

**PENGARUH KINERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



Oleh,

N I S D A
NIM 15.0206.0036

IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2020**

**PENGARUH KINERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



Dibimbing Oleh:

1. Dr.St. Marwiyah, M.Ag.
2. Muh. Hajarul Aswad A, S.Pd., M.Si.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah terhadap *Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara* yang ditulis oleh Nisda Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15 0206 0036, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari *Rabu*, tanggal *18,12,2019* bertepatan dengan *21 Rabiul Akhir 1441* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S.Pd.)*

Palopo,.....

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hilal Mahmud, MM. | Ketua Sidang | () |
| 2. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Sekretaris sidang | (.....) |
| 3. Dr. Muhaemin, M.A. | Penguji I | (.....) |
| 4. Dr. Takwa, M.Pd.I. | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag | Pembimbing I | () |
| 6. Muh. Hajarul Aswad A., S.Pd., M.Si. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas

Ketua Program Studi
Manajemen pendidikan islam



Dr. Nurdin K., M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



Hj. Nursacni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 2006042 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 20 April 2019

Hal : Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth.

Ketua Jurusan Tarbiyah IAIN Palopo

Di -

Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Nisda
Nim : 15.0206.0036
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jurusan : Tarbiyah
Judul Skripsi : **Kinerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara**

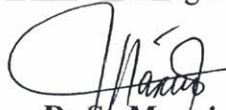
Menyatakan bahwa skripsi tersebut, sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu Aalaikum Wr. Wb.

IAIN PALOPO

Pembimbing I



Dr. St. Marwiyah, M.Ag.

NIP.19610711 199303 2 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 24 April 2019

Hal : Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth.

Ketua Jurusan Tarbiyah IAIN Palopo

Di -

Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Nisda
Nim : 15. 0206. 0036
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jurusan : Tarbiyah
Judul Skripsi : **Kinerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara**

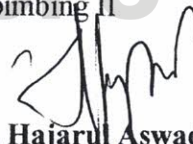
Menyatakan bahwa skripsi tersebut, sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

IAIN PALOPO

Pembimbing II



Muh. Hajarul Aswad A., S.Pd., M.Si.
NIP. 19821103 201101 1 004

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : “ Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara”

Yang ditulis oleh:

Nama : NISDA
NIM : 15. 0206. 0036
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui untuk di ujikan pada ujian skripsi/Munaqasah


Demikian untuk diproses selanjutnya.

Palopo,


2019

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. St. Marwiyah, M.Ag.

NIP. 19610711 199303 2 002


Muh. Hajarul Aswad A.,
S.Pd., M.Si.
NIP.19821103 201101 1 004

PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : “Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara”

Yang ditulis oleh:

Nama : NISDA
NIM : 15. 0206. 0036
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

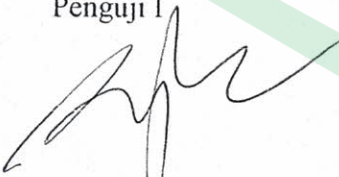
Disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi/Munaqasah

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Palopo,

Juli 2019

Penguji I



Dr. Muhaemin, M.A.
NIP. 197902032005011 006

Penguji II



Dr. Taqwa, M.Pd.I
NIP. 19760107200812 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NISDA

NIM : 15.0206.0036

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya sendiri, selain kutipan yang di tunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 13 Juli 2019
Yang Membuat Pernyataan


NISDA

NIM.15.0206.0036



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ
إِلَيْهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt., yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Salawat serta salam atas Nabiullah Muhammad saw., para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau hingga sampai akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara”, penulis mengalami beberapa tantangan, tetapi dapat diselesaikan berkat adanya ketekunan, ketelitian, kecermatan penulis, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara material maupun psikis. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Yang teristimewa kedua orang tuaku yang tercinta ayahanda Dahlan dan Ibunda Alm. Nurmi yang telah mendidik peneliti penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan atas segala jerih payah, kasih sayang, pengorbanan, baik materi maupun moril serta doa yang senantiasa diberikan kepada penulis sampai akhir penulisan skripsi ini. Dan juga kepada saudara dan keluarga yang selalu memberikan dukungan. Sungguh penulis sadar bahwa tidak mampu untuk membalas semua itu, hanya doa yang dapat penulis persembahkan kepada mereka semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah swt.

2. Dr. Abdul Pirol, M.Ag selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat, S.H,M.H., Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE,MM. Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A.yang telah mengurus dan mengembangkan perguruan tinggi IAIN Palopo, dan sebagai tempat penulis menuntut ilmu pengetahuan.

3. Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo dalam hal ini, Dr. Nurdin K, M.Pd beserta seluruh jajarannya, yang telah banyak memberikan motivasi serta bantuannya.

4. Hj.Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan motivasi dan semangat.

5. Dr.Hj.St. Marwiyah, M.Ag. Pembimbing I dan Muh. Hajarul Aswad A.,S.Pd., M.Si. Pembimbing II yang dengan ikhlas memberikan masukan, petunjuk, arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Dr. Muhaemin, MA Penguji I dan Dr. Taqwa, M. Pd.i yang dengan ikhlas memberikan masukan, petunjuk, arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas, semoga Allah Swt, membalasnya dengan kebaikan yang banyak.

8. H. Madehang,, S.Ag., M.Pd. dan karyawan Perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama penulis menjalani studi.

9. Yang teristimewa kepada kakak yang selama ini menyekolahkan sampai jenjang pendidikan perguruan tinggi yang tiada hentinya memberikan semangat dan mendoakan dalam menyelesaikan studi dengan lancar.

10. Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara Kasman Doni Tupen, S.Ag., MM. dan guru serta segenap stafnya yang juga turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

11. Spesial untuk teman-temanku : Rahmawati, Wiwu Ulandari, Muliawati, Punisa, Dewi Sartika, Desi Lestari, Agita H, Widiarti, Marhayati, Ramlah dan masih banyak lagi yang peneliti tidak dapat sebutkan satu per satu yang selalu memberikan semangat dan bantuannya.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah mendapatkan pahala dari Allah Swt., Amin Ya Rabbil' Alamin.

Palopo, Juli 2019
Penulis,

Nisda
NIM. 15. 0206.0036

IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ISTILAH	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Hipotesis Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
F. Defenisi Operasional Variabel.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Tinjauan Pustaka	16
1. KinerjaKepalaSekolah	16
2. Kinerja Guru	26
C. Kerangka Pikir	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	35
1. Jenis Penelitian.....	35

2. Pendekatan Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Sumber Data.....	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian	38
E. Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Pengolahan data	40
F. Analisis Data.....	44
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	46
1. Gambaran Umum Kinerja Kepala Sekolah.....	46
2. Gambaran Umum Kinerja Guru.....	58
3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	66
4. Analisis Regresi Sederhana.....	70
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72
1. Kinerja Kepala Sekolah MAN Luwu Utara.....	72
2. Kinerja Guru MAN Luwu Utara.....	74
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Implikasi	77
C. Saran	77
 DAFTAR PUSTAKA.....	79

LAMPIRAN

IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 : Populasi Guru di MAN Luwu Utara
- Tabel 3.2 : Perolehan Kategorisasi
- Tabel 3.3 : Interpretasi Validitas Isi
- Tabel 3.4 : Interpretasi Reliabilitas
- Tabel 4.1 : Perolehan Hasil Statistik Kinerja Kepala Sekolah
- Tabel 4.2 : Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Kepala Sekolah
- Tabel 4.3 : Perolehan hasil Statistik Kinerja Guru
- Tabel 4.4 : Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Kepala Sekolah
- Tabel 4.5 : Hasil Analisis Regresi Sederhana Kinerja Kepala Sekolah Terhadap
Kinerja Guru



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 : Kerangka Pikir
- Gambar 3.1 : Desain Penelitian *Expost facto*
- Gambar 3.2 : Peta Lokasi Penelitian
- Gambar 4.1 : Indikator 1: kinerja kepala sekolah dalam Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
- Gambar 4.2 : Indikator 2 : Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal
- Gambar 4.3 : Indikator 3 : Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif
- Gambar 4.4 : Indikator 4 : Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- Gambar 4.5 : Indikator 5 : Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- Gambar 4.6 : Indikator 6 : Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- Gambar 4.7 : Indikator 7 : Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
- Gambar 4.8 : Indikator 8 Mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel
- Gambar 4.9 : Indikator 9 : Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah
- Gambar 4.10 : Indikator 10 : Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

Gambar 4.11 : Indikator 11 : Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat

Gambar 4.12 : Indikator 12 : Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar

Gambar 4.13 : Indikator 1 : Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran

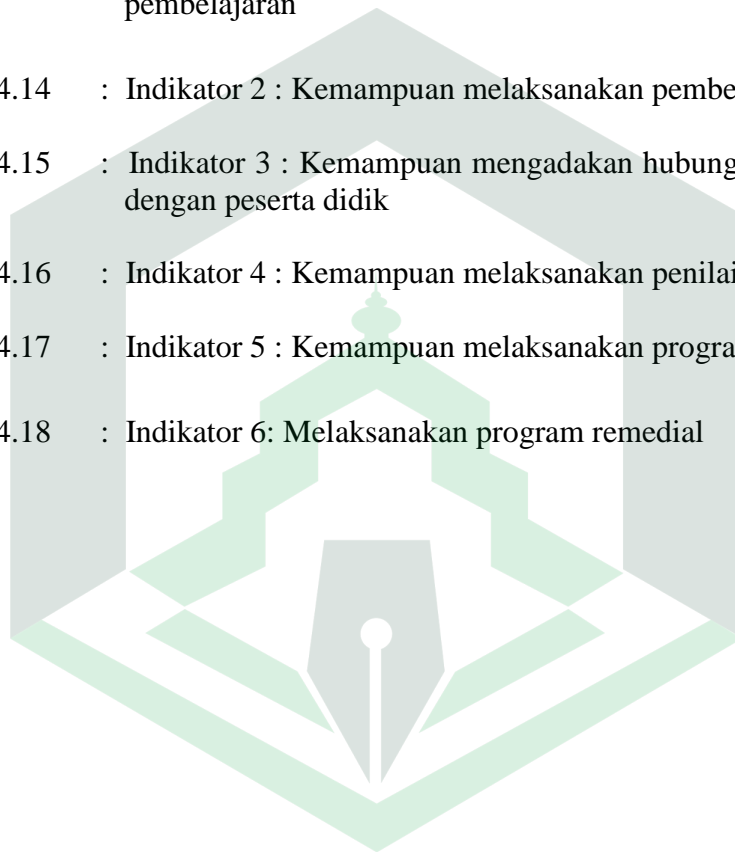
Gambar 4.14 : Indikator 2 : Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Gambar 4.15 : Indikator 3 : Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi dengan peserta didik

Gambar 4.16 : Indikator 4 : Kemampuan melaksanakan penilaian

Gambar 4.17 : Indikator 5 : Kemampuan melaksanakan program pengayaan

Gambar 4.18 : Indikator 6: Melaksanakan program remedial



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kisi-kisi Angket Penelitian
- Lampiran 2 : Angket Penelitian
- Lampiran 3 : Angket Penelitian
- Lampiran 4 : Lembar Validasi Instrument Penelitian
- Lampiran 5 : Hasil Penelitian Angket Variabel Kinerja Kepala Sekolah
- Lampiran 6 : Hasil Penelitian Angket Variabel Kinerja



IAIN PALOPO



IAIN PALOPO

DAFTAR ISTILAH

RKJM	: Rencana Kerja Jangka Menengah
RKT	: Rencana Kerja Tahunan
RKAS	: Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah
SNP	: Standar Nasional Pendidikan
KTSP	: Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan
IHT	: <i>In House Training</i> (pelatihan yang dilakukan secara internal)
MGMP	: Musyawarah Guru Mata Pelajaran
KKG	: Kelompok Kerja Guru



IAIN PALOPO

ABSTRAK

NISDA, 2019. “ Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara”, Fakultas Tarbiyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Pembimbing (I) Dr.St. Marwiyah, M.Ag. (II) Muh. Hajarul Aswad A, S.Pd., M.Si.

Kata Kunci : Kinerja Kepala Sekolah , Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Luwu Utara

Penelitian ini mengkaji tentang Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) luwu utara 2) Untuk Mengetahui kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) luwu utara 3) Untuk mengetahui pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-poct facto*. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang berjumlah 29 orang. Instrument yang digunakan adalah angket dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian secara analisis bahwa kinerja kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) luwu utara termasuk dalam kategori baik. hal ini dibuktikan dengan persentase hasil angket kinerja kepala sekolah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 55%. Sedangkan untuk kinerja guru dikategorikan baik karena kinerja guru memperoleh nilai baik sebanyak 48%. Kesimpulannya adalah ada pengaruh positif yang signifikan tentang kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru yang di dukung *R Square* sebesar 43%.

Hasil penelitian ini subjeknya dapat di manfaatkan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru terhadap lembaga pendidikan demi tercapainya mutu pendidikan yang berkualitas serta dapat menambah wawasan penulis dan pembaca

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan dimana suatu sekolah menyiapkan peserta didik yang dapat menunjang keberhasilan suatu negara baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Suksesnya suatu sekolah atau lembaga pendidikan di pengaruhi oleh kepala sekolah.

Bagi pemimpin atau kepala sekolah untuk menjadikan suatu madrasah atau sekolah yang lebih baik di butuhkan kinerja kepala sekolah itu sendiri dalam menjadikan madrasah itu lebih baik . seorang pimpinan atau kepala madrasah tidak hanya melakukan tugas yang diberikan tetapi kepala madrasah harus memerhatikan warga yang ada dalam seolah. Berbagai upaya penting dan strategis yang diagendakan untuk mengoptimalkan kinerja kepala sekolah ini sangat tergantung pada kemauan dan tekad kepala sekolah untuk menjadikan dirinya sebagai pimpinan yang sukses dengan kinerja optimal. Seorang pimpinan yang bukan sekedar berhasil mencapai puncak-puncak kepemimpinan, tetapi juga dapat mengantar warga sekolah dan terutama peserta didik berhasil meraih prestasi melebihi dirinya.

Sekolah itu berhasil sangat di pengaruhi oleh kinerja kepala sekolah jika kinerja suatu kepala sekolah itu baik maka lembaga pendidikan atau sekolah yang dipimpinyapun akan tercapai dengan baik.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah/2 :124

﴿ وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ﴿١٢٤﴾

Terjemahnya :

Dan (ingatlah ketika Ibrahim di uji tuhan nya beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman “sesungguhnya aku menjadikan sebagai pemimpin bagi seluruh manusia .” dia (Ibrahim) berkata,”dan (juga) dari anak cucu ku ?” Allah berfirman,”(benar tetapi) janjiku tidak berlaku bagi orang-orang zalim.”¹

Makna dari ayat diatas yaitu kedudukan imammah atau pemimpin, dikaruniakan oleh kepada nabi Ibrahim (as) setelah ia di uji oleh allah dengan bermacam ujian antara lain mendapat keturunan pada usia yang sangat tua pengerbanan puteranya, menghadapi kezaliam namrud dan lainnya.

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian dan kinerjanya. Penilaian ini dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Dengan penelitian berarti guru mendapat perhatian dari atasannya sehingga dapat mendorong mereka untuk bersemangat bekerja. Tentu saja penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.²

Pentingnya kinerja kepala sekolah dan kinerja guru dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar. Kinerja kepala sekolah terwujud dalam kemampuan

¹ Kementerian Agama RI. Al-qur'an dan Terjemahan.

²Connie chairunnisa ,*Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif* ,(Jakarta: pt rajagrafindo persada,cet I ,thn 2016) hal 46

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*. Sementara guru sebagai pelaksana yang secara langsung berhadapan dengan siswa, dituntut memiliki kinerja yang prima. Kinerja kepala sekolah dan kinerja guru yang prima dan optimal akan terwujud apabila didukung oleh iklim sekolah yang kondusif. Dengan unjuk kerja yang prima dan optimal, baik oleh kepala sekolah maupun oleh guru, diharapkan akan menghasilkan kualitas proses belajar mengajar. Meningkatnya kualitas proses belajar mengajar berdampak pada semakin meningkatnya kualitas keluaran (*out put*).³

Guru di madrasatidak akan mampu meningkatkan kinerjanya bila tidak ada kerjasama yang harmonis dari berbagai pihak mulai itu dari kepala sekolah, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, pemerintah dan dunia kerja dan sebagian dari komponen pendidikan. Dalamkomponen tersebut dapat membentuk iklim kerja yang strategis dan kondusif dalam meningkatkan kinerja guru. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Gurulah yang menjadi subjek utama dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan, keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa.

Oleh karena itu kinerja guru berhubungan dengan program pendidikan nasional. Guru sebagai faktor menentukan mutu pembelajaran. Karena guru

³Kusmadiyono ,*hubungan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru smk muhammadiyah malang raya*,tahun 2011, diakses tanggal 6 mei 2018 , dihttp://eprints.umm.ac.id/32175/

berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, perlu sosok guru kompeten, tanggung jawab terampil dan berdedikasi tinggi.

Selain itu kepala sekolah juga bertanggung jawab langsung terhadap pelaksanaan segala jenis dan bentuk peraturan atau tata tertib yang harus dilaksanakan baik oleh guru maupun oleh siswa di lingkungan sekolah. Baik dan tidaknya proses pendidikan di sekolah ditentukan oleh kinerja kepala sekolah, sebab kepala sekolah merupakan orang yang bertanggung jawab atas segala sesuatunya yang terjadi di sekolah tersebut.

Metode yang diterapkan oleh kepala sekolah melalui kinerjanya akan mempengaruhi para guru dalam mengajar. Efektivitas guru dalam mengajar akan optimal, jika kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru-guru secara baik. Sehingga para guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan guru sehingga tidak ada keluhan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sehari-hari, harus menunjukkan kewibawaannya sehari-hari, sehingga dapat diteladani dan dipatuhi oleh para guru.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang memiliki peranan sangat besar dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian, sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan / sekolah. Di samping itu kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Maka diharapkan kepala sekolah tersebut mempunyai

kinerja yang optimal, dalam artian kinerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan sehingga tidak mengecewakan pemerintah, lembaga yang dipimpinnya serta tidak mengecewakan stakeholder maupun masyarakat yang ada disekitarnya.

Melalui pengamatan peneliti melihat bahwa kondisi yang dialami guru pada madrasah aliyah negeri (MAN) luwu utara yaitu guru tersekan sebagai transformator pengetahuan. Enggan menggunakan metode-metode yang lain dalam pembelajaran. Sekolah sebagai agen perubahan, maka kepala sekolah harus memahami dan mengembangkan keterampilannya dalam melaksanakan perubahan itu, apabila kepala sekolah ingin sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih efektif. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “ **Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara .”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas berikut rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara ?
2. Bagaimanakah kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara?
3. Apakah ada pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara?

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini secara deskriptif dirumuskan sebagai berikut “Ada pengaruh positif antara variabel dasar kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara”

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara
2. Untuk Mengetahui kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara.

E . Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Semakin bagus kinerja kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru pada MAN Luwu Utara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan evaluasi bagi kepala sekolah, agar kinerja seorang kepala sekolah itu baik, tentu wibawa sebagai kepala sekolah akan diteladani dan ditiru oleh stafnya di sekolah. Sebab perhatian dan kepedulian kepala sekolah dapat mempengaruhi efektifitas guru dalam mengajar terutama dalam metode-metode yang disampaikan untuk meningkatkan cara mengajar yang efektif.

- b. Bagi Guru

Sebagai bahan evaluasi bagi guru terhadap kinerjanya dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, merupakan penegasan arti dari konstruksi atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam skripsi ini. Judul skripsi ini adalah Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada MAN Masamba dengan pengertian sebagai berikut :

1. Kinerja kepala sekolah

Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja kepala sekolah atau madrasah yang dicapai dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Sesuai dengan peraturan menteri pendidikan tentang standar pengelolaan pendidikan. Kinerja kepala sekolah diukur dengan angket persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah berdasarkan indikator

2. Kinerja guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dapat dilihat dari kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan kemampuan melaksanakan

program remedial. Guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru PNS dan Non PNS di Madrasah Aliyah Negeri Luwu Utara



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang dilakukan Muhamad Robie Awaludin S Efektivitas manajemen mutu merupakan aspek yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus, karena mutu sekolah yang baik dapat diperoleh apabila manajemen mutu tersebut berjalan

secara efektif. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis deskriptif. Sampel penelitian yang diambil sebanyak 30 sekolah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah, disiplin kerja guru dan efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung berada pada kategori tinggi. Selain itu, pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap efektivitas manajemen mutu pada kategori rendah, pengaruh disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu pada kategori sedang dan pengaruh kinerja kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan keefektifan manajemen mutu, diantaranya untuk

terus melakukan perbaikan secara terus menerus dan melakukan dengan mengoptimalkan pendekatan total quality management (TQM).¹

Penelitian yang dilakukan Ade Mulyani pengaruh kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran pada SMK sekabupaten purwakarta Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran empirik tentang pengaruh kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran pada SMK sekabupaten Purwakarta. Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran pada SMK Sekabupaten Purwakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil secara random 123 guru dari populasi sejumlah 226 guru. Lokasi penelitian ini dilakukan di SMK Purwakarta. Objek penelitiannya adalah guru.

Hasil penelitian ditemukan bahwa (1) Pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran termasuk kategori sangat baik (2) Pengaruh kinerja guru terhadap mutu pembelajaran termasuk sangat baik (3) Pengaruh kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran adalah sangat baik sebesar 47,6% dan sisanya 52,4% ditentukan oleh faktor lain. Rekomendasi: Untuk kepala sekolah pada SMK Sekabupaten Purwakarta; (a) perlu peningkatan/pengembangan kegiatan yang dapat memotivasi pada peningkatan kinerja guru baik yang langsung terkait dengan pembelajaran maupun dengan yang lain yang dapat menunjang pada peningkatan mutu pembelajaran sebagai

¹Muhamad Robie Awaludin S, *Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dan Efektivitas Manajemen Mutu Sma Swasta*, (Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIV No.1 April 2017), hal 94

bagian dari pengembangan profesional guru; (b) perlu menciptakan lingkungan sekolah yang terbuka terhadap berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat..²

Penelitian yang dilakukan Kusmadiyono, *Hubungan Kinerja Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMK Muhammadiyah di Malang Raya*. Masters thesis, University of Muhammadiyah Malang Menghadapi tantangan global dan meningkatnya persaingan antara bangsa pada awal millennium ketiga, menuntut setiap negara, terutama negara berkembang, memfokuskan pembangunan nasionalnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pembangunan bidang pendidikan perlu mendapat perhatian, penekanan, dan prioritas utama, karena bidang pendidikan merupakan faktor yang paling penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian upaya yang dimaksud. Pembicaraan mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia selalu diarahkan kepada guru. Guru dianggap sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap kemajuan pendidikan yang bermuara pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Paparan di atas mengisyaratkan bahwa guru memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Karena itu, peningkatan kinerja guru mutlak dilakukan agar guru mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan secara terencana agar kinerja guru terus menerus meningkat.

Dengan meningkatnya kinerja guru, maka tugas dan tanggung jawabnya akan terlaksana dengan baik, dan pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas sumber daya

²Ade Mulyani Pengaruh *Kinerja Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Pada Smk kabupaten Purwakarta*,(Jurnal Adminisistrasi Pendidikan Vol.XIV No.1 April 2012), hal 86

manusia. Kinerja kepala sekolah adalah faktor yang dianggap memiliki pengaruh dan kontribusi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Malang Raya. Untuk menguji kebenarannya dugaan itu, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana kinerja kepala sekolah SMK Muhammadiyah di Malang Raya, (2) Bagaimana kinerja guru SMK Muhammadiyah di Malang Raya, (3) Adakah hubungan yang signifikan antara kinerja kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah di Malang Raya. Untuk menjawab rumusan masalah di atas, penelitian ini dirancang dengan menggunakan rancangan penelitian korelasional. Penelitian dilaksanakan di 9 SMK Muhammadiyah di Malang Raya dengan populasi 312 orang guru dan sampel 224 orang guru. Pengambilan sampel dilakukan secara probability sampling dengan teknik simple random sampling dengan mengacu pada tabel Krejcie dan Nomogram Harry King. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner.

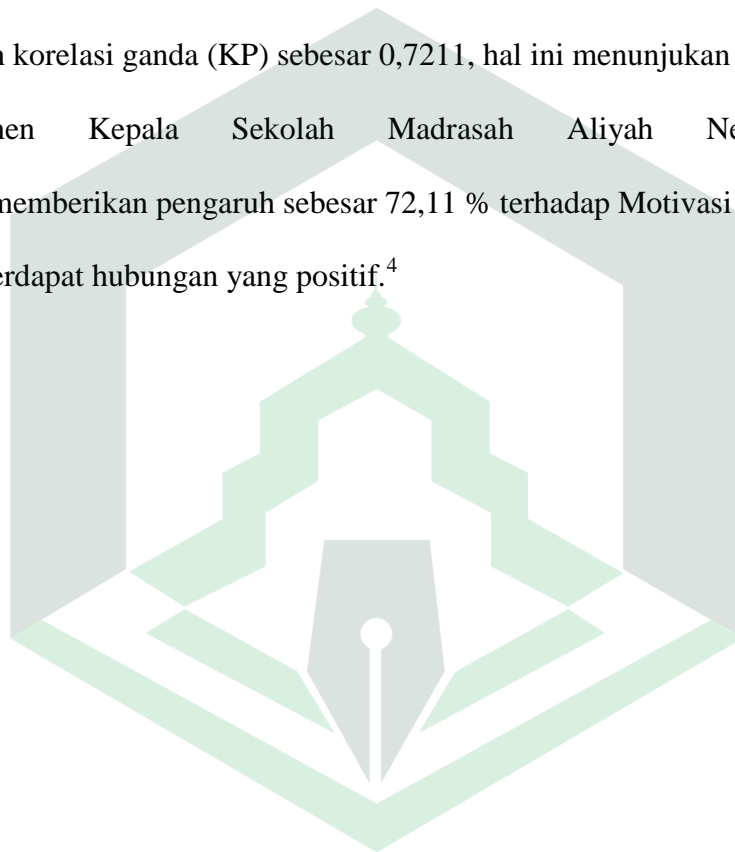
Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara deskriptif kinerja kepala sekolah SMK Muhammadiyah di Malang Raya cenderung tinggi, (2) secara deskriptif kinerja guru SMK Muhammadiyah di Malang Raya cenderung tinggi, (3) terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah di Malang Raya. Berdasarkan temuan tersebut diajukan saran: (1) Penentu atau pengambil kebijakan di lingkungan Pimpinan Daerah Muhammadiyah di Malang Raya, dapat menggunakan hasil penelitian sebagai referensi dalam hal pembinaan dan pengangkatan kepala sekolah dan guru khususnya lembaga pendidikan di bawah naungan Organisasi Muhammadiyah.

(2) Dinas Pendidikan Nasional, khususnya Diknas Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu, dapat menggunakan hasil penelitian sebagai referensi dalam hal pengangkatan kepala sekolah. (3) Para pendidik, hasil penelitian ini dapat memanfaatkan sebagai referensi dan bahan masukan bagi peningkatan kinerjanya, guna peningkatan mutu pembelajaran. (4) Para pembaca, dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk menambah khasanah pengetahuan, khususnya dibidang kebijakan pengembangan pendidikan. (5) Para peneliti, dapat menindaklanjuti penelitian ini untuk menjadi bahan kajian lanjutan seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, kepangkatan, kesejahteraan, tingkat pendidikan, dan profesionalisme.³

Penelitian yang dilakukan Marhama dengan judul Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Madrasah Dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Majene. Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode penelitian survei dengan tehnik korelasional. Variabel penelitian ini meliputi dua variabel bebas yaitu kinerja manajemen kepala madrasah (X1), kinerja mengajar guru (X2) dan variabel terikat motivasi belajar siswa (Y). Pengolahan data hasil penelitian digunakan analisis kecenderungan distribusi data, uji normalitas distribusi data, dan analisis korelasi yang dilanjutkan dengan uji regresi. Untuk menguji hipotesis kerja yang telah dirumuskan, maka digunakan uji statistik dengan analisis statistik inferensial parametrik dengan analisis regresi ganda dan analisis varians atau uji-F untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis deskriptif

³Kusmadiyono, *hubungan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru smkmuhammadiyah malang raya*, tahun 2011, diakses tanggal 6 mei 2018, di <http://eprints.umm.ac.id/32175/>

berupa prosesntase juga dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah dan kinerja mengajar guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Majene terhadap motivasi belajar siswa.. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah (X1) terhadap Motivasi Belajar Siswa (Y) didapat data thitung sebesar 4,655 dengan Pengaruh korelasi ganda (KP) sebesar 0,7211, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Manajemen Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Majene memberikan pengaruh sebesar 72,11 % terhadap Motivasi Belajar Siswa, artinya terdapat hubungan yang positif.⁴



IAIN PALOPO

No	Penelitian	Perbedaan	Persamaan

⁴ Marhama H , Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Madrasah Dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Majene.tahun 2014 diakses tanggal 15 mei 2019 di <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/2648/1/Marhama%20H.pdf>

1	Muhamad Robie Awaludin S	<p>) pengaruh kinerja kepala sekolah dan di kinerja guru terhadap efektivitas manajemen mutu SMA swasta se-kota Bandung sedangkan penulis objek penelitiannya yaitu pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN)Masamba</p> <p>) teknik <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i> sedangkan peneliti menggunakan sampling jenuh</p>	<p>) mengkaji tentang kinerja kepala sekolah dan kinerja guru</p> <p>) Memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengetahui pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru</p> <p>) Menggunakan metode penelitian kuantitatif</p>
---	-----------------------------	--	--

2	Ade Mulyani	<p>penelitian yang dilakukan oleh Ade Mulyani dengan penulis yaitu dapat dilihat dari objek penelitiannya dimana penulis meneliti pada MAN masamba sedangkan Ade Mulyani yaitu SMK Sekabupaten Purwakarta.</p>	<p>Persamaan yang sama-sama mengkaji tentang kinerja kepala sekolah dan kinerja guru memiliki tujuan yang sama dan memiliki metode penelitian kuantitatif yang sama.</p>
3	Kusmadiyono	<p>) objek penelitian yang dilakukan) penelitian yang dilakukan di 9 smk muhammadiyah di malang raya</p>	<p>) sama sama meneliti tentang kinerja gurudan kinerjakepala sekolah .dan memiliki tujuan yang sama dan metode yang di gunakan</p>

B. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah yang dipimpinnya.⁵ Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.⁶ Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses. Unjuk kerja yang dimaksud atau didasarkan atas deskripsi atau spesifikasi suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, kinerja merupakan perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergik dari kemampuan dan motivasi dalam pekerjaan. Dengan demikian, kinerja seseorang akan terlihat dari produktivitasnya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.⁷

Kinerja kepala sekolah tidak hanya ditunjukkan berupa hasil kerja, akan tetapi termasuk juga perilaku kerja. Kinerja adalah produk yang dihasilkan seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula

kinerja kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel.

⁵Budi suhardirman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*,(jakarta:pt rineka cipta ,2012)h.33.

⁶ Husaini Usman. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta:Bumi Aksara. H 489.

⁷ Muzakar, *Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Meureubo*,(Jurnal Ilmiah Islam Futura, vol.14.No,1,Agustus,2014),h.110-133

Firman Allah dalam Q.S Al-Ahqaf/ 46 :19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقَّيَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلُمُونَ ١٩

Terjemahannya:

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan⁸

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Firman Allah dalam An-Nah/16 : 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَوْرٍ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Terjemahannya:

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁹

⁸ Departemen Agama RI

⁹ Departemen Agama RI.

Dapat difahami dalam arti baik, serasi atau bermanfaat dan tidak rusak. Seseorang dinilai beramal shalih, apabila ia dapat memelihara nilai-nilai sesuatu. Sehingga kondisinya tetap tidak berubah sebagaimana adanya, dan dengan demikian sesuatu itu tetap berfungsi dengan baik dan bermanfaat. Jika suatu system dilaksanakan dengan iman dan amal saleh maka niscaya Allah akan membalasnya dengan yang lebih baik. Tujuan dimasukkannya kinerja ini adalah untuk mendorong perusahaan menjadi organisasi belajar sekaligus mendorong pertumbuhannya.

Beberapa tujuan utama dari kinerja kepala sekolah adalah : (1) untuk mengelola dan memperbaiki kinerja bawahan (guru dan staf); (2) untuk menyelidiki kasus-kasus pada persoalan kinerja; (3) untuk memperhatikan kasus-kasus itu secara langsung; (4) merencanakan kegiatan pengembangan dan pemberdayaan para bawahan (guru dan staf) untuk menemukan solusi.¹⁰

Kinerja kepala sekolah/madrasah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja kepala sekolah dikatakan baik, jika target atau tujuan sekolah dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga sekolah yang meliputi kepala sekolah, para guru, pegawai tata usaha, para siswa, dan komite sekolah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi.¹¹ Adapun kriteria kinerja kepala

¹⁰Handoko, *Skripsi Bab 1 pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap peningkatan mutu proses pembelajaran sekolah dasar*, diakses pada tanggal 6 mei 2018 <http://jasapembuatanptksd.blogspot.co.id/2014/04/skripsi-bab-i-pengaruh-kinerja-kepala.html>

¹¹Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012)h. 26

sekolah/madrasah sebagai berikut: a) mampu menyusun perencanaan sekolah/madrasah, b) mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah, c) mampu mengelola hubungan kepala sekolah/madrasah dan masyarakat, d) mampu membina hubungan yang harmonis, e) mampu memelihara hubungan kerja sama dengan lembaga/instansi lain, f) mampu mengelola administrasi sekolah dan hubungan sekolah masyarakat.¹²

Peraturan menteri agama republik Indonesia no 58 tahun 2017 tentang kepala madrasah, pada bab V penilaian kinerja pasal 17.

1. Penilaian prestasi kerja kepala madrasah dilakukan secara berkala setiap tahun oleh atasan langsung.
2. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atasan langsung membentuk tim penilai
3. Tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur:
 - a. Kepala bidang pendidikan madrasah/ pendidikan islam pada kantor kementerian agama provinsi
 - b. Kepala seksi pendidikan madrasah/pendidikan islam pada kantor kementerian agama kabupaten/kota
 - c. Pengawas madrasah
 - d. Guru
 - e. Tenaga kependidikan dan
 - f. Komite madrasah

¹²Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012)h. 116

4. Penilaian prestasi kerja Selama 4 tahun atau satu periode masa tugas merupakan akumulasi penilaian tahunan
5. Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Usaha pengembangan madrasah yang dilakukan selama menjabat sebagai kepala madrasah dan
 - b. Pelaksanaan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervise kepada guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan standar nasional pendidikan
6. Hasil penilaian kinerja dikategorikan dalam tingkatan amat baik, baik, cukup sedang atau kurang
7. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk penugasan kepala madrasah pada periode berikutnya
8. Penilaian kinerja kepala madrasah dilaksanakan dengan petunjuk teknis penilaian kinerja kepala madrasah yang ditetapkan dengan keputusan direktur jenderal.¹³

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan menjelaskan bahwa pengelolaan satuan pendidikan meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah/madrasah, dan Sistem Informasi Manajemen.

¹³ PERATURAN MENTRI AGAMA REPUBLIK INDONESIA NO 58 TAHUN 2017 (<https://hkl.n.kemenag.go.id>) diakses tanggal 18 mei 2019

Sekolah/madrasah satuan pendidikan dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mampu memimpin dengan indikator memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sesuai dengan standar pengelolaan satuan pendidikan.

Untuk meningkatkan objektivitas penilaian kinerja kepala sekolah sebagaimana dalam pedoman penilain kinerja kepala sekolah dapat diukur dalam 12 komponen tugas utama yang dijabarkan pada 50 item indikator kinerja. Pada masing-masing indikator kinerja memiliki bukti fisik yang perlu kepala sekolah penuhi sebagaimana yang dapat dilihat dalam rubrik penilaian. Ada pun keseluruhan indikator kinerja merupakan sejumlah gugus kegiatan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas.

Dalam keseluruhan peraturan tersebut kepala sekolah/madrasah wajib menunjukkan kemampuan :

1. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
2. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
3. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
4. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
5. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya

manusia secara optimal.

6. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
7. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
8. Mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel.
9. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
10. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
11. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
12. Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar.¹⁴

Sementara Indikator kinerja kepala sekolah menurut Baltzell dan Dentler terdiri dari :

- 1) Mengatur organisasi sekolah Mengatur organisasi sekolah meliputi menyusun program dan organisasi sekolah serta mengelola administrasi sekolah.

¹⁴ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan, *pedoman penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah*, 2012

- 2) Manajemen Sumber Daya dan logistik Manajemen Sumber Daya dan logistik meliputi pendayagunaan sarana prasarana, pendidik dan tenaga pendidik, mengelola keuangan sekolah.
- 3) Membangun profesionalisme pegawai Membangun profesionalisme pegawai meliputi membimbing pendidik dan tenaga pendidik, profesionalisme dan pengembangan pegawai, dan supervisi.
- 4) Peningkatan pembelajaran Peningkatan pembelajaran meliputi pengembangan kurikulum, bahan ajar dan metode pembelajaran.
- 5) Juru Bicara Juru bicara meliputi sosialisai visi dan misi sekolah, menjalin komunikasi dengan stakeholder, menyampaikan ide dan gagasan, tanggap dan peduli.
- 6) Agen perubahan Agen perubahan meliputi merangsang perubahan, menciptakan dan menjadi pelopor inovasi, dan beradaptasi dengan perubahan.
- 7) Disiplin dan keselamatan siswa Disiplin dan keselamatan siswa meliputi penjaminan keselamatan siswa, membuat tata tertib sekolah.¹⁵

Kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melakukan perubahan dan pengembangan pendidikan secara berencana, terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan mutu lulusan. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, kinerja sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Dalam kerangka inilah dirasakan perlunya peningkatan kinerja kepala sekolah secara profesional untuk

¹⁵Seyfarth, J. T. *Human Resources Management For Effective School*, Boston, MA: Pearsom Education Company. 2002),h.64

mensukseskan program-program pemerintah yang sedang digulirkan yaitu otonomi daerah, desentralisasi pendidikan, manajemen berbasis sekolah, kurikulum tingkat satuan pendidikan, *broad base education, life skill, kontekstual learning* dan undang-undang Sisdiknas yang kesemuanya itu menanti peran aktif, kinerja kepala sekolah dan kinerja guru sebagai ujung tombak dilapangan yang berhadapan langsung dengan peserta didik, kaarena guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pembimbingan dan pelatihan.

Kualitas kepala sekolah sebagai manajer sangat dipengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial dimiliki dalam upaya memberdayakan guru sehingga terwujud guru yang profesional yang selalu ingin mengaktualisasi dalam bentuk peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang mempunyai kinerja yang baik seorang kepala sekolah yang mempunyai kapasitas intelektual, emosional.¹⁶

Spiritual yang baik serta berwawasan luas. Kapasitas intelektual diperlukan dalam mencermati, memahami, dan menganalisis setiap informasi yang diperoleh. Kapasitas emosional diperlukan dalam menghadapi berbagai tekanan dan dalam membangun hubungan. Sedangkan kapasitas spiritual diperlukan pada saat melakukan pengambilan keputusan agar keputusan yang diambil merupakan keputusan yang berpihak pada kebenaran. Adapun wawasan yang luas merupakan modal dasar dalam membaca tanda-tanda perubahan lingkungan sekolah sehingga dapat membawa sekolah yang dipimpinnya tetap eksis dalam kondisi perubahan yang terus terjadi.

¹⁶Kusmadiyono ,*hubungan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru smk muhammadiyah malang raya*, tahun 2011, diakses tanggal 6 mei 2018 , di <http://eprints.umm.ac.id/32175/>

Keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di sekolah, sebagai satuan pendidikan akan sulit diwujudkan jika kinerja kepala sekolahnya tidak memberikan makna yang positif terhadap pengembangan sumber daya dan prestasi sekolah. Betapapun sempurnanya atau baiknya kurikulum, tersedianya fasilitas pengajaran yang memadai, tetapi jika kepala sekolah hanya merasa sebagai pelaksana saja, tidak mampu melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan, maka keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di sekolah akan sulit untuk terwujud. Kompetensi kepala sekolah yang berkualitas akan memberikan kontribusi terhadap iklim, suasana dan budaya mutu guru. Manifestasi suasana dan budaya kerja sekolah tersebut pada akhirnya akan mendorong terciptanya kinerja guru yang baik. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai andil sangat besar dalam mewujudkan mutu pendidikan di sekolah berkembangnya semangat kinerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan kualitas profesional guru banyak di tentukan oleh pelaksanaan kinerja kepala sekolah.¹⁷

Menurut beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja kepala sekolah yang dapat dilihat dari Menyusun perencanaan sekolah/madrasah, Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal, Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif, Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan

¹⁷Fatimah Ali, *Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Penjaminan Mutu Pendidikan Terhadap Pengembangan Sekolah Efektif di Mts Sekota Cirebon*, tahun 2013

inovatif bagi pembelajaran peserta didik, Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, Mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel, Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah, Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar.

2. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru itu dapat di artikan sebagai kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajarn.¹⁸

Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenag dan tanggung

¹⁸ Supardi, *Kinerja Guru*,(Jakarta: Rajawali,cet : I Tahun 2013) hal, 54

jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁹

Kinerja guru diartikan sebagai “ suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.²⁰

Kinerja guru adalah perbuatan atau tindakan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya melalui wujud dalam 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) penguasaan materi, 3) penguasaan metode dan strategi mengajar, 4) pemberian tugastugas kepada siswa 5) kemampuan mengelola kelas 6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.²¹ Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas tugas pembelajaran.

Firman Allah dalam Q.S. At-Tawbah/ 9:105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

١٠٥

Terjemahannya:

IAIN PALOPO

¹⁹ Prawirosantono, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, edisi pertama (yogyakarta tahun 1999), h.2

²⁰ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h.88

²¹ Ade Mulyani *Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Pada Smk kabupaten Purwakarta*, (Jurnal Adminisistrasi Pendidikan Vol.XIV No.1 April 2012), hal 89

Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’ malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.²²

Dari ayat diatas allah pasti akan memberikan umatnya kemudahan dalam pekerjaannya apabila umatnya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya itu.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.²³

Firman Allah dalam Q.S. Al-Maidah/5 : 67

﴿يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ بَلِّغْ مَا أَنْزَلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ ٦٧﴾

Terjemahannya:

Wahai Rasul sampaikanlah apa yang telah diturunkan oleh Tuhanmu, dan jika kamu tidak dapat melakukannya, maka kamu tidak menyampaikan risalah-Nya(apa yang engkau lakukan sebelumnya sia-sia belaka), dan

²² Departemen Agama RI

²³ H.B Uno *teori motivasi & pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*,(jakarta bumi aksara, tahun 2014),h.86

Allah akan menjagamu dari (ulah) manusia, sesungguhnya Allah tidak akan memberikan petunjuk orang-orang kafir.²⁴

Dari ayat diatah Allah memerintahkan kepada kita untuk menyampaikan risalahnya atau ilmu yang kita miliki agar umat lainya yang belum mengetahui dapat mereka ketahui juga.

Menurut undang-undang No.14 tahun 2005 Pasal 20 tentang tugas atau kewajiban guru antara lain :

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.²⁵

Menurut beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam merencanakan dan melaksanakan dalam proses belajar mengajar.

²⁴ Departemen Agama RI

²⁵ *Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 20 tentang tugas atau kewajiban guru*

Secara teknis muhlisin mengemukakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berikut ini beberapa terobosan yang dapat dilakukan:

- a) Kepala sekolah harus memahami dan melakukan fungsinya sebagai penunjang peningkatan kinerja guru.
 - 1) Membantu guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
 - 2) Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang di hadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
 - 3) Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang di berikan oleh kepala sekolah maupun yang di berikan sesama guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun pemerintah.
 - 4) Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaana dan evaluasi hasil belajar.
 - 5) Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - 6) Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus di sesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.
 - 7) Melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan

dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.

- 8) Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraan yang dapat di terima guru serta memberikan pelayan sebaik baiknya.
- 9) Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, baik antara guru dengan kepala sekolah guru dan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yang lainnya.
- 10) Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan alat pelajaan yang cukup dan bersifat *up to date* tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masi banyak lagi.
- 11) Memberikan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan keahlian mengajar dan memperoleh keterampilan yang baru.
- 12) Mewujudkandan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehigga guru aman dalam pekerjaanya
- 13) Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru, misalnya tersedianya ruang khusus untuk melaksanakan tugas, tempat istirahat khusus tempat parkir, dan sebagainya.
- 14) Menggerakkan guru-guru, siswa dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah.

- 15) Mengerakan guru-guru karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk meyukseskan program pendidikan di sekolah.²⁶
- b) Dinas pendidikan setempat selaku pihak yang ikut andil dalam mengeluarkan dan memutuskan kebijakan pada sector pendidikan dapat melakukan langkah sebagai berikut.
1. Memberikan kemandirian kepada kepala sekolah secara utuh
 2. Mengontrol setiap perkembangan sekolah dan guru
 3. Menganalisis setiap perseolan yang muncul di sekolah
 4. Menentukan alternatif pemecahan bersama dengan kepala sekolah dan guru terhadap persoalan yang di hadapi²⁷

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (1) kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian, (5) kemampuan melaksanakan program pegayaan, dan (kemampuan melaksanakan program remedial.²⁸

Menurut beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dapat dilihat dari kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan

²⁶ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*,(Jogjakarta: Ar-Ruzz,Cet:I Tahun 2012),h.94-95

²⁷Barnawi dan Mohmmad Arifin, *Kinerja Guru Professional Instrument Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian* , (Jogjakarta: Ar-Ruzz,Cet:I Tahun 2012),h.96

²⁸Supardi, *Kinerja Guru*,(Jakarta: Rajawali,cet : I Tahun 2013) hal, 40

pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan kemampuan melaksanakan program remedial.

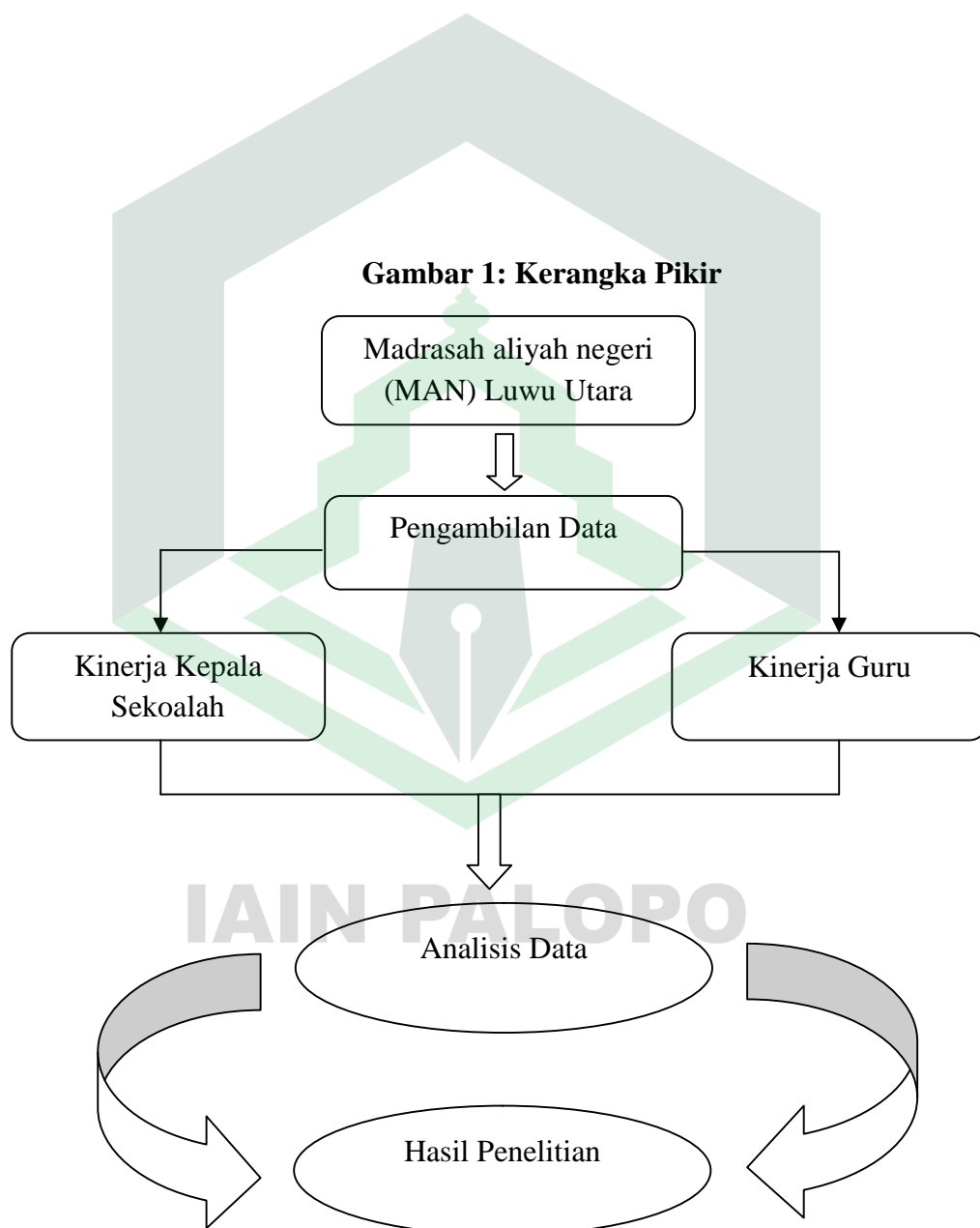
C. Kerangka Pikir

Dalam perannya, kinerja seorang kepala sekolah harus mampu untuk mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan yaitu guru dan fasilitas kerja yang akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah. Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah itu tidak lepas dari peran kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin di sekolah tersebut. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah itu merupakan kinerja kepala sekolah. Dengan demikian kinerja kepala sekolah dapat dilihat apakah visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya sudah tercapai. Jika, sudah tercapai, dapat dikatakan bahwa kinerja kepala sekolah itu baik.

Kinerja kepala sekolah/madrasah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja kepala sekolah dikatakan baik, jika target atau tujuan sekolah dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga sekolah yang meliputi kepala sekolah, para guru, pegawai tata usaha, para siswa, dan komite sekolah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan.

Mengacu pada penjelasan diatas mengenai kinerja kepala sekolah/madrasah dan kinerja guru sangat penting dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah.jika kinerja kepala sekolah bagus maka akan mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri luwu utara.



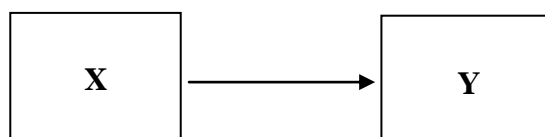
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang telah ditetapkan maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto* dengan menggunakan metode regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel X (kinerja kepala sekolah) terhadap Y (kinerja guru) dan menggunakan alat bantu ilmu statistik dan deskriptif. Berikut di paparkan beberapa definisi dari *ex-post facto* menurut beberapa ahli yaitu menurut Sukardi, *ex-post facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini keterikatan antar variabel bebas dengan variabel bebas maupun antar variabel bebas dengan variabel terikat telah terjadi secara alami dan peneliti dengan *setting* tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang menjadi faktor penyebabnya.¹ Kerangka desain penelitian *ex-post facto* yang bersifat kuantitatif deskriptif yang menggunakan alat bantu ilmu statistik dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian *Expost facto*

¹ Sukardi, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Askara, 2013) h. 165.

Keterangan :

X = Kinerja kepala sekolah

Y = Kinerja guru

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan beberapa pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu:

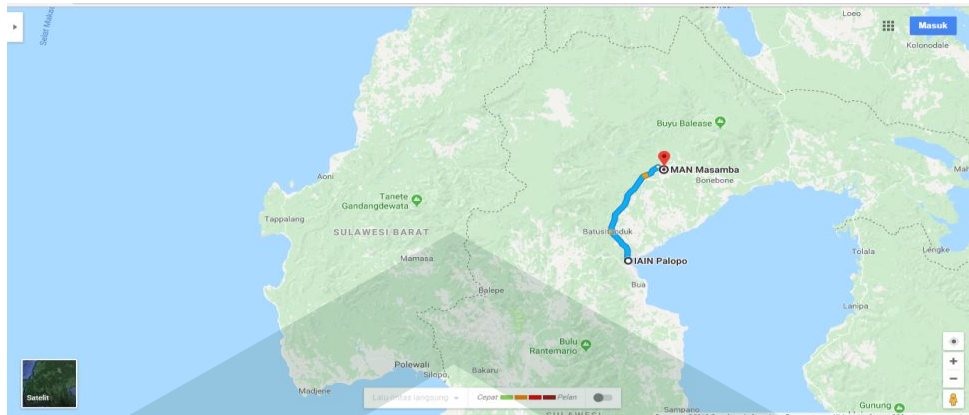
- a. Pendekatan manajerial yaitu pendekatan dari segi manajemen yang di lakukan pihak sekolah dalam hal peningkatan kinerja guru di sekolah.
- b. Pendekatan sosiologis yaitu suatu usaha mendekati permasalahan yang berhubungan dengan skripsi ini yang didasarkan pada fenomena-fenomena dan kenyataan-kenyataan sosial.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan di sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara yang terletak di Desa Laba, Jalan. Poros Malangke, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan yang berjarak \pm 3 km dari kota Masamba dengan objek penelitian adalah guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara.

IAIN PALOPO

Gambar 3.2
Peta Lokasi Penelitian



C. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data di peroleh.² Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, dan guru di Madrasah Aliyah Negeri Luwu Utara.

2. Sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.³ Dalam penelitian ini dokumentasi dan angket termasuk sumber data sekunder.

² Suharsimi Arikunto ,proesedur penelitian suatu pendekatan praktik ,h.129.

³ Sumadi Suryabrata, metode penelitian (jakarta :Rajawali,1978),h.93

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penulis untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain .populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁴

Penelitian ini yang menjadi populasi untuk diselidiki adalah guru di Madrasah Aaliyah Negeri (MAN) Luwu Utara tahun pelajaran 2017/2018 yang terdiri dari 29 guru yang terdiri dari 18 guru PNS dan 16 guru Non PNS.

Tabel 3.1

Populasi Guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara

NO	NAMA GURU
1	KASMAN DONI TUPEN, S.Ag. MM
2	MASHUR, S.Ag.
3	RUSMAN, S.Ag
4	SITI HANIFAH, S.Ag
5	DRS. UNTUNG WAHYUDI
6	AKHMAD ILHAM, SE
7	ANDI NURAENI, S.Ag
8	HARLING, S.Pd.I.
9	DRS.TOLLENG
10	RAMADHAN BAHY, S.Pd.
11	ROSNAENI, S.Pd.
12	WIWIK NURAINI, S.Pd
13	KAHAR RUMMA, S.Pd.I.M.MPd
14	SAHRUNI KINDONG, SS
15	ERNIWATI RUSLAN, SE

⁴ Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (Bandung Alfabeta, 2013), h.80

16	RUSDIANA, S.Pd
17	USWAH HASANAH, S.Si
18	HARMAWATI, S.Pd.
19	DIAN WULANDARI, S.Pd
20	NURUL HAQ S.Pd.I
21	MUTMAINNA, S.Pd.I
22	RASNAWATI, S.Pd
23	HAERIYAH, S.Pd.I
24	NURAENI, S.Pd
25	SUFYANA, S.Pd.
26	FITRIANTI, S.Pd.
27	SITI SADDIAH, S.Pd
28	IRAMAYA SOFA, S.Pd
29	HAIDUL RUMMA, S.Pd

Sumber Data : Hasil olahan data tata usaha pada madrasah aliyah negeri (MAN)Luwu utara tahun ajaran 2016-2017.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁵

Pengambilan sampel penelitian yang di gunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik sampel yang memberikan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

⁵ Ibid, h.81

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bagian ini menjelaskan teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data misalnya: teknik angket, interview, observasi, dan dokumentasi, yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Dalam hal ini, angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek kinerja kepala sekolah (X1) dan kinerja dan guru (Y) di MAN Masamba. skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu : Sangat sering (Ss) Sering (Sr) Kadang-kadang (Kd) Tidak pernah (Tp) Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negatif pemberian bobot dimulai dari 1, 2, 3, 4.⁶

Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengolahan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS ver. 20*. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji coba, dalam hal ini uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas *item*.

Data hasil validasi beberapa ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan di analisis dengan mempertimbangkan masukan,

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta 2011) h. 134.

komentar dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrument angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah di isi oleh validator tersebut dapat di tentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut.⁷

$$V = \frac{\sum s}{n(c - 1)}$$

Keterangan:

- s = r – lo
- r = skor yang di berikan oleh validator
- lo = skor penilaian validitas terendah
- n = banyaknya validator
- c = skor penilaian validitas tertinggi

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya di bandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut.⁸

Tabel 3.2
Interprestasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,00 – 0,19	Sangat tidak valid
0,20 – 0,39	Tidak valid
0,40 – 0,59	Kurang valid
0,60 – 0,79	Valid
0,80 – 1,00	Sangat valid

Sebelum lembar angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih tiga validator ahli yang memiliki kompetensi dalam

⁷ Syaifuddin Azwar, *Reabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013). h.113.

⁸Ridwan dan Sunarto, *Pengantar satatistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.

bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang di maksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Dr. Hilal Mahmud, M.M	Dosen
2	Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.	Dosen
3	Nilam Permatasari Munir, S.Pd. M.Pd	Dosen

Pada validitas isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validitas yang dilakukan oleh ketiga validator yaitu nilai V (*Aiken's*) pada angket pendidikan dan pelatihan (diklat) diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Nilai V (*Aiken's*) pada angket kinerja kepala sekolah diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Dan nilai V (*Aiken's*) pada angket kinerja kepala sekolah diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di tabel (*terlampir*).

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen tersebut dapat diketahui bahwa semua item pada variabel pendidikan dan latihan memiliki *corrected item-total correlation* > r_{tabel} (0,60), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengolahannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan *SPSS vers.20*.

Tabel 3.4
Interprestasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 \leq r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 \leq r < 0,80$	Tinggi
$0,40 \leq r < 0,60$	Cukup
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah
$0,00 \leq r < 0,20$	Sangat Rendah

2. Metode Dokumentasi dan Observasi

Teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi ini yaitu meminta secara langsung dari sekolah atau wakil kepala sekolah tentang data-data yang di perlukan. Adapun untuk melengkapi data melalui metode dokumentasi yaitu dengan melihat nilai prestasi belajar siswa, keadaan siswa, keadaan guru dan pegawai serta keadaan sarana dan prasaranam Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara.

Metode observasi yang peneliti gunakan adalah dengan cara observasi sistematis di mana peneliti gunakan adalah dengan cara observasi sistematis di mana peneliti mengamati secara langsung objek yang di teliti dengan

menggunakan pedoman observasi sebagai instrumen pengamatan. Metode observasi merupakan salah satu teknik yang di pergunakan peneliti untuk mengamati kondisi dan letak geografis Madrasah Aliyah Negeri Masamba.

F. Teknik Pengelolaan Data/Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan melalui analisis regresi sederhana sederhana. Analisis korelasi sederhana di gunakan untuk menghubungkan satu variabel independent dengan satu variabel dependent. Kaitannya dalam penelitian ini yaitu korelasi sederhana di gunakan untuk menguji hubungan variabel X (kinerja kepala sekolah) dan Y (kinerja guru). Untuk analisis data penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS for windows ver. 20*. Adapun regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana:

X= Kinerja Kepala Sekolah

Y= Kinerja Guru

α = Bilangan konstanta

β = Koefisien regresi/ nilaiarah penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.⁹

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan keadaan populasi dalam bentuk persentase, rata-rata,median,modus,dan standar deviasi. Selanjutnya

⁹Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*,(Cet. 2; Bandung: Alfabeta, 2007). h. 133.

untuk mengetahui tingkat kinerja kepala sekolah dan kinerja guru, digunakan kriteria yang di susun oleh suherman yang di kelompokkan sebagai berikut:¹⁰

Tabel: 3.5
Perolehan Kategorisasi

Skor	Kategori
61-70	Kurang Baik
71-80	Cukup Baik
81-90	Baik
91-100	Sangat Baik



IAIN PALOPO

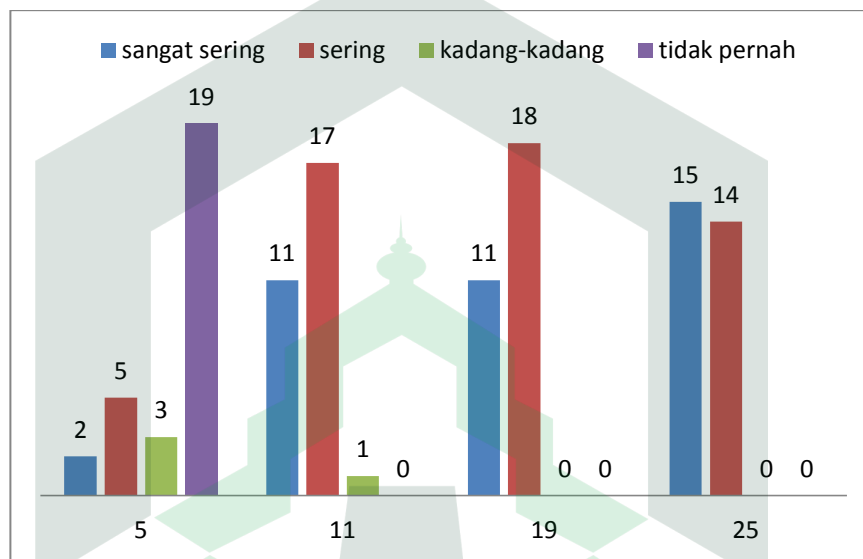
¹⁰ Suherman, dkk. “*Strategi Pembelajaran Matematika Kontemporer*”.(Bandung:FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia ,2003),h. 20

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

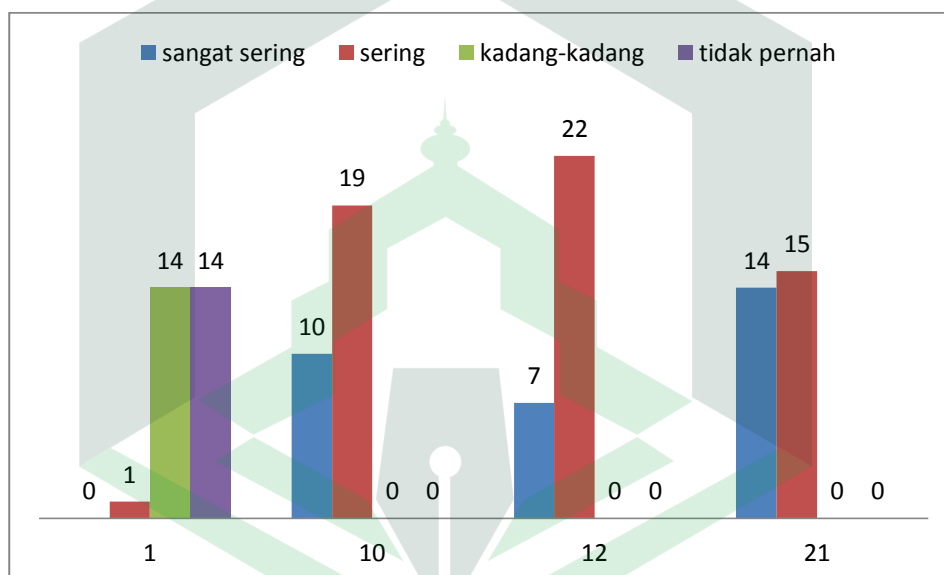
1. Gambaran Umum Kinerja Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara



Gambar 4.1: Indikator 1: Kinerja kepala sekolah dalam Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan

Gambar 4.1 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah berdasarkan pada indikator pertama dimana indikator tersebut terdapat empat pernyataan sebagai berikut : 5. Kepala sekolah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program, dari pernyataan pada no 5 ini jawaban yang di dapat yaitu dominan menjawab tidak pernah. 11. Kepala sekolah mengembangkan RKJM, RKT/RKAS dengan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan 8 SNP, dari pernyataan no11 jawaban yang didapat yaitu dominan menjawab sering. 19. Kepala sekolah merumuskan visi-

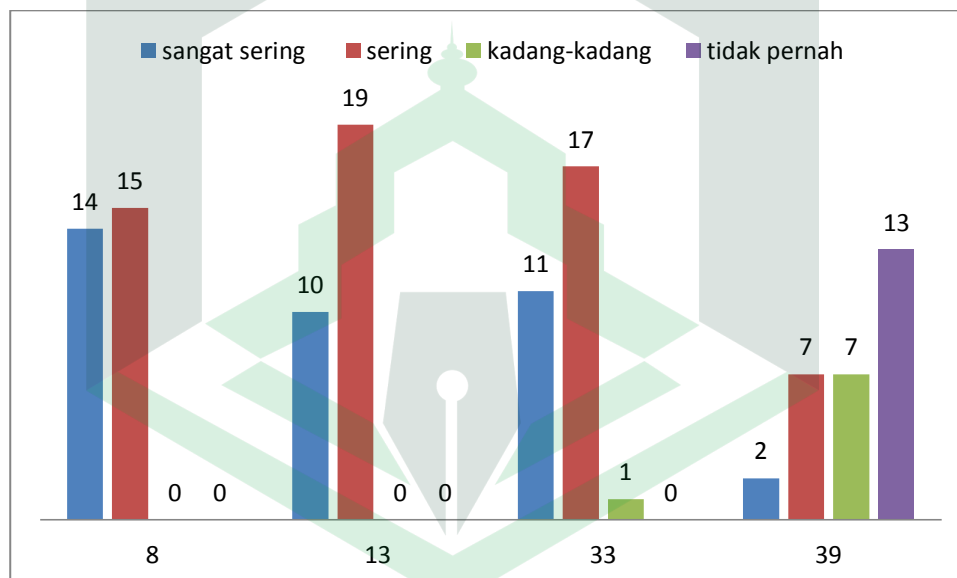
misi sebagai arah pengembangan program RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya, jawaban yang di dapat di pernyataan ini yaitu sering. 25 Kepala sekolah menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah, dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur, jawaban yang di dapat di pernyataan ini yaitu sangat sering. Hal ini berarti guru berpendapat bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan dalam menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan dalam keadaan baik.



Gambar 4.2: Indikator 2 : Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal

Berdasarkan gambar 4.2 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah berdasarkan indikator kedua dimana indikator tersebut terdapat empat pernyataan sebagai berikut 1. Kepala sekolah berdisiplin dalam mengembangkan kewirausahaan dengan memperhitungkan semua risiko dalam melaksanakan tindakan. dari pernyataan ini jawaban yang paling paling dominan yaitu sangat sering dan sering. 10 Kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin

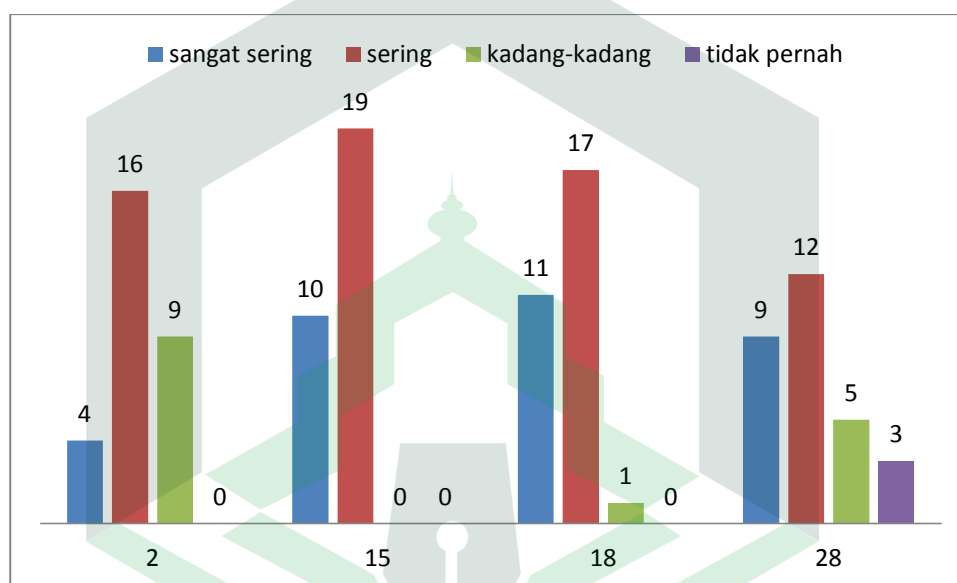
menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan. Pada pernyataan ini jawaban yang paling dominan yaitu sering. 12. Kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Jawaban pernyataan ini lebih dominan yaitu sering . 21 Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar. Jawaban dari pernyataan ini lebih dominan menjawab sering. Dari pernyataan di atas mengenai kinerja kepala sekolah dimana jawaban para guru/ responden menjawab sering dimana kinerja kepala sekolah pada indikator kedua ini dalam kategori baik



Gambar 4.3: Indikator 3: Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif

Gambar 4.3 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah berdasarkan pada indikator ke tiga dimana indikator tersebut terdapat empat pernyataan sebagai berikut : 8. , Kepala Sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah. Jawaban dari pernyataan ini lebih dominan menjawab sering. 13 , Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik

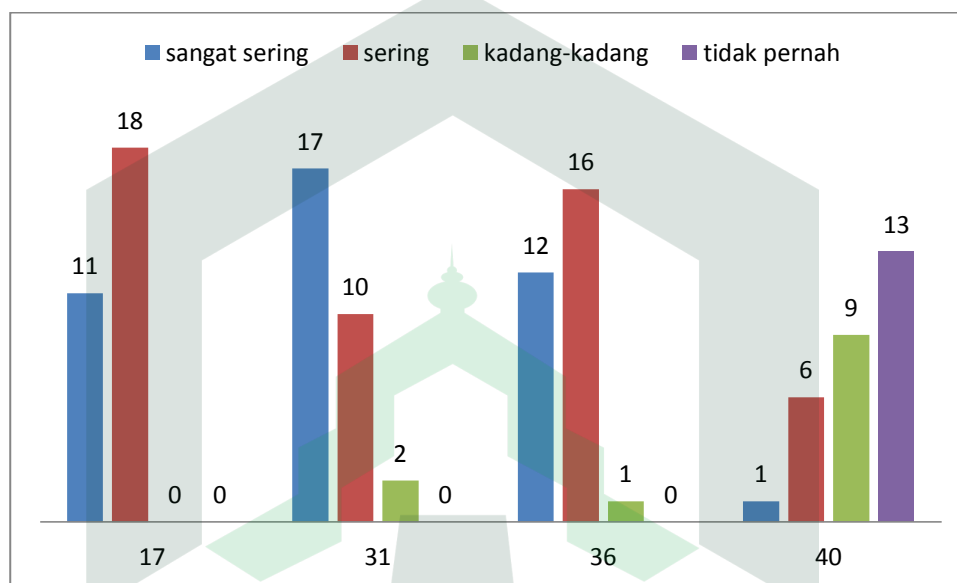
pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran. Jawaban dari pernyataan ini lebih dominan menjawab sering. 33. Kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul. jawaban dri pernyataan ini lebih dominan menjawab sering .39. Kepala sekolah mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi. Jawaban dari pernyataan ini lebih dominan menjawab tidak pernah .



Gambar 4.4: Indikator 4: Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

Berdasarkan pada gambar 4.4 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah berdasarkan indikator ke empat dimana indikator tersebut terdapat empat pernyataan sebagai berikut. 2 Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik. Jawaban dari pernyataan ini yang paling dominan yaitu sering. 15. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik. Jawaban dari pernyataan ini yang paling dominan yaitu sering.

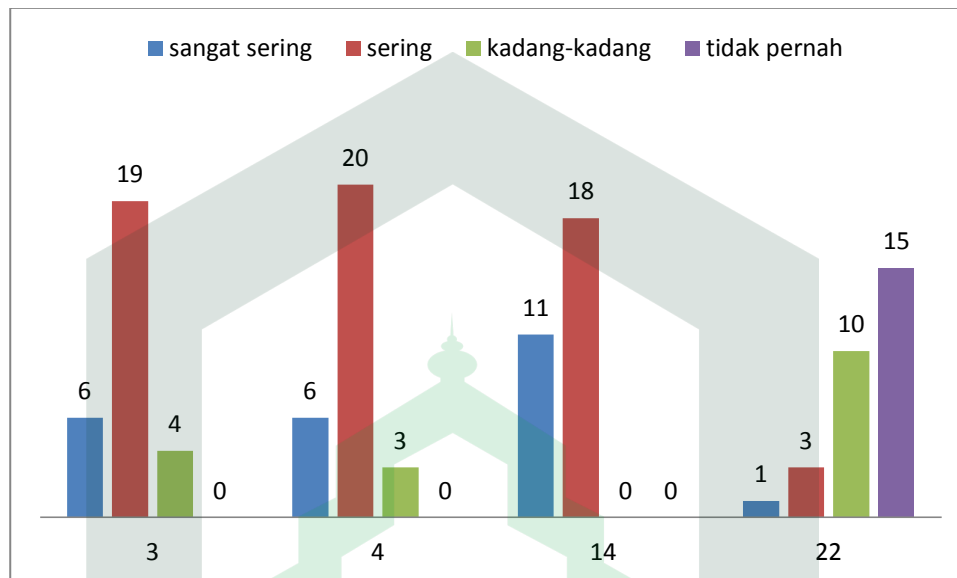
18. Kepala sekolah menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik. Jawaban dari pernyataan yang paling dominan yaitu sering. 28. Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik. Jawaban dari pernyataan ini yang domina yaitu sering.



Gambar 4.5: Indikator 5: Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

Berdasarkan gambar 4.5 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara. Indikator tersebut memiliki empat pernyataan sebagai berikut : 17 Kepala sekolah menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut lebih dominan sering. 31 Kepala sekolah melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah. Jawaban yang di dapatka dari pernyataan ini lebih dominan sangat sering., 36 Kepala Sekolah memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.

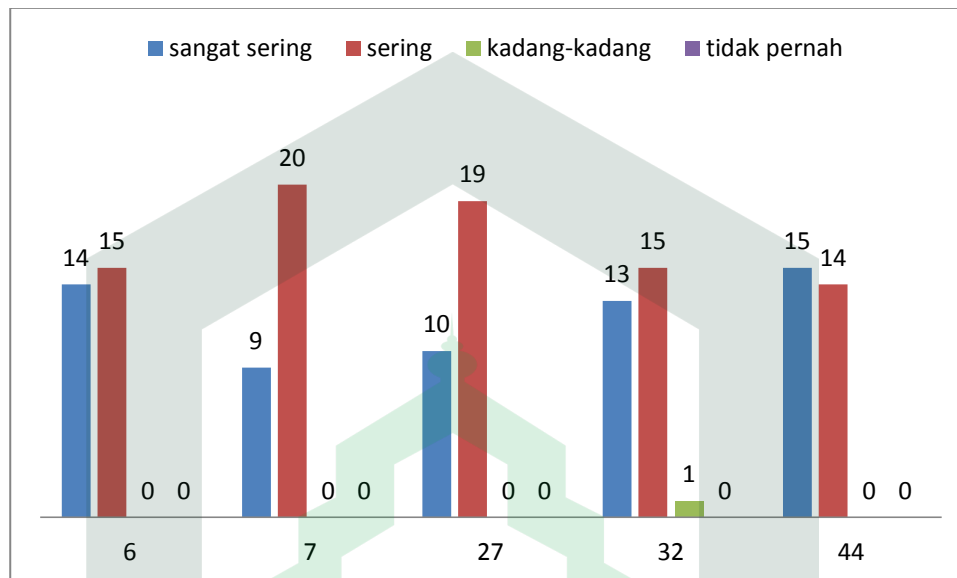
Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut lebih dominan sering. 40 Kepala sekolah memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut lebih dominan tidak pernah.



Gambar 4.6: Indikator 6: Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.

Berdasarkan gambar 4.6 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara. Indikator tersebut memiliki empat pernyataan sebagai berikut : 3 Kepala sekolah menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang paling dominan yaitu sering. 4. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering. 14. Kepala sekolah memiliki program pengembangan potensi diri dan prestasi peserta didik. Jawaban

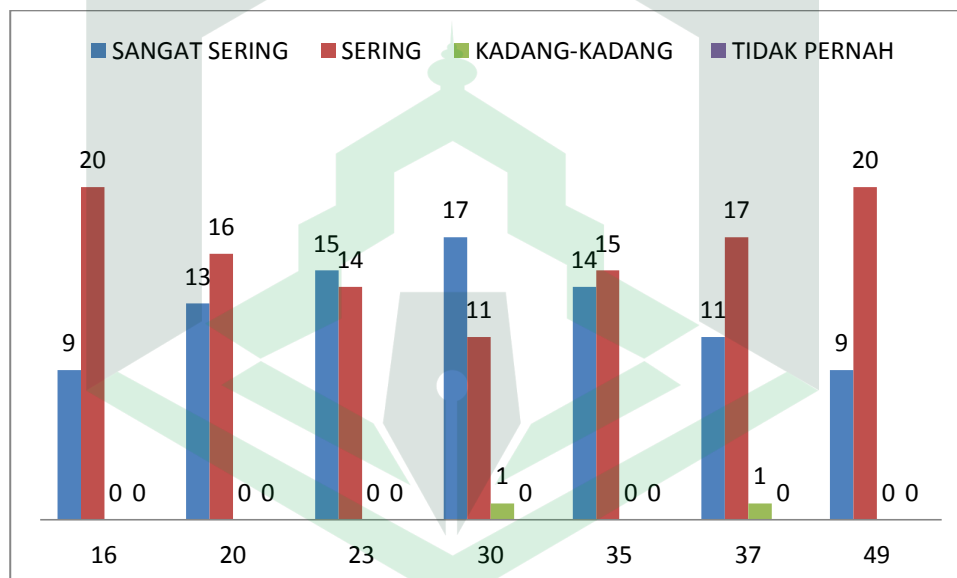
yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering. 22.. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai. Jawaban yang di dapatka dari pernyataan tersut yang dominan yaitu tidak pernah.



Gambar 4.7: Indikator 7: Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional

Berdasarkan gambar 4.7 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara. Indikator tersebut memiliki lima pernyataan sebagai berikut :6. Kepala sekolah mengendalikan pelaksanaan KTSP berlandaskan kalender pendidikan, menerbitkan surat keputusan pembagian tugas mengajar, dan menerapkan aturan akademik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering . 7. Kepala sekolah memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan non akademik. Jawaban dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering. 27. Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip

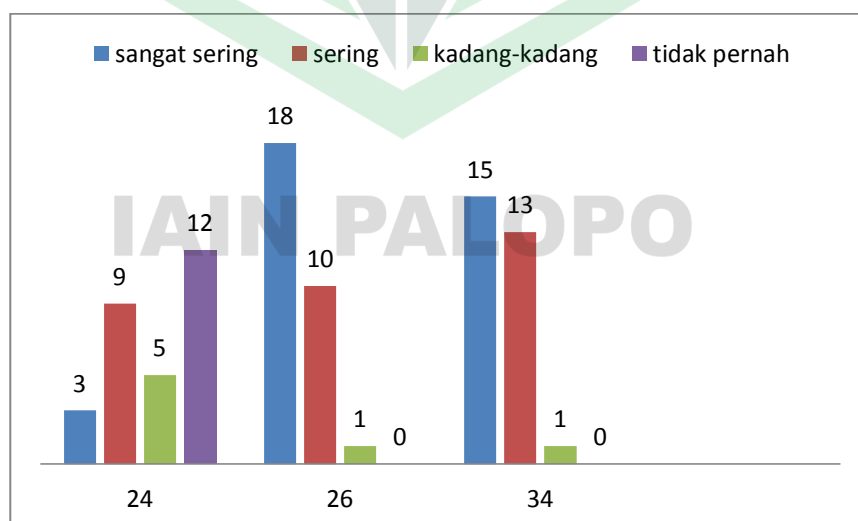
pengembangan KTSP dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan MGMP/KKG, jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering . 32. Kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yaitu sering. 44. Kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbarukan. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sangat sering.



Gambar 4.8: Indikator 8: Mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel

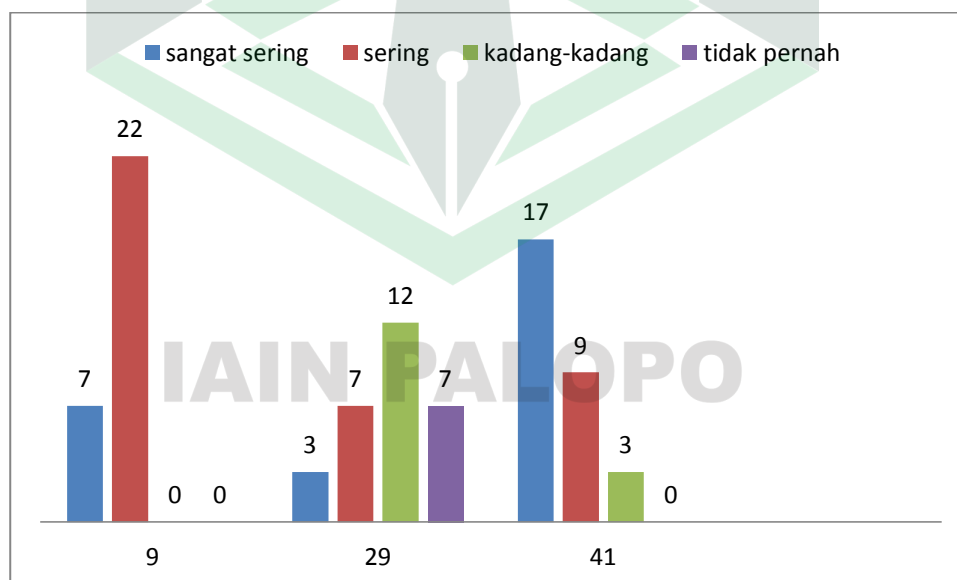
Berdasarkan gambar 4.8 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara. Indikator tersebut memiliki tujuh pernyataan sebagai berikut :16. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering. 20. Kepala sekolah

mengarahkan pengelolaan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering. 23. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sangat sering. 30. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sangat sering. 35 Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering. 37. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian, jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering. 49 Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering.



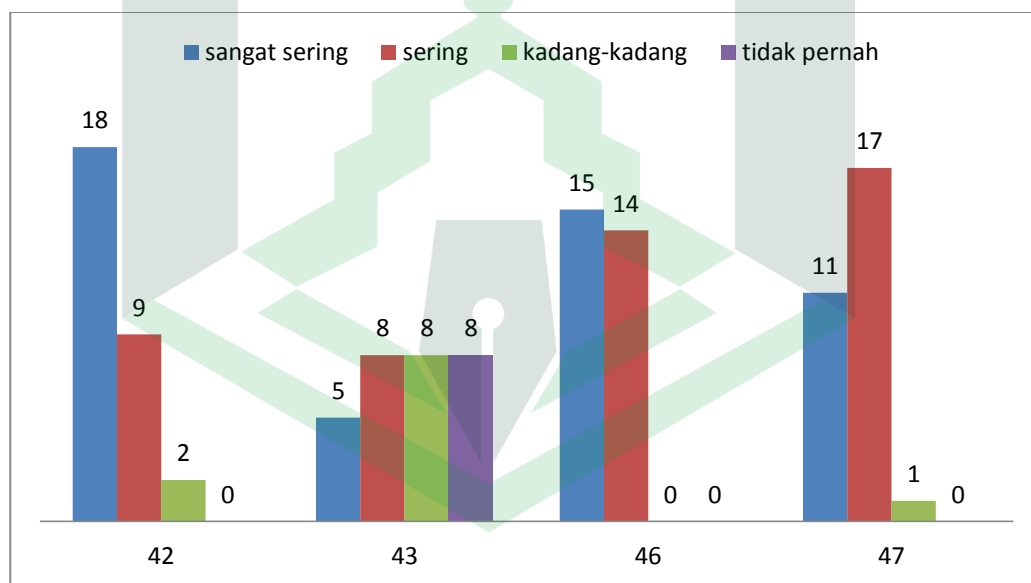
Gambar 4.9: Indikator 9: Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah

Berdasarkan gambar 4.9 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara. Indikator tersebut memiliki tiga pernyataan sebagai berikut : 24 Kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi. Jawaban yang didapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu tidak pernah. 26 Kepala sekolah mengembangkan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sangat sering. 34. Kepala sekolah mengelola administrasi pembelajaran secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sangat sering.



Gambar 4.10: Indikator 10: Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

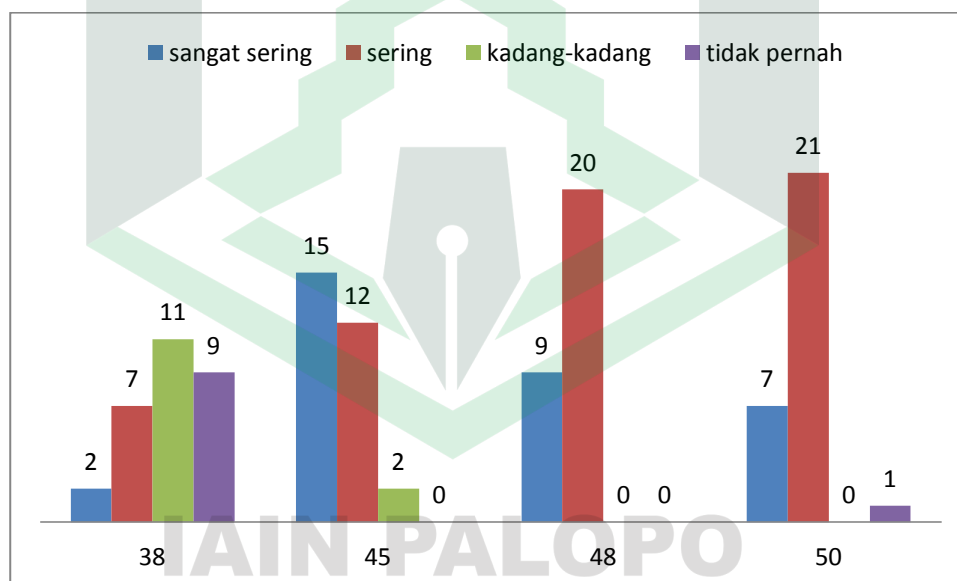
Berdasarkan gambar 4.10 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara. Indikator tersebut memiliki tiga pernyataan sebagai berikut : 9. Kepala sekolah mengembangkan instrumen supervise. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering. 29. Kepala sekolah merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu kadang-kadang. 41. Kepala sekolah mengidentifikasi masalah pengelolaan. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sangat sering.



Gambar 4.11: Indikator 11: Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat

Berdasarkan gambar 4.11 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara. Indikator tersebut memiliki empat pernyataan sebagai berikut : 42. Kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan

supervise. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sangat sering. 43. Kepala sekolah melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi dan menyimpulkan hasil observasi. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering,kadang,tidak pernah. 46 Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervise. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sangat sering, 47. Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering.

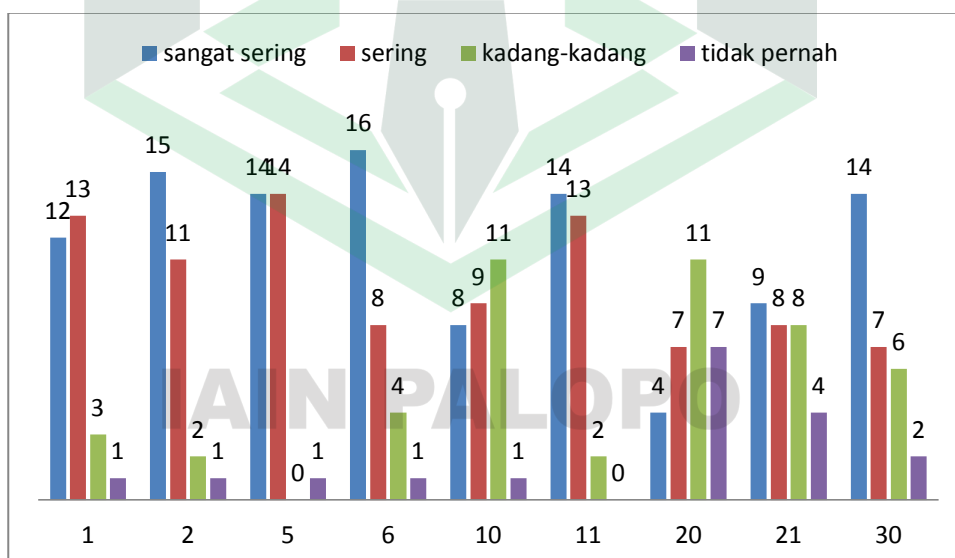


Gambar 4.12: Indikator 12: Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar

Berdasarkan gambar 4.12 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara. Indikator tersebut memiliki empat pernyataan sebagai berikut : 38. Kepala sekolah mengecek ulang keterlaksanaan

rekomendasi oleh guru. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu kadang-kadang. 45. Kepala sekolah bersama guru menyusun rekomendasi tindaklanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sangat sering. 48. Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindaklanjut kegiatan supervise. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering. 50. Kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan perbaikan kinerja pelaksanaan program. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan yaitu sering.

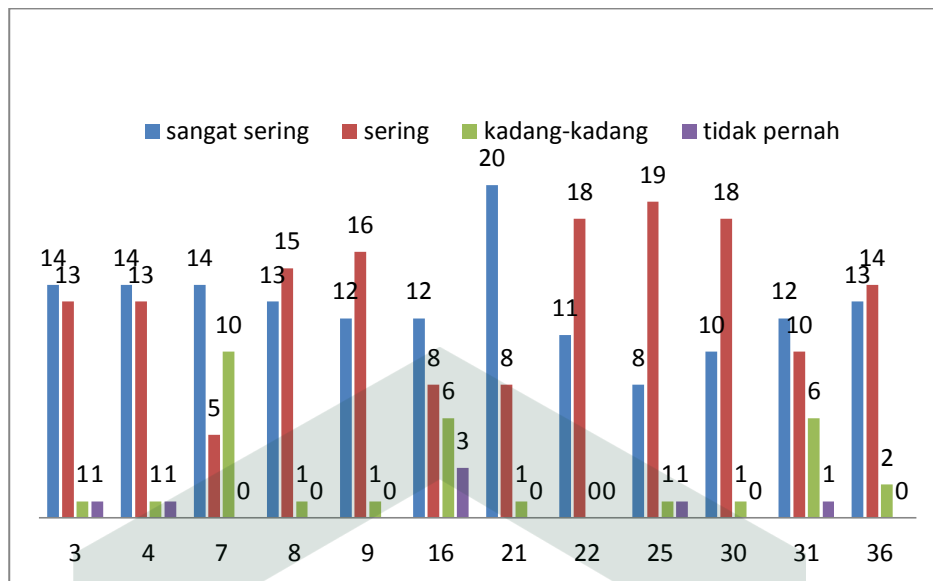
2. Gambaran Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara



Gambar 4.13: Indikator 1: Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran

Gambar 4.13 adalah respon guru tentang kinerja kepala sekolah berdasarkan indikator satu tersebut terdapat Sembilan pernyataan sebagai berikut

: 1. merencanakan cara-cara memotivasi peserta didik dengan karakteristik peserta didik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sering. 2. merencanakan pemilihan materi pokok pembelajaran terhadap kompetensi dasar. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 5. merencanakan penggunaan metode pembelajaran yang dipilih dengan indikator pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering dan sering. 6. pemilihan rencana macam pengaturan ruangan kelas terhadap indikator pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 10. merencanakan rumusan indikator pembelajaran yang dibuat dengan kompetensi dasar. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah kadang-kadang. 11. merencanakan pemilihan bahan pembelajaran dengan karakteristik bahan ajar. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 20. merencanakan langkah-langkah pembelajaran dengan indikator pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah kadang-kadang. 21. pemilihan rencana pengorganisasian agar dapat mendorong peserta didik terlibat dalam pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 30. merencanakan pengembangan alat pengajaran dengan materi pokok. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. Keberhasilan guru dalam pembelajaran dilihat bagaimana seorang guru merencanakan bahan yang akan di ajarkan.

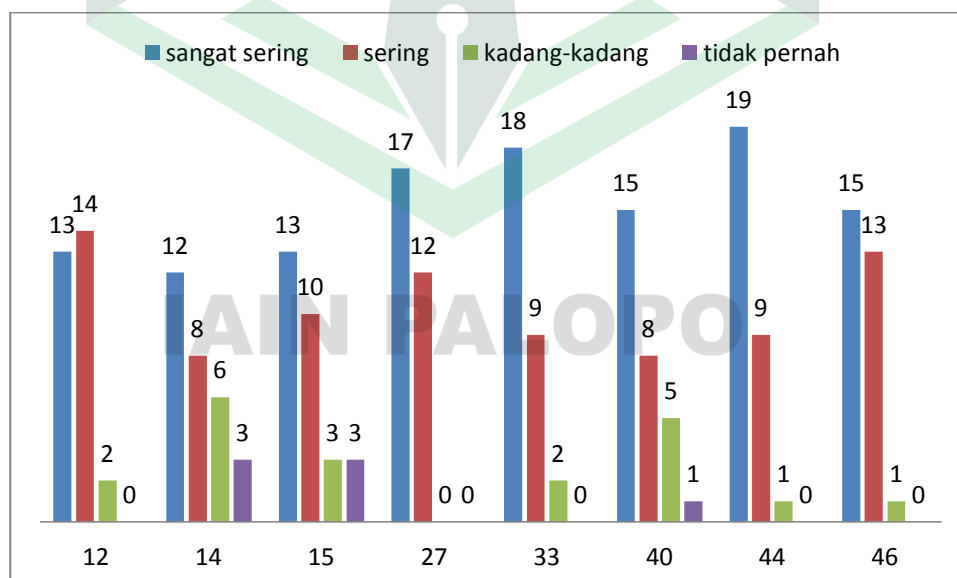


Gambar 4.14: Indikator 2: Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Berdasarkan gambar 4.14 adalah respon guru terhadap kinerja kepala sekolah. Berdasarkan indikator dua tersebut terdapat dua belas pernyataan sebagai berikut :

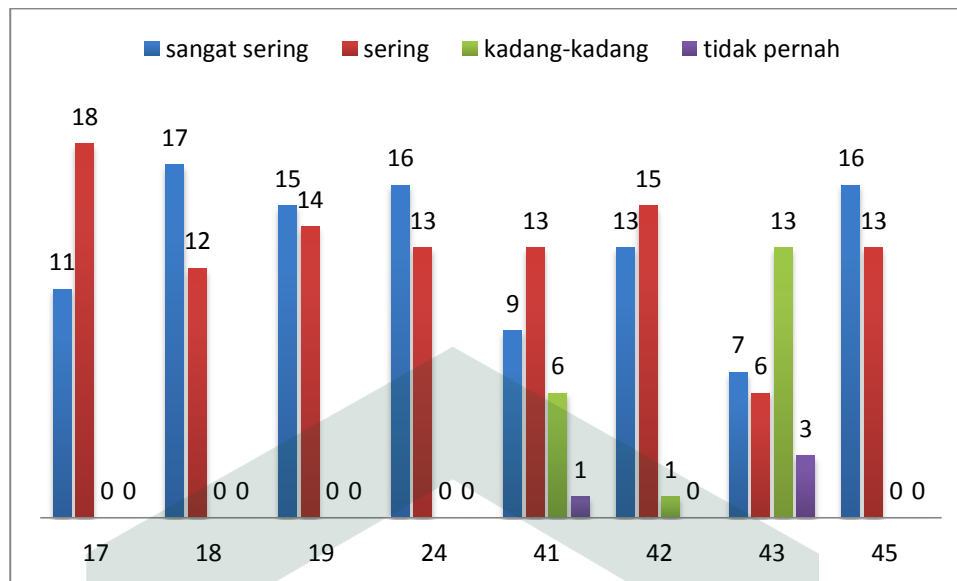
3. penyampaian bahan pengait/apersepsi bahan ajar sebelumnya dengan bahan ajar yang akan disampaikan. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering.
4. memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang di sampaikan. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering.
7. memberi penguatan materi pokok yang di sampaikan kepada peserta didik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan yang dominan adalah sangat sering.
8. mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar agar menunjang keberhasilan pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang diminan adalah sering.
9. pemberian tindak lanjut pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sering.
13. melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang

dominan adalah sering. 16. memberikan motivasi kepada peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 22. penyampaian bahan ajar dengan kompetensi dasar. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sering. 23. penyimpulan materi pokok pengajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan yang dominan adalah sering. 25. memberi kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan yang dominan adalah sering. 31. pengaturan penggunaan waktu dengan rencana pelaksanaan pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 36. mengorganisasikan peserta didik secara mental untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sering



Gambar 4.15: Indikator 3: Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi dengan peserta didik

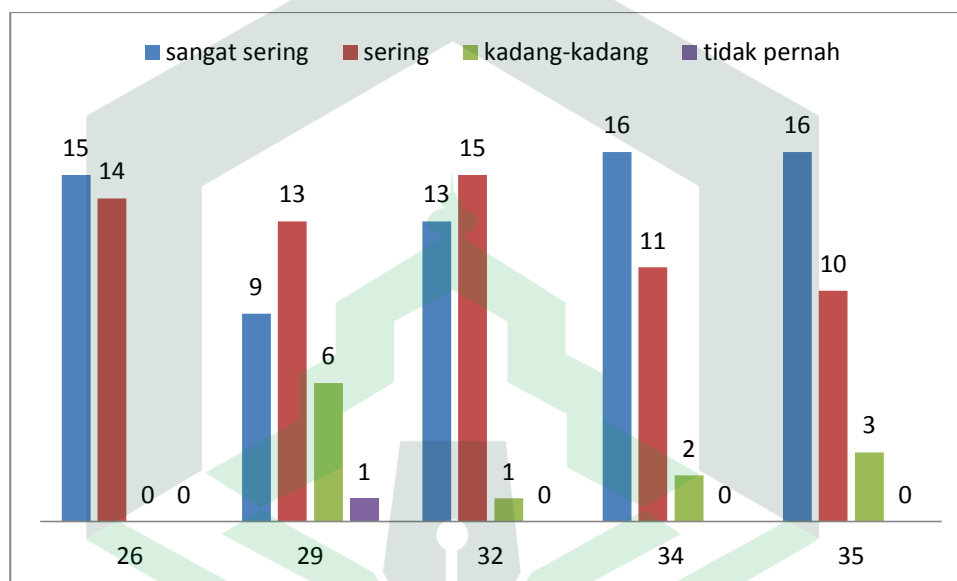
Berdasarkan gambar 4.15 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah . indikator tiga tersebut terdapat delapan pernyataan sebagai berikut : 12. membantu peserta didik menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sering. 14. menunjukkan sikap ramah terhadap peserta didik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 15. mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi dengan peserta didik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 27. menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 33. membantu mengungkapkan buah pikiran dan perasaan peserta didik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 40. menunjukkan sifat empatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 44. memberikan tuntutan agar agar interaksi antar peserta didik terpelihara baik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 46. menguasai materi pokok dan cara membelajarkannya. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering.



Gambar 4.16: Indikator 4: Kemampuan melaksanakan penilaian

Berdasarkan gambar 4.16 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah . indikator empat tersebut terdapat delapan pernyataan sebagai berikut : 17. mengembangkan indikator pencapaian kompetensi dasar pada saat menyusun silabus mata pelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sering. 18. mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 19. memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 24. memanfaatkan hasil penilaian untuk memotivasi peserta didik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 41. melaksanakan penilaian menggunakan instrument yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sering. 42. mengemblikan hasil pemeriksaan pekerjaan hasil peserta didik disertai

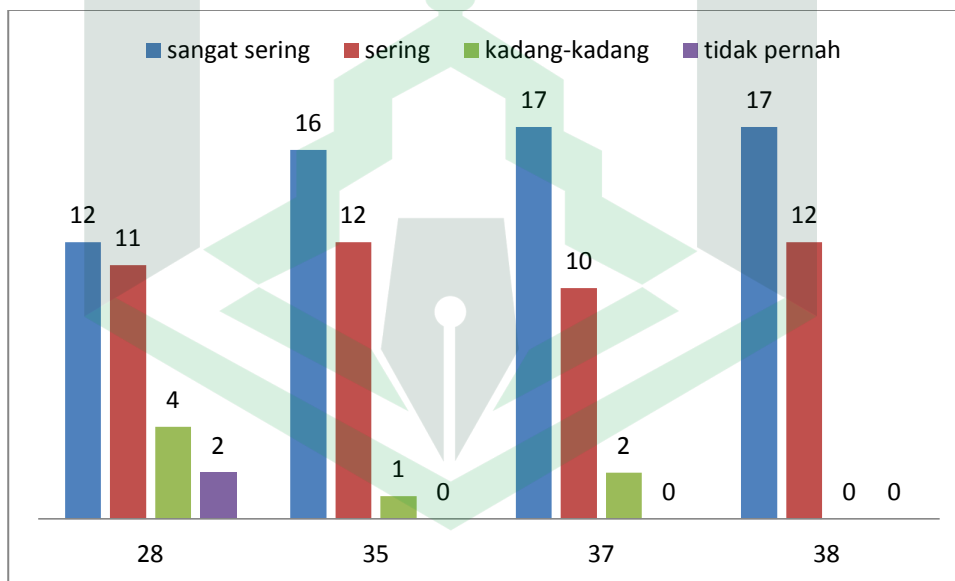
balikan/komentar yang mendidik. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sering. 43. melaporkan hasil penilain ahlak kepada guru. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah kadang-kadang. 45. menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya memuat kriteria penilaian pada awal semester. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering.



Gambar 4.17: Indikator 5: Kemampuan melaksanakan program pengayaan

Berdasarkan gambar 4.17 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah . indikator lima tersebut terdapat delapan pernyataan sebagai berikut : 26. menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk mengerjakan soal-soal latihan. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 29. pemberian tugas kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk menganalisis gambar ,model,grafik,bacaan/paragraph,dan sebagainya. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sering. 32. menugaskan peserta didik

yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal dengan membaca materi pokok yang terdapat dalam kompetensi dasar berikutnya. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sering. 34. . memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mncapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk di diskusikan. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 35. meminta peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal membimbing teman-temanya yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering.



Gambar 4.18 Indikator 6: Melaksanakan program remedial

Berdasarkan gambar 4.18 respon guru terhadap kinerja kepala sekolah. indikator empat tersebut terdapat delapan pernyataan sebagai berikut: 28.pemberian bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai criteria ketuntasan minimum. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering.37. menyederhanakan

penyampaian materi pokok kompetensi dasar dalam kegiatan pembelajaran remedial. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 38. menyederhanakan soal dalam kegiatan pembelajaran remedial. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering. 39. menyederhankan cara penyajian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran remedial. Jawaban yang di dapatkan dari pernyataan tersebut yang dominan adalah sangat sering.

3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

a. Kinerja Kepala Sekolah

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 83.2069 dan varians sebesar 39.884 dengan standar deviasi sebesar 6.31540 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 27.00 skor terendah 67.00 dan skor tertinggi 94.00 . Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini

Tabel 4.1
Statistics

		Kinerja Kepsek
N	Valid	29
	Missing	0
Mean		83.2069
Median		83.0000
Std. Deviation		6.31540
Variance		39.884
Range		27.00
Minimum		67.00
Maximum		94.00

Jika skor kinerja kepala sekolah dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja kepala sekolah. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.¹ Jadi, skor kinerja kepala sekolah dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.² Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja kepala sekolah adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Perolehan Persentase Kategorisasi
Kinerja Kepala Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	1	3%
71-80	Cukup Baik	8	28%
81-90	Baik	16	55%
91-100	Sangat Baik	4	14%
Jumlah		29	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba yang memiliki kinerja kepala sekolah pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 3% dengan frekuensi sampel 1 orang. Sedangkan kinerja kepala sekolah pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 28% dengan frekuensi sampel 8 orang, kinerja kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase 55% karena

¹J. Suprianto, Statistik Teori dan Aplikasi, 9Cet I; Erlangga, 2000) h.63.

²Anas Sudijono, Pengantar Evaluasi Pendidikan (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

frekuensi sampel 16 dan kinerja kepala sekolah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 14% karena frekuensi sampel 4.

Berdasarkan Tabel 3.8 dan 3.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah pada Madrasah aliyah negeri (MAN) luwu utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 16 orang dan hasil persentase 55%. Adapun skor rata-rata yaitu . Tingginya hasil persentase kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

b. Kinerja guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 82.6552 dan varians sebesar 47.805 dengan standar deviasi sebesar 6.91415 dari skor ideal 100, sedangkan skor yang dicapai sebesar 30.00 skor terendah 65.00 dan skor tertinggi 95.00. Hal ini di gambarkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Statistics

		Kinerja Guru
N	Valid	29
	Missing	0
Mean		82.6552
Median		84.0000
Std. Deviation		6.91415
Variance		47.805
Range		30.00
Minimum		65.00
Maximum		95.00

Jika skor kinerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru. Distribusi

frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.³ Jadi, skor kinerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁴ Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Perolehan Persentase Kategorisasi
Kinerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	1	3
71-80	Cukup Baik	10	35
81-90	Baik	14	48
91-100	Sangat Baik	4	14
Jumlah		29	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) luwu utara yang memiliki Kinerja Guru kurang baik diperoleh persentase 3% dengan frekuensi sampel 1 orang. Sedangkan kinerja guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 35% dengan frekuensi sampel 10 orang, kinerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 48% karena frekuensi sampel 14 dan kinerja guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 14% karena frekuensi sampel 4.

³ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid.

⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid.

Berdasarkan Tabel 3.10 dan 3.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) luwu utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 14 orang dan hasil peresentase 48%. Adapun skor rata-rata yaitu . Tingginya hasil peresentase kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

4. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.6
Koefisien Perolehan Nilai Determinan Kinerja Kepala Sekolah
Terhadap Kinerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.660 ^a	.436	.415	5.28902	.436	20.850	1	27	.000

a. Predictors: (Constant), kinerja kepsek

Berdasarkan tabel diatas analisis regresi sederhana aspek kinerja kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan koefisien korelasi r_y sebesar 0,660. Hasil koefisien korelasi sebesar 0.660 dimana hasil yang didapatkan berada dalam kategori tinggi yang berarti guru mempersepsikan ada pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan jumlah korelasi sebesar 0,660.

Tabel.4.5
Analisis Regresi Sederhana Kinerja Kepala Sekolah Terhadap
Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.522	13.206		1.706	.100
1 kinerja kepsek	.723	.158	.660	4.566	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel tersebut analisis regresi sederhana terhadap data skor kinerja guru (Y) dan kinerja kepala sekolah (X) menghasilkan konstan “ α ” sebesar 22.522 dan koefisien regresi “ $b.X$ ” sebesar 0,723 sehingga persamaan regresinya yaitu : $Y = \alpha + b.X$ atau $Y = 22.522 + 0,723 X$. pengujian koefisien regresi berada pada skor 0,723 maka persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Pengaruh antara kinerja kepala sekolah(X) terhadap kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien R^2 (*R Square*) sebesar 0,436 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja kepala sekolah(X) terhadap kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien determinan sebesar 0,436. Hal ini berarti bahwa

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kinerja Kepala Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara

Sekolah adalah lembaga pendidikan dimana suatu sekolah menyiapkan peserta didik yang dapat menunjang keberhasilan suatu negara baik di masa

sekarang maupun di masa yang akan datang. Suksesnya suatu sekolah atau lembaga pendidikan di pengaruh oleh kepala sekolah. Agar lembaga pendidikan (sekolah) dapat berjalan dengan lancar maka dibutuhkan kinerja kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerjanya dalam memimpin suatu sekolah yang sukses dan kinerja yang optimal.

Kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah yang di pimpinnya.⁵ Kualitas kepala sekolah sebagai manajer sangat dipengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial dimiliki dalam upaya memberdayakan guru sehingga terwujud guru yang profesional yang selalu ingin mengaktualisasi dalam bentuk peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang mempunyai kinerja yang baik seorang kepala sekolah yang mempunyai kapasitas intelektual, emosional.⁶ Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian dan kinerjanya. Penilaian ini dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Dengan penelitian berarti guru mendapat perhatian dari atasnya sehingga dapat

⁵Budi suhardirman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*,(jakarta:pt rineka cipta ,2012)h.33.

⁶Kusmadiyono ,*hubungan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru smk muhammadiyah malang raya*,tahun 2011, diakses tanggal 6 mei 2018 , dihttp://eprints.umm.ac.id/32175/

mendorong mereka untuk bersemangat bekerja. Tentu saja penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.⁷

Pentingnya kinerja kepala sekolah dan kinerja guru dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar. Kinerja kepala sekolah terwujud dalam kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*. Sementara guru sebagai pelaksana yang secara langsung berhadapan dengan siswa, dituntut memiliki kinerja yang prima. Kinerja kepala sekolah dan kinerja guru yang prima dan optimal akan terwujud apabila didukung oleh iklim sekolah yang kondusif. Dengan unjuk kerja yang prima dan optimal, baik oleh kepala sekolah maupun oleh guru, diharapkan akan menghasilkan kualitas proses belajar mengajar. Meningkatnya kualitas proses belajar mengajar berdampak pada semakin meningkatnya kualitas keluaran (*out put*).⁸

Membimbing guru untuk meningkatkan prestasi kerja, Pidarta mengemukakan bahwa keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh para guru dan kepala sekolah, meskipun keberhasilan kerja guru dipengaruhi banyak faktor, tetapi salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah peran pokok yang dimainkan oleh kepala sekolah melalui kepemimpinan yang mampu menciptakan semangat kerja guru.⁹

⁷Connie chairunnisa, *manajemen pendidikan dalam multi perspektif*, (Jakarta: pt rajagrafindo persada, cet I, thn 2016) hal 46

⁸Kusmadiyono, *hubungan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru smk muhammadiyah malang raya*, tahun 2011, diakses tanggal 6 mei 2018, di <http://eprints.umm.ac.id/32175/>

⁹Kusmadiyono, *hubungan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru smk muhammadiyah malang raya*, tahun 2011, diakses tanggal 6 mei 2018, di <http://eprints.umm.ac.id/32175/>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada madrasah aliyah negeri luwu utara melalui penyebaran angket yang telah di validasi kepada 29 responden yang berasal dari guru madrasah aliyah negeri (MAN) Luwu Utara. Berdasarkan penyebaran angket kepada 29 responden tersebut dapat diketahui bahwa persepsi guru mengenai kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai rata-rata/mean sebesar 83,2069 dalam kategori baik.

2. Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara

Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah apabila guru disekolah berhasil dalam meningkatkan proses pembelajaran maka guru itu berhasil dalam kinerja.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah/ sekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah/ sekolah pembinaan-pembinaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada madrasah aliyah negeri luwu utara melalui penyebaran angket yang telah di validasi kepada 29 responden yang berasal dari guru madrasah aliyah negeri (MAN) Luwu Utara. Berdasarkan penyebaran angket kepada 29 responden tersebut dapat diketahui bahwa guru mempersepsikan pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja

guru berada pada jumlah rata-rata sebesar 82,6552 yang berarti dalam kategori baik.

3. Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kinerja kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru. Hal ini dapat diterangkan berdasarkan persamaan regresi sederhana $Y = 22.522 + 0,723 X$. Analisis regresi sederhana aspek kinerja kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan koefisien korelasi r_y sebesar 0,660.

Pengaruh antara kinerja kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien R^2 (*R Square*) sebesar 0,436. yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini berarti bahwa guru beranggapan terhadap pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 43%.

IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian berdasarkan prosedur yang di rencanakan maka di peroleh kesimpulan yang sejalan dengan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan penyebaran angket kepada 29 responden tersebut dapat diketahui bahwa persepsi guru mengenai kinerja kepala dapat dilihat dari nilai rata-rata/mean sebesar 83,2069 dalam kategori baik.
2. Berdasarkan penyebaran angket kepada 29 responden tersebut dapat diketahui bahwa guru mempersepsikan kinerja guru berada pada jumlah rata-rata sebesar 82,6552 yang berarti dalam kategori baik.
3. Pengaruh antara kinerja kepala sekolah(X) terhadap kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien R^2 (*R Square*) sebesar 0,436. yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja kepala sekolah(X) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini berarti bahwa guru beranggapan terhadap pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 43%.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini subjeknya dapat di manfaatkan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru terhadap lembaga pendidikan demi tercapainya mutu pendidikan yang berkualitas serta dapat menambah wawasan penulis dan pembaca.

C. Saran

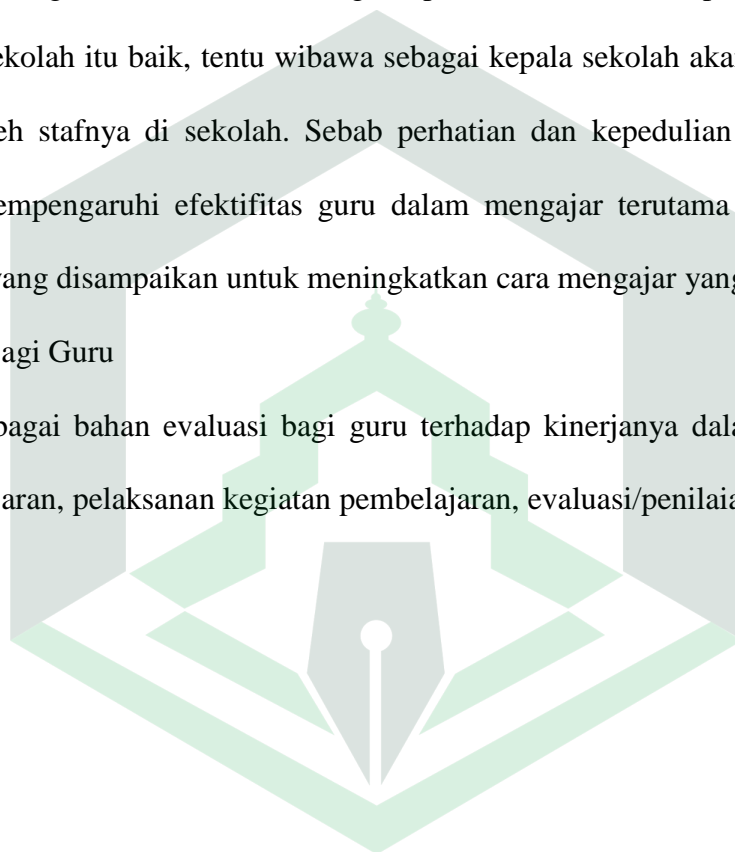
Setelah mengadakan penelitian maka peneliti memberikan saran-saran terhadap pihak madrasah aliyah negeri (MAN) luwu utara.

1) .Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan evaluasi bagi kepala sekolah terhadap kinerja seorang kepala sekolah itu baik, tentu wibawa sebagai kepala sekolah akan diteladani dan ditiru oleh stafnya di sekolah. Sebab perhatian dan kepedulian kepala sekolah dapat mempengaruhi efektifitas guru dalam mengajar terutama dalam metode-metode yang disampaikan untuk meningkatkan cara mengajar yang efektif.

2) Bagi Guru

Sebagai bahan evaluasi bagi guru terhadap kinerjanya dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajara.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Fatimah, *Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Penjaminan Mutu Pendidikan Terhadap Pengembangan Sekolah Efektif di Mts Sekota Cirebon*, tahun 2013
- A. S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2002)
- Sarinah, dkk., *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), hal. 182
- Azwar Syaifuddin, *Reabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013)
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*
- Handoko, *Skripsi Bab 1 pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap peningkatan mutu proses pembelajaran sekolah dasar*, diakses pada tanggal 6 Mei 2018 <http://jasapembuatanpptsd.blogspot.co.id/2014/04/skripsi-bab-i-pengaruh-kinerja-kepala.html>
- Kusmadiyono, *Hubungan kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Malang Raya*, tahun 2011, diakses tanggal 6 Mei 2018, di <http://eprints.umm.ac.id/32175>
- Muhamad Robie Awaludin S, *Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dan Efektivitas Manajemen Mutu Sma Swasta*, (Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXIV No. 1 April 2017)
- Muzakar, *Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Meureubo*, (Jurnal Ilmiah Islam Futura, vol. 14. No. 1, Agustus, 2014)
- Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 88
- Mulyani Ade Mulyani Pengaruh *Kinerja Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Pada Smk kabupaten Purwakarta*, (Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XIV No. 1 April 2012)
- Mohammad Arifin & Barnawi, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz, Cet: I Tahun 2012)
- Seyfarth, J. T. *Human Resources Management For Effective School*, Boston, MA: Pearsom Education Company. 2002), h. 64
- Suhardiman Budi, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012) h. 116

- Suhardiman Budi, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012)
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta:Pt. Raja Grapindo Persada, Tahun 2014),h.23
- Sarinah, dkk., *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish,2017), hal.182
- Sukardi, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Askara, 2013)
- Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (jakarta :Rajawali,1978)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung Alfabeta,2013)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta 2011)
- Usman. Husaini *Manjemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Uno H.B *teori motivasi &pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*,(jakarta bumi aksara, tahun 2014)
- Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 20 tentang tugas atau kewajiban guru*
- Pusat PengembanganTenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan MutuPendidikan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan ,*Pedoman penilaian kinerja kepala sekolah/ madrasah* ,tahun 2012, h.4-5
- Prawirosantono, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*,edisi pertama(yogyakarta tahun 1999),h.2

KISI-KISI KINERJA GURU

NO	Aspek	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negative	
1	Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran	1. merencanakan rumusan indikator pembelajaran yang dibuat dengan kompetensi dasar		10	9
		2. merencanakan penggunaan metode pembelajaran yang dipilih dengan indikator pembelajaran	5		
		3. merencanakan langkah-langkah pembelajaran dengan indikator pembelajaran		20	
		4. merencanakan cara-cara memotivasi peserta didik dengan karakteristik peserta didik		1	
		5. merencanakan pemilihan bahan pembelajaran dengan karakteristik bahan ajar	11		
		6. merencanakan pemilihan materi pokok pembelajaran terhadap kompetensi dasar	2		
		7. pemilihan rencana macam		6	

		pengaturan ruang kelas terhadap indikator pembelajaran			
		8. pemilihan rencana pengorganisasian agar dapat mendorong peserta didik terlibat dalam pembelajaran		21	
		9. merencanakan pengembangan alat pengajaran dengan materi pokok		30	
2	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	1. penyampaian bahan pengait/apersepsi bahan ajar sebelumnya dengan bahan ajar yang akan disampaikan	3		12
		2. pemberian motivasi kepada peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran	16		
		3. penyampaian bahan ajar dengan kompetensi dasar	22		
		4. memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang disampaikan	4		
		5. memberi	25		

		kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas			
		6. memberi penguatan materi pokok yang di sampaikan kepada peserta didik		7	
		7. pengaturan penggunaan waktu dengan rencana pelaksanaan pembelajaran	31		
		8. mengorganisa sikan peserta didik secara mental untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran	36		
		9. mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar agar menunjang keberhasilan pembelajaran	8		
		10. melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran		13	
		11. penyimpulan materi pokok pengajaran	23		
		12. pemberian tindak lanjut pembelajaran	9		
3.	Kemampuan mengadakan	1. membantu peserta didik	12		

	hubungan antar pribadi dengan peserta didik	menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri			
		2. membantu mengungkapkan buah pikiran dan perasaan peserta didik		33	
		3. menunjukkan sifat empatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik	40		
		4. menunjukkan sikap ramah terhadap peserta didik	14		8
		5. menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran	27		
		6. menguasai materi pokok dan cara membelajarkannya		46	
		7. mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi dengan peserta didik	15		
		8. memberikan tuntutan agar agar interaksi antar peserta didik terpelihara baik	44		
4	Kemampuan melaksanakan penilaian	1. menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya	45		

		memuat kriteria penilaian pada awal semester			
		2. mengembangkan indikator pencapaian kompetensi dasar pada saat menyusun silabus mata pelajaran	17		
		3. melaksanakan penilaian menggunakan instrument yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar	41		
		4. mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik	18		
		5. mengemblikan hasil pemeriksaan pekerjaan hasil peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik		42	
		6. memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran	19		
		7. memanfaatkan hasil penilaian untuk memotivasi peserta didik		24	
		8. melaporkan hasil penilain ahlak kepada	43		
					8

		guru			
5	Kemampuan melaksanakan program pengayaan	1. menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal dengan membaca materi pokok yang terdapat dalam kompetensi dasar berikutnya	32		5
		2. menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk mengerjakan soal-soal latihan		26	
		3. memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mncapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk di diskusikan	34		
		4. pemberian tugas kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk menganalisis gambar ,model,grafik,ba caan/paragraph, dan sebagainya	29		

		5. meminta peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal membimbing teman-temannya yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum	35		
6.	Melaksanakan program remedial	1. pemberian bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum		28	
		2. menyederhanakan penyampaian materi pokok kompetensi dasar dalam kegiatan pembelajaran remedial	37		
		3. menyederhanakan cara penyajian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran remedial	39		4
		4. menyederhanakan soal dalam kegiatan pembelajaran remedial	38		
		JUMLAH	32	14	46

KISI-KISI INSTRUMEN KINERJA KEPALA SEKOLAH

No	Aspek	Pernyataan	Butir		jumlah
			Positif	Negatif	
1	Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.	1. Kepala sekolah mengembangkan RKJM, RKT/RKAS dengan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan 8 SNP		11	4
		2. Kepala sekolah merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya.	19		
		3. Kepala sekolah menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah, dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur	25		
		4. Kepala sekolah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program	5		
	Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.	1. Kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan.	10		4
		2. Kepala sekolah berdisiplin dalam mengembangkan kewirausahaan dengan memperhitungkan semua risiko dalam		1	

		melaksanakan tindakan.			
		3. Kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.	12		
		4. Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar.	21		
3	Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.	1. Kepala sekolah mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi.		39	
		2. Kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul.	33		4
		3. Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran.		13	
		4. Kepala Sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah.	8		
4	Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.	1. Kepala sekolah menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan		18	

		nonakademik peserta didik			
		2. Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik		28	
		3. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik.	15		4
		4. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan lomba di bidang akademik dan nonakademik bagi peserta didik	2		
5	Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.	1. Kepala sekolah menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan	17		
		2. Kepala sekolah melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah	31		4
		3. Kepala sekolah memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi		40	
		4. Kepala Sekolah memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.	36		

6	Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.	1. Kepala sekolah menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik.	3		4
		2. Kepala sekolah memiliki program pengembangan potensi diri dan prestasi peserta didik.		14	
		3. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai.		22	
		4. Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal	4		
7	Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.	1. Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan KTSP dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan MGMP/KKG.	27		
		2. Kepala sekolah mengendalikan pelaksanaan KTSP berlandaskan	6		

		kalender pendidikan, menerbitkan surat keputusan pembagian tugas mengajar, dan menerapkan aturan akademik.			5
		3. Kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.	32		
		4. Kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbarukan.	44		
		5. Kepala sekolah memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik	7		
8	Mengelola sumber daya sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel.	1. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif.	16		
		2. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif.	23		
		3. Kepala sekolah mengarahkan	37		

		<p>pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian.</p>			
		4. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.	20		7
		5. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif.	35		
		6. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif.	49		
		7. Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium	30		
9	<p>Memfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.</p>	1. Kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.	24		3
		2. Kepala sekolah mengelola administrasi pembelajaran secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi		34	

		dan komunikasi.			
		3. Kepala sekolah mengembangkan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.	26		
10	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.	1. Kepala sekolah mengidentifikasi masalah pengelolaan.	41		3
		2. Kepala sekolah merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur.		29	
		3. Kepala sekolah mengembangkan instrumen supervisi.	9		
11	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.	1. Kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menjaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi.	42		4
		2. Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervisi.	46		
		3. Kepala sekolah melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi, dan menyimpulkan hasil observasi		43	

		4. Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar.	47		
12	Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar .	1. Kepala sekolah bersama guru menyusun rekomendasi tindak lanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan.	45		4
		2. Kepala sekolah mengecek ulang keterlaksanaan rekomendasi oleh guru		38	
		3. Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindak lanjut kegiatan supervisi.	48		
		4. Kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan perbaikan kinerja pelaksanaan program.	50		
		JUMLAH	28	22	

ANGKER PENILAIAN KINERJA KEPALA SEKOLAH

Identitas Responden:

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelaminan :(pria/wanita),usia : tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian :

Penilaian dilakukan dengan member tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai matriks uraian aspek yang dinilai. Penilaian menggunakan skala dengan empat alternatif sebagai berikut:

Sangat sering (Ss)

Sering (Sr)

Kadang-kadang (Kd)

Tidak pernah (Tp)

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat sering (Ss) diberi nilai 4, Sering (Sr) diberi nilai 3, Kadang-kadang (Kd) diberi nilai 2, Tidak Pernah (Tp) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan positif, Tidak Pernah (Tp) diberi nilai 1, Kadang-kadang (Kd) diberi nilai 2, Sering (Sr) diberi nilai 3, Sangat sering (Ss) diberi nilai 4.

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		Sl	Sr	Kd	Tp
1.	Kepala sekolah kurang disiplin dalam mengembangkan kewirausahaan dengan memperhitungkan semua risiko dalam melaksanakan tindakan.				
2.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan lomba di bidang akademik dan nonakademik bagi peserta didik				
3.	Kepala sekolah menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi peserta didik				
4.	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan pengembangan diri bagi peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal				

5.	Kepala sekolah melengkapi program dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program				
6.	Kepala sekolah mengendalikan pelaksanaan KTSP berlandaskan kalender pendidikan, menerbitkan surat keputusan pembagian tugas mengajar, dan menerapkan aturan akademik				
7	Kepala sekolah memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan kolaborasi dan kompetisi bidang akademik dan nonakademik				
8	Kepala Sekolah menunjukkan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan prestasi sekolah.				
9	Kepala sekolah mengembangkan instrument supervisi.				
10	Kepala sekolah berdisiplin; hadir tepat waktu, disiplin menggunakan waktu, dan tepat waktu mengakhiri pekerjaan				
11	Kepala sekolah kesulitan mengembangkan RKJM, RKT/RKAS dengan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan 8 SNP				
12	Kepala sekolah menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien				
13	Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran				
14	Kepala sekolah memiliki program pengembangan potensi diri dan prestasi peserta didik.				
15	Kepala sekolah memfasilitasi kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan budaya baca dan budaya tulis peserta didik				
16	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi persuratan dan kearsipan secara efektif.				
17	Kepala sekolah menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan				
18	Kepala sekolah menjadi contoh berbudaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik				
19	Kepala sekolah merumuskan visi-misi sebagai arah pengembangan program RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya				
20	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi keuangan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.				
21	Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan sebagai insan pembelajar				
22	Kepala sekolah kesulitan memfasilitasi kegiatan-				

	kegiatan untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai-nilai				
23	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi sarana prasarana secara efektif.				
24	Kepala sekolah mengembangkan sistem administrasi pengelolaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.				
25	Kepala sekolah menentukan strategi pencapaian tujuan sekolah, dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur				
26	Kepala sekolah mengembangkan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi				
27	Kepala sekolah mengarahkan secara efektif dalam menerapkan prinsip-prinsip pengembangan KTSP dalam kegiatan IHT, Workshop, Rapat Koordinasi, dan kegiatan MGMP/KKG.				
28	Kepala sekolah kesulitan dalam melengkapi sarana dan prasarana untuk menciptakan suasana belajar kondusif dan inovatif bagi peserta didik				
29	Kepala sekolah kesulitan dalam merumuskan tujuan yang dilengkapi dengan target pencapaian yang terukur				
30	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi laboratorium				
31	Kepala sekolah melakukan pembinaan berkala untuk meningkatkan mutu SDM sekolah				
32	Kepala sekolah memfasilitasi efektivitas tim kerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.				
33	Kepala sekolah terampil dalam membangun tim kerja yang efektif untuk mendapatkan produk kinerja yang lebih unggul.				
34	Kepala sekolah kesulitan dalam mengelola administrasi pembelajaran secara efektif dengan dukungan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.				
35	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi peserta didik secara efektif.				
36	Kepala Sekolah memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan di sekolah.				
37	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan perkembangan pembinaan kepegawaian.				
38	Kepala sekolah kesulitan dalam mengecek ulang				

	keterlaksanaan rekomendasi oleh guru				
39	Kepala sekolah kesulitan dalam mengembangkan program baru untuk meningkatkan pencapaian target yang lebih tinggi				
40	Kepala sekolah kesulitan dalam memfasilitasi guru dan staf administrasi untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi				
41	Kepala sekolah mengidentifikasi masalah pengelolaan.				
42	Kepala sekolah mengadakan pertemuan awal untuk menajaring data rencana pembelajaran dan menetapkan fokus kegiatan supervisi.				
43	Kepala sekolah kesulitan dalam melakukan pertemuan refleksi, menganalisis catatan hasil observasi, dan menyimpulkan hasil observasi				
44	Kepala sekolah mengembangkan pelayanan belajar yang inovatif melalui pengembangan perangkat dan sumber belajar yang terbaru.				
45	Kepala sekolah bersama guru menyusun rekomendasi tindaklanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan.				
46	Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemantauan pembelajaran dan membuat catatan yang objektif dan selektif sebagai bahan pemecahan masalah supervisi.				
47	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam merencanakan tindak lanjut perbaikan sistem penilaian hasil belajar.				
48	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru sebagai tindaklanjut kegiatan supervisi.				
49	Kepala sekolah mengarahkan pengelolaan administrasi perpustakaan secara efektif.				
50	Kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan kinerja pelaksanaan program.				

ANGKET PENILAIAN KINERJA GURU

Identitas Responden:

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelaminan :(pria/wanita),usia : tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

Petunjuk:

Penilaian dilakukan dengan member tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai matriks uraian aspek yang dinilai. Penilaian menggunakan skala dengan empat alternatif sebagai berikut:

Sangat sering (Ss)

Sering (Sr)

Kadang-kadang (Kd)

Tidak pernah (Tp)

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat sering (Ss) diberi nilai 4, Sering (Sr) diberi nilai 3, Kadang-kadang (Kd) diberi nilai 2, Tidak Pernah (Tp) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Pernah (Tp) diberi nilai 1, Kadang-kadang (Kd) diberi nilai 2, Sering (Sr) diberi nilai 3, Sangat sering (Ss) diberi nilai 4.

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Sl	Sr	Kd	Tp
1	Guru kesulitan merencanakan cara-cara memotivasi peserta didik dengan karakteristik peserta didik				
2	Guru merencanakan pemilihan materi pokok pembelajaran terhadap kompetensi dasar				
3	Guru menyampaikan bahan pengait/apersepsi bahan ajar sebelumnya dengan bahan ajar yang akan disampaikan				
4	Guru memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang di sampaikan				
5	Guru merencanakan penggunaan metode pembelajaran yang dipilih dengan indikato pembelajaran				

6	Guru kesulitan memilih rencana pengaturan ruangan kelas terhadap indikator pembelajaran				
7	Guru kesulitan memberi penguatan materi pokok yang di sampaikan kepada peserta didik				
8	Guru mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar agar menunjang keberhasilan pembelajaran				
9	Guru memberikan tindak lanjut pembelajaran				
10	Guru kesulitan merencanakan rumusan indikator pembelajaran yang dibuat dengan kompetensi dasar				
11	Guru merencanakan pemilihan bahan pembelajaran dengan karakteristik bahan ajar				
12	Guru membantu peserta didik menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri				
13	Guru kesulitan melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran				
14	Guru menunjukkan sikap ramah terhadap peserta didik				
15	Guru mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi dengan peserta didik				
16	Guru memberikan motivasi kepada peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran				
17	Guru mengembangkan indikator pencapaian kompetensi dasar pada saat menyusun silabus mata pelajaran				
18	Guru mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik				
19	Guru memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran				
20	Guru kesulitan merencanakan langkah-langkah pembelajaran dengan indikator pembelajaran				
21	Guru kesulitan memilih rencana pengorganisasian agar dapat mendorong peserta didik terlibat dalam pembelajaran				
22	Guru menyampaikan bahan ajar dengan kompetensi dasar				
23	Guru menyimpulkan materi pokok pengajaran				
24	Guru kesulitan memanfaatkan hasil penilaian untuk memotivasi peserta didik				
25	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas				
26	Guru kesulitan menugaskan peserta didik yang				

	mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk mengerjakan soal-soal latihan				
27	Guru menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran				
28	Guru kesulitan memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai criteria ketuntasan minimum				
29	Guru memberikan tugas kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk menganalisis gambar model, grafik, bacaan/paragraph, dan sebagainya				
30	Guru kesulitan merencanakan pengembangan alat pengajaran dengan materi pokok				
31	Guru kesulitan mengatur penggunaan waktu dengan rencana pelaksanaan pembelajaran				
32	Guru menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal dengan membaca materi pokok yang terdapat dalam kompetensi dasar berikutnya				
33	Guru kesulitan membantu mengungkapkan buah pikiran dan perasaan peserta didik				
34	Guru memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mncapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk di diskusikan				
35	Guru meminta peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal membimbing teman-temannya yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum				
36	Guru mengorganisasikan peserta didik secara mental untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran				
37	Guru menyederhanakan penyampaian materi pokok kompetensi dasar dalam kegiatan pembelajaran remedial				
38	Guru menyederhanakan soal dalam kegiatan pembelajaran remedial				
39	Guru menyederhanakan cara penyajian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran remedial				
40	Guru menunjukkan sifat empatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik				
41	Guru melaksanakan penilaian menggunakan instrument yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar				
42	Guru kesulitan mengemablkan hasil				

	pemeriksaan pekerjaan hasil peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik				
43	Guru melaporkan hasil penilaian ahlak				
44	Guru memberikan tuntutan agar interaksi antar peserta didik terpelihara baik				
45	Guru menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya memuat kriteria penilaian pada awal semester				
46	Guru kesulitan menguasai materi pokok dan cara membelajarkannya				



IAIN PALOPO

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA KEPALA SEKOLAH

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Kinerja Kepala Sekolah .

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. Ts = Tidak setuju
 2. Ks = Kurang setuju
 3. S = Setuju
 4. Ss = Sangat setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator :
Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		Ts	Ks	S	Ss
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen Kinerja Kepala Sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja kepala sekolah sesuai dengan indikator penelitian			✓	

3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kinerja kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja kepala sekolah tidak mengandung makna yang ganda				✓
5	Instrumen kinerja kepala sekolah menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja kepala sekolah sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓

Saran:

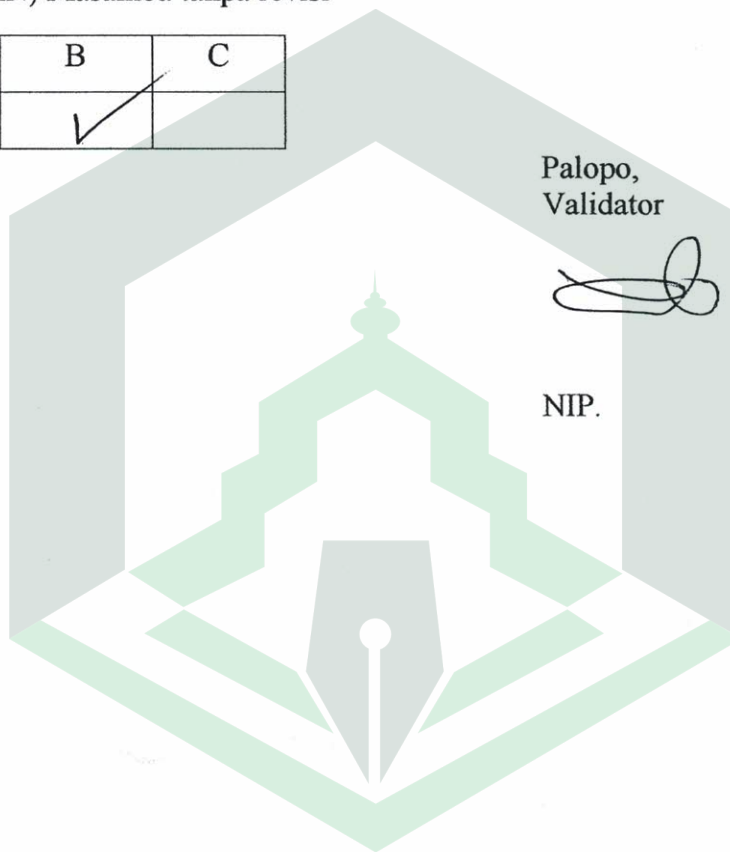
1. SESUAIKAN TEORI DENGAN INSTRUMEN
2. CANTIKAN BAHASA INDONESIA YANG BENEK DAN BENAR:

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B atau C.
Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi
- B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba dengan revisi
- C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi

A	B	C
	✓	



Palopo,
Validator

2018



NIP.

IAIN PALOPO

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Kinerja Guru .

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. Ts = Tidak setuju
 2. Ks= Kurang setuju
 3. S = Setuju
 4. Ss = Sangat setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator :
Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		Ts	Ks	S	Ss
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen Kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian				✓

3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

1. Sesuaikan teori dengan instrumen
2. Gunakan bahasa kewartala yang baik & benar

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B atau C.
Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi

B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi

A	B	C
	✓	

Palopo,
Validator

2018



NIP.



IAIN PALOPO

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA KEPALA SEKOLAH

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Kinerja Kepala Sekolah .

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. Ts = Tidak setuju
 2. Ks = Kurang setuju
 3. S = Setuju
 4. Ss = Sangat setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator :
Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		Ts	Ks	S	Ss
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen Kinerja Kepala Sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja kepala sekolah sesuai dengan indikator penelitian				✓

3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kinerja kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja kepala sekolah tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen kinerja kepala sekolah menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja kepala sekolah sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C.
Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi


B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi

A	B	C

Palopo,
Validator

2018


TAQWA
NIP. 197601072003121002

IAIN PALOPO

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Kinerja Guru .

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. Ts = Tidak setuju
 2. Ks= Kurang setuju
 3. S = Setuju
 4. Ss = Sangat setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator :

Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		Ts	Ks	S	Ss
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen Kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	

3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda				✓
5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

IAIN PALOPO

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi
- B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba dengan revisi
- C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi

A	B	C

Palopo,
Validator

2018


TAGWA

NIP. 19760072003121002

IAIN PALOPO

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA KEPALA SEKOLAH

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Kinerja Kepala Sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. Ts = Tidak setuju
 2. Ks = Kurang setuju
 3. S = Setuju
 4. Ss = Sangat setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator :
Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		Ts	Ks	S	Ss
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen Kinerja Kepala Sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja kepala sekolah sesuai dengan indikator penelitian			✓	

3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kinerja kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja kepala sekolah tidak mengandung makna yang ganda				✓
5	Instrumen kinerja kepala sekolah menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja kepala sekolah sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓

Saran:

1. Perbaiki kembali format. Angket.
2. Perbaiki penyusunan
3. Ganti titik selalu. Serius
 dan kata. Sangat Sering
 - Sering
 - Jarang
 - Tidak Pernah

IAIN PALOPO

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi

B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi

A	B	C

Palopo
Validator

28/8 2018


WILAM PERMATASARI
NIP.

IAIN PALOPO

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Kinerja Guru .

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. Ts = Tidak setuju
 2. Ks= Kurang setuju
 3. S = Setuju
 4. Ss = Sangat setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator :
Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		Ts	Ks	S	Ss
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen Kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	

3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

perisi format Angket
berikut petunjuk pengisian.

IAIN PALOPO

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi

B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Masamba tanpa revisi

A	B	C

Palopo, 28/8/2018
Validator

[Handwritten Signature]
WILAM PEMMATASARI
NIP.

IAIN PALOPO

Statistics

		kinerja kepek	kinerja guru
N	Valid	29	29
	Missing	0	0
Mean		83.2069	82.6552
Median		83.0000	84.0000
Std. Deviation		6.31540	6.91415
Variance		39.884	47.805
Range		27.00	30.00
Minimum		67.00	65.00
Maximum		94.00	95.00

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.660 ^a	.436	.415	5.28902	.436	20.850	1	27	.000

a. Predictors: (Constant), kinerja kepek

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.522	13.206		1.706	.100
	kinerja kepek	.723	.158	.660	4.566	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Data Validasi Angket Untuk Kinerja Kepala Sekolah

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s
Validator 1	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2
Validator 2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
s	8		8		6		6		7		6	
V	0,89		0,89		0,67		0,67		0,78		0,67	

n=3 lo=1 c=4
R-Tabel=
0,60

Data Validasi Angket Untuk Penelitian Kinerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s
Validator 1	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2
Validator 2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
s	8		7		6		7		8		6	
V	0,89		0,78		0,67		0,78		0,89		0,67	

n=3 lo=1 c=4
R-Tabel = 0,60









PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Jalan Simpursiang No.27 Telp/Fax 0473-21536 992961 Masamba

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 10300/00164/SKP/DPMPTSP/XII/2018

- Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Nisda beserta lampirannya.
Menimbang : Rekomendasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara Nomor 070/317/XII/Bakesbangpol/2018
Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara;
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
 6. Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan, Non Perizinan dan Penanaman Modal Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :
- Nama : Nisda
Nomor : 082346747268
Telepon :
Alamat : Lapadia, Desa Lare-lare Kecamatan Bua, Kab. Luwu Provinsi Sulawesi Selatan
Sekolah / : IAIN Palopo
Instansi :
Judul : Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
Penelitian :
Lokasi : MAN Masamba, Kelurahan Bone Kecamatan Masamba, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
Penelitian :

Dengan ketentuan sebagai berikut

1. Surat Keterangan Penelitian ini berlaku selama 10 Desember 2018-10 Januari 2019.
2. Menaati semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak menaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Dikeluarkan di : Masamba

Pada Tanggal : 10 Desember 2018



Retribusi : Rp. 0,00

No. Seri : 10300

Disampaikan kepada :

1. Lembar Pertama yang bersangkutan;
2. Lembar Kedua Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;



PEMERINTAH LUWU UTARA
DINAS PENDIDIKAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) LUWU UTARA
Jl. Poros Malangke, Desa Laba

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: B.101/Ma.21.11/PP.006/02/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara menerangkan bahwa :

Nama : Nisda
Nomor Induk : 15.02.06.0036
Pekerjaan : Mahasiswa (i) S1
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu Utara untuk kepentingan penulisan skripsi dengan judul ***“Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”***.

Demikian surat keterangan penelitian ini kami berikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Masamba, 28 Maret 2019

Kepala Madrasah Aliyah Negeri Lutra



Doni Tupen S.Ag. MM
197001011990031004