa, Ciputat Timur, Tangerang Selatan

*Assalamu'alaikum W. W.*

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu agar mahasiswa kami:

Nama : RACHMA PUTRI HAERANI  
 Nomor Pokok : 2016510008  
 Tempat Tgl/Lahir : Jakarta, 18 Desember 1997  
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam  
 Jenjang : Strata Satu (SI)  
 No. Telp : 0895368789949

diperkenankan untuk melaksanakan riset/penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian/riset tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul:

*"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru  
 di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat, Tangerang Selatan"*

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami mengucapkan terimakasih.

*Wabillahittaufiq walhidayah*  
*Wassalamu'alaikum W. W.*





**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH  
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH CIPUTAT TIMUR  
SMP MUHAMMADIYAH 17 CIPUTAT  
TERAKREDITASI "A"**

Alamat : Jl. Ir. H. Juanda 211, Rempoa Ciputat Timur Kode Pos 15412 Telp/Fax. (021) 7401364

**SURAT KETERANGAN**

**NOMOR : 010/IV.4.AU/F/VII/2020**

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMP Muhammadiyah 17 Ciputat Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten, menerangkan bahwa :

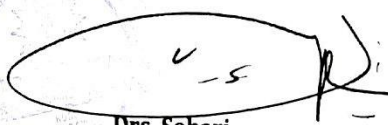
Nama : **Rachma Putri Haerani**  
 NIM : 2016510008  
 Fakultas/Jurusan : Agama Islam/Pendidikan Agama Islam  
 Universitas : Universitas Muhammadiyah Jakarta  
 Semester : 8 (delapan)

Mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan Penelitian Skripsi di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat Kota Tangerang Selatan, pada tanggal 02 Juni s.d. 29 Juni 2020 untuk memenuhi Tugas Akhir Skripsi

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ciputat Timur, 30 Juli 2020

Kepala Sekolah,

  
**Drs. Sobari**  
**NBM : 783 863**