

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH  
PERTAMA NEGERI 5 PALOPO**

*Skripsi*

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



Oleh  
**INDAH UTAMI**  
16.0206.0002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH  
PERTAMA NEGERI 5 PALOPO**

*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 Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PALOPO  
2021**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Utami  
Nim : 16 0206 0002  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 26 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan,



**INDAH UTAMI**

NIM. 16 0206 0002

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Palopo yang ditulis oleh Indah Utami Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0002 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 21 April 2021 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

**Palopo, 20 Mei 2021**

### TIM PENGUJI

1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. Ketua Sidang ( )
2. Dr. Muhaemin, M.A. Penguji I ( )
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Penguji II ( )
4. Dr. Syamsu S, M.Pd.I. Pembimbing I ( )
5. Dwi Risky Arifanti, S.Pd., M.Pd. Pembimbing II ( )

### Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam

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

Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.  
NIP. 19690615 200604 2 004

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ  
أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugrakan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Palopo”.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikut-nya. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun skripsi ini masih jauh dari sempurna . Oleh karna itu, penulis menyampaikan terimah kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.
2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf.

4. Bapak Dr. Syamsu S, M.Pd.I. dan Dwi Risky Arifanti, S.Pd., M.Pd, selaku pembimbing I dan pembimbing.
5. Bapak Dr. Taqwa, S.Ag, M.Pd, selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Seluruh Dosen beserta staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo.
7. Bapak Madehang, S.Ag, M.Pd, selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo.
8. Bapak Kepala SMP Negeri 5 Palopo, beserta guru-guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Anwar dan Ibunda Hasnani, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknyaserta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (terutama kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt, Amin.

Palopo,

**Indah Utami**  
NIM: 16 0206 0002

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كيف :*kaiḥfa*

هؤل :*haulā*

## 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:



Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...   آ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أ...	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مات: *māta*

رمي: *rāmā*

قل: *qīla*

موت: *yamūtu*

#### 4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan *ha* [h].

Contoh:

روضة الاطفال: *raudah al-atfāl*

المدينة الفاضلة: *al-madīnah al-fādilah*

احكمة: *al-hikmah*

#### 5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

ربنا: *rabbanā*

نجينا: *najjainā*

الحقنا: *al-haqq*

نعم: *nu'ima*

عدو: *'aduwwun*

Jika huruf ى ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ى), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

علي: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عربي: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشمس: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزلزلة: *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الفلسفة: *al-falsafah*

البلاد: *al-bilādu*

### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تأمرون: *ta'murūna*

النوع: *al-nau'*

شيء: *syai'un*

أمرت: *umirtu*

### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau Kalimat Arab yang transliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas, Misalnya, kata al-Qur'an ( dari al-Qur'an), alhamdulillah, dan munaqasya. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh :

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah*

#### 9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

بِاللّٰهِ دِينِ اللّٰهِ *billāh*

adapun tā' marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ *hum fī rahmatillāh*

#### 10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al Walid Muhammad Ibnu)  
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

HR = Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
B. Landasan Teori.....	10
C. Kerangka Pikir .....	32
D. Hipotesis Penelitian.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>35</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Instrumen Penelitian.....	38
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	39
H. Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian .....	47

B. Pembahasan.....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	







## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat Q. S. Al Baqarah 247.....	11
Kutipan Ayat Q.A An Nisa 4/59 .....	12
Kutipan Ayat Q.A Al Isra 36 .....	13



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Validator Instrumen Penelitian .....	38
Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi .....	40
Tabel 3.3 Interpretasi Reliabilitas.....	41
Tabel 3.4 Kategorisasi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	43
Tabel 4.1 Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan .....	49
Tabel 4.2 Keadaan Siswa .....	50
Tabel 4.3 Validator Instrumen Penelitian .....	50
Tabel 4.4 Validasi Data Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	51
Tabel 4.5 Interpretasi Validitas Isi .....	51
Tabel 4.6 Validasi Data Angket Kinerja Guru.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Guru .....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	54
Tabel 4.10 Perolehan Persentase Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah..	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru .....	55
Tabel 4.12 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data.....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas .....	58
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	58
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	59
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir .....	32
Gambar 2.2 Peta Lokasi Penelitian .....	34







## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Kisi-kisi Angket

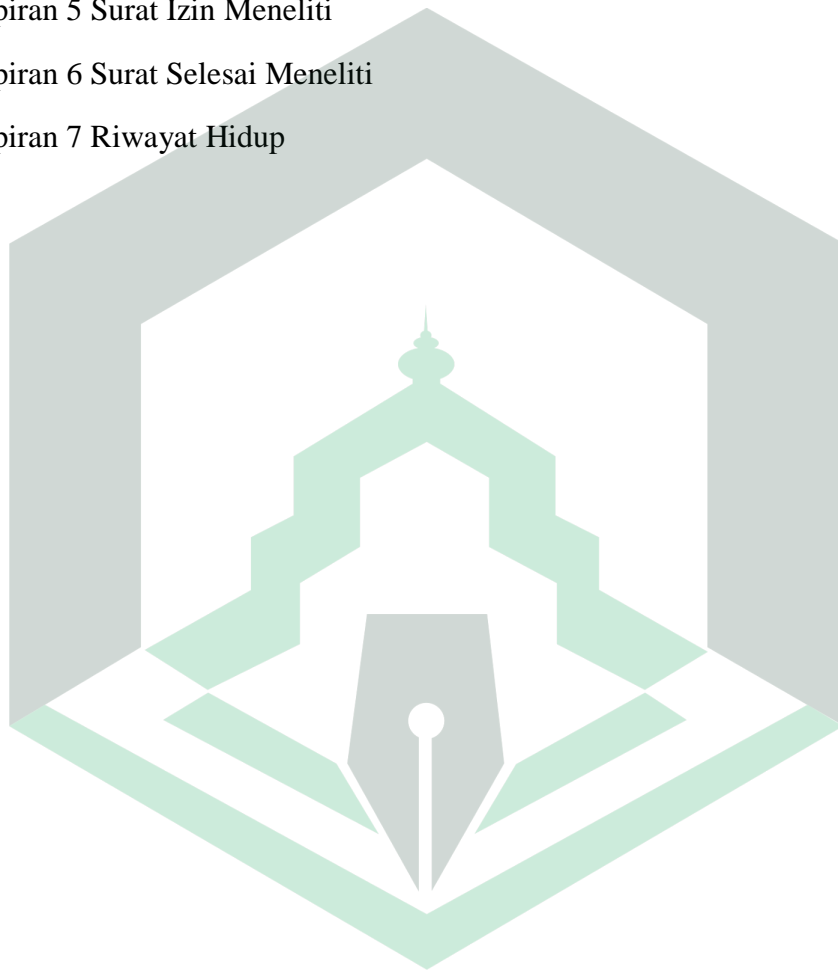
Lampiran 3 Validator Instrumen Penelitian

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5 Surat Izin Meneliti

Lampiran 6 Surat Selesai Meneliti

Lampiran 7 Riwayat Hidup









## ABSTRAK

**Indah Utami, 2021** “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Syamsu S dan Dwi Risky Arifanti.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) 5 Negeri Palopo, bertujuan untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 5 Palopo, untuk mengetahui gambaran kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Palopo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto*. Adapun jumlah populasi sebanyak 36 guru dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 36 guru. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengelola hasil, yakni analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan *SPPS for Windows Versi 20*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Palopo dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 94%. Sedangkan kinerja guru termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 100%. Selain itu diperoleh  $T_{hitung}$  sebesar 6.983 lebih besar dari  $T_{tabel}$  2.719 dan nilai signifikan kepemimpinan kepala sekolah  $0.000 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sangat baik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Palopo.

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

## ***ABSTRACT***

**Indah Utami, 2021** *"The Effect of Principal Leadership on Teacher Performance"*. Thesis, Management Study Program of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Syamsu S and Dwi Risky Arifanti.

This thesis discusses the influence of principal leadership on teacher performance in Palopo 5 State Junior High School (SMP), aims to determine the description of the principal's leadership at SMP Negeri 5 Palopo, to determine the description of teacher performance at SMP Negeri 5 Palopo, to determine the effect of leadership. the principal of the performance of teachers in Junior High School (SMP) Negeri 5 Palopo. This study uses quantitative research with an ex-post facto research design. The total population of 36 teachers with sampling using a saturated sample of 36 teachers. The research instrument used a questionnaire (questionnaire) and documentation. Furthermore, the statistical analysis techniques used to manage the results, namely descriptive analysis and inferential analysis using SPSS for Windows Version 20. The results of this study indicate that the influence of principal leadership in Junior High School (SMP) Negeri 5 Palopo is in the very good category with a percentage of 94%. Meanwhile, teacher performance is included in the very good category with a percentage of 100%. In addition, it is obtained that the tcount of 6,983 is greater than the ttable of 2,719 and the significant value of the principal's leadership is  $0.000 < 0.05$  ( $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted) so that it can be concluded that the principal's leadership has a very good effect on teacher performance in State Junior High Schools (SMP). 5 Palopo.

**Keywords:** Principal Leadership, Teacher Performance

## الملاخص

إنداء أوتامي ، ٢٠٢١ "تأثير القيادة الرئيسية على أداء المعلم". أطروحة ، برنامج الدراسة الإدارية للتربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي. تحت إشراف شمس س، و دوي رسكي أريفانتي

تناقش هذه الأطروحة تأثير القيادة الرئيسية على أداء المعلم في المدرسة الثانوية العالية ٥ فالوفو ، وتهدف إلى تحديد وصف قيادة المدير في المدرسة الثانوية العالية ٥ فالوفو ، لتحديد وصف أداء المعلم في المدرسة الثانوية العالية ٥ فالوفو ، لتحديد تأثير القيادة ، مدير أداء المعلمين في المدرسة الإعدادية في المدرسة الثانوية العالية ٥ فالوفو. تستخدم هذه الدراسة البحث الكمي مع تصميم بحث بأثر رجعي. مجموع السكان البالغ ٣٦ معلمًا مع أخذ العينات باستخدام عينة مشبعة من ٣٦ معلمًا. استخدمت أداة البحث استبانة (استبانة) وتوثيق. علاوة على ذلك ، فإن تقنيات التحليل الإحصائي المستخدمة لإدارة النتائج ، وهي التحليل الوصفي والتحليل الاستنتاجي باستخدام SPPS للإصدار ٢٠ من Windows. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تأثير القيادة الرئيسية في المدرسة الإعدادية الإعدادية في المدرسة الثانوية العالية ٥ فالوفو موجود في فئة جيدة جدا بنسبة ٩٤٪. وفي الوقت نفسه ، يتم تضمين أداء المعلم في فئة جيدة جدًا بنسبة ١٠٠٪. بالإضافة إلى ذلك ، تم الحصول على أن  $t_{count} = 983$  أكبر من  $t_{table} = 719$  والقيمة المهمة لقيادة المدير هي  $0.000 > 0.05$  (تم رفض  $H_0$  وتم قبول  $H_1$ ) بحيث يمكن استنتاج أن قيادة المدير لديها تأثير جيد جدًا على أداء المعلم في المدرسة الثانوية العالية ٥ فالوفو.

لكلمات المفتاحية: القيادة الرئيسية ، أداء المعلم

# BAB I

## PENDAHULUAN

### *A. Latar Belakang*

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didaya gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaan menurut kriteria tertentu.<sup>1</sup>

Pendidikan merupakan suatu upaya untuk mendapatkan pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan keahlian tertentu pada individu-individu guna mengembangkan dirinya sebagai taraf insani untuk mampu menghadapi setiap perubahan yang terjadi sepanjang hidupnya.

Setiap organisasi harus memiliki pemimpin agar berjalan dengan baik. Tanpa adanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin tidak begitu saja dipilih dan ditentukan. Ada kriteria-kriteria tertentu yang harus dimiliki olehnya. Segenap kemampuan dalam berpikir dan berbuat menjadi pertimbangan yang sangat urgen diperhatikan.

Kartono mendefinisikan kepemimpinan adalah masalah relasi dan mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin

---

<sup>1</sup>Kartono, kartini.1992.*Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

dan individu –individu yang di pimpin. Kepemimpinan itu bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan tertentu.<sup>2</sup>

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat

Sumber pengaruh atau kewibawaan pada pemimpin menurut French dan Raven berasal dari legitimasi, memaksa, penghargaan, keahlian, dan penyesuaian (*Legitimate, coercive, reward, expert, referent*). secara singkat pengaruh pemimpin terhadap bawahan pada dasarnya seperti yang dikemukakan oleh Amitai Etzione mengalir dari Position dan personal power (kedudukan dan kepribadian seseorang).<sup>3</sup> Sedangkan pengaruh bawahan terhadap pemimpin disebut kewibawaan tandingan (*counter power*). Kewibawaan bawahan ini akan membantu sebagai pengendali pemakaian kewibawaan pemimpin.

---

<sup>2</sup> Kartono & Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 6

<sup>3</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 34.

Kepala sekolah yang berhasil yaitu apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik. Serta mampu melaksanakan peranan Kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan kebijakan sekolah, bahkan bisa dikatakan keberhasilan sekolah adalah keberhasilan Kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka menentukan kebijakan bagi sekolah mereka.<sup>4</sup>

Kinerja guru merupakan faktor utama dalam melaksanakan dan menjalankan pendidikan, meskipun fasilitasnya lengkap dan canggih. Bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal, maka guru sebagai pelaksana pendidikan yang merupakan kunci utama keberhasilan. Keberadaan guru sebagai unsur utama tenaga pendidik yang merupakan faktor yang sangat strategis dan keseluruhan penggerak pendidikan, dimana SDM meliputi: sarana, anggaran, organisasi dan lingkungan.<sup>5</sup>

Dalam proses pembelajaran berlangsung seharusnya guru menggunakan kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni kurikulum 2013 untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yang mendidik, mengajar dan membina. Dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, baik sekolah negeri

---

<sup>4</sup> M. Daryanto, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h. 82

<sup>5</sup> Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 45



maupun sekolah swasta masih ada guru yang belum dapat melaksanakan pengajarannya terutama dengan kurikulum 2013 dengan baik dan optimal.

Proses pembelajaran berlangsung dengan baik apabila yang didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi, sebab guru merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan pendidikan anak-anak di sekolah dan sebaliknya akan mampu menumbuh semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik dan pada akhirnya mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, peningkatan prestasi pendidikan merupakan sesuatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri.

Hasil observasi di lakukan oleh peneliti pada tanggal 07 Juli 2019 dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi di luar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti dengan guru SMP Negeri 5 Palopo mengatakan bahwa kepala sekolah sudah menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya.

Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo.

### ***B. Rumusan Masalah***

Adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala Sekolah di SMP Negeri 5 Palopo?
2. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo?

### ***C. Tujuan Penelitian***

Tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui gambaran kepemimpinan kepala Sekolah di SMP Negeri 5 Palopo
2. Mengetahui gambaran kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo

#### ***D. Manfaat Penelitian***

##### **1. Manfaat Teoritis**

Mengembangkan pengetahuan dan keilmuan berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya mengembangkan wawasan dan materi dalam bidang kepemimpinan pendidikan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Bagi Kepala sekolah, sebagai masukan bagi kepala sekolah tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Palopo ditinjau dari fungsi kepemimpinan kepala sekolah berupa karisma kepala sekolah, intelektual kepala sekolah, idealisme kepala sekolah, motivasi inspirasi kepala sekolah, dan kepedulian terhadap individu guru. Sedangkan bagi guru, sebagai masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan mampu bekerja sama antar guru, karyawan, komite sekolah, dan orang tua siswa untuk pengembangan dan kemajuan sekolah.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### ***A. Penelitian Terdahulu yang Relevan***

Kajian ini untuk mendeskripsikan pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut:

Hasriani Angkatan 2010, dengan judul Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengaktifkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Baraka Kabupaten Enrekang. Dimana sikap kepala sekolah terhadap guru di sekolah perhatian terhadap guru dan pegawai di sekolah, sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolahnya bahwa semakin besar perhatian kepada guru semakin termotivasi pula mereka untuk bekerja, kepala sekolah menciptakan suasana kerja sama yang baik kepada guru bahwa dinilai masuk pada kategori baik. Sedangkan kinerja guru, dimana sikap guru terhadap peserta didik dengan memberikan contoh baik dengan persentase 63,80%, serta guru mempertimbangkan antara metode dan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik dengan hasil bahwa guru sering mempertimbangkan antara metode dan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.

Kesimpulannya bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengefektifkan kinerja guru yakni dengan mengikut sertakan para guru dalam sebuah seminar, penataran, loka karya serta pelatihan-pelatihan pendidikan lainnya serta membimbing, mengarahkan dan membantu guru seperti memberi

contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.<sup>6</sup>

Pahmuddin Angkatan 2011, dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Makassar*. Dimana kepala sekolah menjelaskan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh guru ditandai bahwa pengaruh perhatian kepala sekolah terhadap kualitas hasil mengajar guru cukup besar, salah satunya dengan memberikan penjelasan terhadap tugas-tugas guru, kepala madrasah memperhatikan kondisi dan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok baru. Sedangkan kinerja guru, guru memilih dan menentukan metode atau strategi yang dipakai dalam mengajar ditandai bahwa guru MAN 2 Model Makassar memilih dan menentukan metode atau strategi yang dipakai dalam mengajar serta guru mengikuti perkembangan IPTEK yang mendukung kinerjanya di sekolah yang ditandai bahwa guru MAN 2 Model Makassar sering mengikuti perkembangan IPTEK yang mendukung kinerjanya di sekolah. Kesimpulan bahwasanya terdapat korelasi yang positif sebesar 0,23 antara kepemimpinan kepala sekolah dengan guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Makassar.<sup>7</sup>

Jadi berdasarkan tinjauan pustaka tersebut yang berkaitan dengan judul yang di angkat menarik kesimpulan bahwa skripsi yang ditulis oleh Hasriani Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan judul

---

<sup>6</sup>Hasriani S, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengektifkan Kinerja Guru*, Skripsi (Makassar: UIN Alauddin, 2010), h. 38.

<sup>7</sup>Pahmuddin, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Skripsi (Makassar: UIN Alauddin, 2011), h. 33

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengektifkan Kinerja Guru menggunakan pendekatan psikologis, sedangkan skripsi yang ditulis oleh Pahmuddin Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap kinerja Guru menggunakan metode sosiologi, dan judul penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru menggunakan kedua pendekatan tersebut.

Table penelitian relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Hasriani (2010)	Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengektifkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Baraka Kabupaten Enrekang	Persamaan penelitian terhadap penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan angket.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul dan lokasi yang berbeda.
2	Pahmuddin (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja	Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan	Perbedaan penelitian penelitian yang akan

		Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Makassar.	dilakukan adalah pembahasan yang sama dan menggunakan regresi yang sama yaitu regresi sederhana	dilakukan yaitu lokasi dan judul penelitian
--	--	--	---	---

## ***B. LandasanTeori***

### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia "kepemimpinan adalah seni atau cara memimpin.<sup>8</sup> Kata kepemimpinan juga ditemukan dalam Kamus Bahasa Inggris, "kepemimpinan diambil dari kata lead yang berarti memimpin, sedangkan leader adalah seorang pemimpin dan leadership adalah kepemimpinan".<sup>9</sup>

E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian organisasi.<sup>10</sup>

S.P. Siagian yang dikutip oleh Muwahid Sulhan mendefinisikan kepemimpinan

<sup>8</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), h. 741.

<sup>9</sup>Purwono Sastro Amijoyo, dan Robert K. Cunningham, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Semarang: Widya Karya, 2009), h. 224.

<sup>10</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Rosdakarya, 2003), h. 107.

merupakan motor atau daya penggerak dari pada sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi organisasi.<sup>11</sup>

M. Ngalim Purwanto mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui “*human relations*” dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi<sup>12</sup>.

Sebutan untuk kepemimpinan dalam khazanah Islam yaitu khalifah, imam, dan wali. Disamping khalifah, imam, dan wali sebutan untuk pemimpin atau kepemimpinan dalam praktiknya juga dikenal Amir dan Sultan yang artinya menunjukkan pemimpin negara. Menurut al Maraghi, khalifah disini diartikan sebagai pelaksana wewenang Allah swt merealisasikan berbagai perintahnya dalam kehidupan sesama manusia.<sup>13</sup>

Pada konteks islam, kata khalifa ditemukan dalam QS. Al Baqarah Ayat 247;

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمَلِكُ عَلَيْنَا  
وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمَلِكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتِ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ  
بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

<sup>11</sup>Muwahid Sulhan, *Supervisi Pendidikan*, (Tulungagung: STAIN, 2000), h. 83.

<sup>12</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya: 2012), h. 26.

<sup>13</sup>Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 194.



Artinya:

Dan nabi mereka berkata kepada mereka, "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." Mereka menjawab, "Bagaimana Thalut memperoleh kerajaan atas kami, sedangkan kami lebih berhak atas kerajaan itu daripadanya, dan dia tidak diberi kekayaan yang banyak?" (Nabi) menjawab, "Allah telah memilihnya (menjadi raja) kamu dan memberikan kelebihan ilmu dan fisik." Allah memberikan kerajaan-Nya kepada siapa yang Dia kehendaki, dan Allah Mahaluas, Maha Mengetahui.

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap individu (manusia) memiliki tugasnya masing-masing sebagai khalifah di muka bumi. Setiap individu (manusia) akan mempertanggungjawabkan semua perbuatannya selaku khalifah di muka bumi ini yang bertugas membangun dan memakmurkan bumi ini.<sup>14</sup>

Dalam Islam, kepemimpinan merupakan salah satu perwujudan dari pelaksanaan tugas dari Allah swt, yang diberikan kepada manusia untuk mengelola bumi sesuai dengan kehendak-Nya sehingga manusia mampu melaksanakan tugas kekhalifahannya. Pemimpin harus ditaati karena memiliki otoritas dalam mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya. Ketaatan kepada pemimpin mensyaratkan adanya ketaatan seorang pemimpin terhadap perintah Allah swt. sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. An-Nisa/4:59:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

<sup>14</sup>Ahzami Sami'unJazuli, *Kehidupan dalam Pandangan Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), h. 41.

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya<sup>15</sup>.

Pemimpin adalah orang yang memiliki ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya serta memiliki kemampuan yang menunjang profesionalitasnya. Bahkan secara eksplisit Islam memberikan penegasan untuk mengedepankan profesionalitas dan menyerahkan kepada ahlinya. Demikian juga dengan kepemimpinan jika diberikan kepada orang yang tidak professional, akan berujung pada kekacauan dan kehancuran. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Al-Isra Ayat 36;

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Terjemahnya;

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.

Adapun hadist tentang pemimpin yang professional:

Dari'Auf bin Malik, Rasulullah SAW bersabda: "Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mencintai kamu dan kamu mencintainya, mendoakan kamu dan kamu mendoakan mereka, sedangkan pemimpin yang jelek adalah pemimpin yang

<sup>15</sup>Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al-Qur'an, 2005), h. 454.

kamu benci dan mereka membenci kamu, kamu melaknat mereka dan melaknat kamu.” (HR Muslim).

Pemimpin ideal yang layak mendapat dukungan adalah pemimpin yang memiliki karakter seorang Ulil Amri sebagaimana termaktub dalam al-Qur'an. Ketaatan seorang pemimpin kepada Allah swt. akan berimplikasi pada kewajiban umat Islam taat kepada pemimpinnya dalam konteks dan level kepemimpinan yang berbeda. Itulah ketaatan kepada Allah dan ketaatan kepada Rasul dan kepada pemimpin yang beriman dan menjalankan syariat Allah dan Sunnah Rasul.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang lain sehingga mau berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu.

#### b. Tipologi kepemimpinan

Dalam menjalankan kepemimpinan baik dalam sebuah organisasi maupun lembaga pendidikan, secara umum tipologi kepemimpinan terdiri atas:

- 1) Tipe otokratis. Seorang pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dengan menggunakan sistem perintah (intruksi), menyandarkan diri kepada pangkatan dan jabatan, serta tidak senang dikritik. Adapun gaya kepemimpinan ini dipakai oleh pemimpin dengan tipe otokrasi menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bahwa organisasi sebagai alat, tidak menerima saran dan

pendapat, dan sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.<sup>16</sup>

2) Tipe demokratis. Tipe kepemimpinan ini selalu bertitik tolak atas rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia, berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawahan, senang menerima saran, pendapat dan kritik, serta mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi, memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan, dan membimbing bawahan untuk lebih berhasil.<sup>17</sup>

3) Tipe *Laissez-Faire*. Dalam tipe kepemimpinan ini, sikap pemimpin lebih cenderung membiarkan bawahannya berbuat sesuai kehendaknya. Pemimpin tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Selain itu, pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya pada bawahannya tanpa petunjuk atau saran atas pemimpinnya.<sup>18</sup>

4) Tipe paternalistik. Tipe ini lebih bersifat tradisional dan agraris yang biasa muncul pada lingkungan masyarakat. Seorang pemimpin memiliki sikap yang menaungi, melindungi, dan menjaga orang lain. Dalam menjalankan tugasnya seorang yang memiliki tipe paternalistik lebih mengutamakan kepentingan

---

<sup>16</sup>Veithzal Rivai, Sylviana Murni, *Education Management: AnalisisTeori dan Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindoPersada, 2009), h. 288.

<sup>17</sup>Veithzal Rivai, Arviyan Arifin, *Management: AnalisisTeori dan Praktik*, h. 309.

<sup>18</sup>Bambang Ismayana, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung : Refika Aditama, 2015), h. 177.

bersama. Mampu memperlakukan kepentingan organisasi secara adil tanpa menonjolkan kepemihakan satu sisi.

5) Tipe karismatik. Tipe ini adalah bakat atau keadaan yang luar biasa dalam kepemimpinan yang menyebabkan seseorang kagum dan memuji sikap kepemimpinan karismatiknya. Seorang pemimpin yang memiliki tipe karismatik akan dikagumi banyak masyarakat tanpa mampu menjelaskan kekagumannya terhadap pemimpin tersebut.<sup>19</sup>

Berdasarkan tipe kepemimpinan tersebut, dapat dikemukakan bahwa seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya dapat melalui berbagai cara untuk memengaruhi atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya. Sikap dan pandangan pemimpin merupakan gambaran atas gaya kepemimpinan termasuk kepala sekolah sebagai pemimpin dalam rana pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu kepemimpinannya juga akan di pertanggungjawabkan dihadapan Allah swt., sebagaimana sabda Rasulullah saw. berikut ini.

---

<sup>19</sup>Rudy Dwiwibawa dan Theo Riyanto, *Siap jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*, (Cet. 5, Yogyakarta: Kanisius, 2008), h. 15.

أَخْبَرَنَا سَالِمُ ابْنُ عَبْدِ اللَّهِ أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ ابْنَ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا يَقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخارى)<sup>20</sup>

Artinya:

Salim ibnu Abdillah menceritakan kepada kami bahwa Abdullah Ibnu Umar ra., berkata: saya telah mendengar dari Rasulullah saw. ia bersabda: setiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. (HR. Bukhari).<sup>21</sup>

### c. Pengertian Kepala Sekolah

Secara etimologi, kepala sekolah merupakan padangan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principalship* atau kekepala sekolahan. Istilah kekepala sekolahan, artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.<sup>22</sup>

Sulistiyorini mendefinisikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>23</sup>

<sup>20</sup>Abū ‘Abd Allah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al-Bukhāriy, *Sahih al-Bukhāriy*, Juz I (Beirut: Dar al-Fikr, 1401 H./1981 M.), h. 215.

<sup>21</sup>Diterjemahkan dengan bantuan software hadis, *Kitab Sembilan Imam*. Lidwa Pustaka, 2014.

<sup>22</sup>Sutikno Sobry, *Manajemen Pendidikan*, (Lombok: Holistica, 2012), h. 125.

<sup>23</sup> Sulistiyorini, *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, (Jurnal Ilmum Pendidikan, Th 28 no.1 Januari 2001), h. 63

Kepala sekolah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih ditanamkan fungsinya sebagai pemimpin. Lembaga pendidikan senantiasa mendambakan profil pemimpin yang ideal dan dapat dijadikan contoh bagi kelompok yang dipimpinnya, dikarenakan dunia yang dipimpin adalah dunia pendidikan. Maka kepala sekolah harus mampu menjadi contoh bagi para tenaga kependidikan yang ada disekolahnya.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru, yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi guru dalam memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.<sup>24</sup> Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”<sup>25</sup>

Kepala sekolah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran atas kepala sekolah dalam melaksanakan tugas mendidiknya,

---

<sup>24</sup>Mudika maduratna, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Dan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda*, (Volume 1, Nomor 1, eJournal Administrasi Negara, 2013), h.73.

<sup>25</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h. 2.

yaitu pertama adalah peserta didik atau murid, yang kedua adalah pegawai administrasi, dan yang ketiga adalah guru-guru. Ketiga kelompok ini menjadi sasaran dalam pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Ketiga kelompok tersebut antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya memiliki perbedaan yang sangat prinsip, yang secara umum dapat dicermati dalam berbagai gejala dan perilaku yang ditunjukkannya.<sup>26</sup> Perilaku yang dapat ditunjukkan antara lain adalah, tingkat kematangan, latar belakang sosial yang berbeda, motivasi yang berbeda, tingkat kesadaran dalam bertanggungjawab, dan lain sebagainya.

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan organisasi sekolah. Oleh sebab itu, tugas-tugas kepala sekolah bukan hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu memberikan pertimbangan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif dan cakap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik.

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud adalah kepala sekolah yang mampu membawa dan memanfaatkan semua potensi yang ada untuk kemajuan sekolah, serta kepala sekolah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi disekolah dengan baik. Kepala sekolah yang dapat mengelola sumber daya pendidikan yang ada di lembaga pendidikan

---

<sup>26</sup>Norma Puspitasari, *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Study Kasus Smk Batik 1 Surakarta)*, (Vol. 1 Nomor 1, Jurnal INFORMA Politeknik Indonesia Surakarta ISSN : 2442-7942, Tahun 2015), h. 31.



tersebut benar-benar berfungsi dengan baik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi dalam pendidikan formal maka faktor penting yang paling menentukan berjalan atau tidaknya organisasi sekolah. Pemimpin sebagai pelopor, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pemberian contoh membimbing, mendorong, mengambil langkah untuk bergerak lebih awal. Upaya dalam memengaruhi banyak orang maka dilakukan melalui komunikasi, berinteraksi dengan baik.

#### d. Peran Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan menjadi hal yang mendasar, dalam kepemimpinannya berupaya meluangkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan yang rutin bagi para guru, rekan sesama kepala sekolah dalam menjaga suasana yang kondusif.<sup>27</sup> Dalam pengelolaan sekolah, seorang kepala sekolah seharusnya dapat memahami seperangkat peran yang diembannya. Peran penting yang perlu melekat dalam diri dan pelaksanaan tugas kepala sekolah, antara lain: (a) peran edukator, (b) peran manajer, (c) peran leader, (d) peran motivator, (e) peran staf.<sup>28</sup> Peran tersebut diuraikan sebagai berikut.

##### 1) Peran Edukator

Peran kepala sekolah sebagai educator, kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, peserta didik, mengikut iptek dan

---

<sup>27</sup>Abai Manupak Tambunan, M. Huda A.Y, I Nyoman Sudana Degeng, “Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Menyikapi Dampak Negatif Penerapan Full Day School”, Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, Universitas Negeri Malang, (Vol. 2, No. 6, 2017), h. 580.

<sup>28</sup>Iskandar agung dan Yufriawati, *Pengembangan Pola kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*, (Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013), h. 96.

memberiteladan yang baik. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator: a) mengikut sertakan guru-guru dalam penataran, atau pendidikan lanjutan; b) menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik; c) menggunakan waktu belajar secara efektif disekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memamfaatkannya secara efektif dan efesien untuk kepentingan pembelajaran.

## 2) Peran Manajer

Peran kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk: a) memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif; b) memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan atau meningkatkan profesinya; c) mendorong keterlibatan seluruh yang menunjang program sekolah.

## 3) Peran leader

Peran kepala sekolah sebagai leader merupakan suatu factor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang di laksanakan secara terencana dan bertahap. Adapun indicator kepala sekolah sebagai leader yaitu: a) menerima masukan serta menghargai pendapat para guru; b) membuat kebijakan dengan pendegasian guru untuk seminar maupun penelitian. Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar,

keuangan pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, penciptaan iklim sekolah.

#### 4) Peran Motivator

Peran kepala sekolah sebagai motivator adalah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Indikator kepala sekolah sebagai motivator: a) kepala sekolah mampu mengatur lingkungan kerja; b) mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai; c) mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang ada. Motivasi ini dapat tumbuh melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

#### 5) Peran Staf

Peran kepala sekolah sebagai staf adalah melaksanakan tujuan aspek penting yaitu mengajar dikelas, membimbing guru, membimbing karyawan, membimbing peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan memberi contoh bimbingan konseling.<sup>29</sup>

#### e. Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam memimpin. Istilah kompetensi berasal dari Bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan,

---

<sup>29</sup>Iskandar Agung dan Yufridawati, *Pengembangan Pola kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*, (Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013), h. 104.

kemampuan dan wewenang.<sup>30</sup> Kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Sangat dibutuhkan kompetensi kepala sekolah untuk mewujudkan budaya religius di sekolah agar menjadi sebuah cerminan hidup islami warga sekolah dan masyarakat. Sehingga dibutuhkan strategi kepala sekolah yang terampil dan mempunyai kemampuan yang semangat.

Melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah telah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi. Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.<sup>31</sup> Uraian kelima kompetensi tersebut sebagai berikut.

#### 1) Kompetensi Kepribadian

Seorang kepala sekolah harus memahami betul sikap dan perilaku yang mendukung kepribadiannya sehingga dikatakan mampu menjadi pemimpin. Seorang kepala sekolah harus berakhlak mulia, berintegritas, dan memiliki bakat menjadi seorang pemimpin dalam dunia pendidikan.

#### 2) Kompetensi Manajerial

Kepala sekolah harus memahami sekolah sebagai system yang harus dipimpin dan dikelola dengan baik maka kemampuan manajemen sangat

---

<sup>30</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, (Bandung, Alfabeta, 2009), h. 28.

<sup>31</sup>Republik Indonesia, *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah*, (Jakarta: Sekretariat Negara, 2007).

dibutuhkan. Kepala sekolah adalah pimpinan yang harus memahami konsep manajemen mulai atas perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

### 3) Kompetensi kewirausahaan

Kepala sekolah harus mampu menunjukkan kemampuan dalam menjalin kemitraan, serta mampu memandirikan sekolah dengan upaya berwirausaha. Kepala sekolah harus bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai sebuah organisasi.

### 4) Kompetensi supervisi

Kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Setelah itu memberikan penilaian dan selanjutnya melakukan tindak lanjut. Kepala sekolah harus memahami program supervisi.

### 5) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan untuk mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat. Kepala sekolah harus memahami partisipasi kemasyarakatan. Wahjosumidjo juga menyatakan bahwa kepala sekolah memerlukan kemampuan berikut di dalam memimpin organisasi pendidikan yang bersifat kompleks, yaitu: 1) kemampuan memimpin, 2) kompetensi administrative dan pengawasan, 3) pemahaman kepada tugas dan fungsi kepala sekolah, 4) pemahaman terhadap peran sekolah yang bersifat multifungsional, dan 5) tugas pokok kepala sekolah dalam rangka pembinaan

program pengajaran, SDM, kepeserta didikan, dana, sarana dan prasarana, serta hubungan sekolah dan masyarakat.<sup>32</sup>

## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian kinerja guru

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada 2008), h. 11.

<sup>33</sup>Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta:PT.GrafindoPersada, 2003), h. 223.

Menurut Rivai kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>34</sup>

Hal senada juga dikemukakan oleh Mangkunegara, Anwar yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Mulyasa yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.<sup>35</sup>

Guru harus mampu menguasai semua indikator yang menuntut peningkatan kinerjanya agar kualitas pendidikan menjadi lebih baik. Indikator kinerja guru merupakan indikator dari hasil kerja guru yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Indikator kinerja guru merupakan satu kesatuan yang harus dipenuhi guru dalam mengampu siswanya. Apabila guru telah memenuhi indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa guru telah memiliki kinerja yang baik.<sup>36</sup>

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam

---

<sup>34</sup>Rivai, Veithza IBasri, *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 43

<sup>35</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. RemajaRosdakarya, 2004), h. 35.

<sup>36</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, Cet: 1 Tahun 2013), h. 40.

melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dalam proses pembelajarannya.

b. Tujuan penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru di masa lalu dan memprediksi kinerja guru di masa depan. Syafarudin Alwi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin mengemukakan secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan, antara lain (a) hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, (b) hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*, (c) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sementara yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan, antara lain (a) prestasi riil yang dicapai individu, (b) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, (c) prestasi-prestasi yang dikembangkan.<sup>37</sup>

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kerja. Penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan utama guru dalam rangka pembinaan karier dan kepangkatan dan jabatannya. Menurut Uhar Suharsaputra bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan

---

<sup>37</sup>Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 39.



guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya.<sup>38</sup> Penilaian kinerja guru merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut:

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.
- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup>Uhar Suharsaputra, "Pengembangan Kinerja Guru", dalam <http://uharsaputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru/>, diakses pada tanggal; 13 Mei 2016 pukul 09.30 WIB.

<sup>39</sup>Ditjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*, Buku 2: *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Jenderal PMPTK, Kemendiknas, 2010), h. 3.

Penilaian kinerja dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Dalam hal pengembangan hasil penilaian kinerja dapat menjadi informasi untuk menentukan jenis pelatihan yang diperlukan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Dalam hal penghargaan, hasil penilaian kinerja dapat menjadi dasar dalam menentukan kompensasi maupun kenaikan jabatan pegawai. Dalam hal motivasi, hasil penilaian kinerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang lebih baik. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber data untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Risnawatiririn juga mengemukakan bahwa, penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu sebagai berikut:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personel sekolah.
- b. Perbaikan kinerja personel sekolah.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru.
- e. Penelitian personel sekolah.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah.<sup>40</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang

---

<sup>40</sup>Risnawatiririn, *Konsep Kinerja Guru*, Dalam <http://risnawatiririn.wordpress.com/2012/01/17/konsep-kinerja-guru/>. Diakses pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 14.20 WIB.

dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam memperbaiki kualitas kerjanya karena dengan adanya penilaian kinerja, guru dapat memahami dan mengetahui apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur-unsur yang terdapat di dalamnya harus diperhatikan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui lebih jauh tentang kekuatan diri sendiri sehingga dapat mengembangkannya secara optimal dan dapat memperbaiki kelemahannya sedemikian mungkin agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional.

### c. Kompetensi guru

Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai oleh seorang guru. Kinerja guru berkaitan dengan tugas dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kompetensi guru diatur dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.<sup>41</sup> Keempat kompetensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator sebagai berikut: a) memahami

---

<sup>41</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Fermana, 2006), h. 8.

peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial yaitu memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; b) merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar serta membuat rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih; c) melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu menata latar/setting, pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif; d) merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, serta memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum; e) mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial yaitu memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

b. Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan di sekolah dan substansi keilmuan yang mendasarinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

c. Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut: a) menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator yaitu memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami konsep dan metode keilmuan, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, serta menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; b) menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial yaitu menguasai langkah-langka penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan materi bidang studi.

d. Kompetensi sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki indikator esensial sebagai berikut: a) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik; b) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan; c) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.<sup>42</sup>

### **C. Kerangka Pikir**

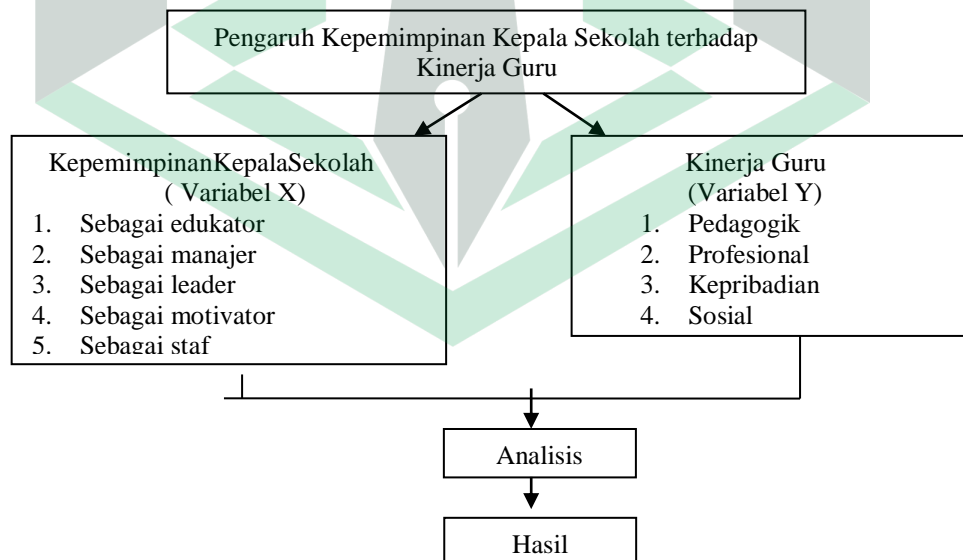
Kerangka pikir merupakan gambaran tentang konsep bagaimana suatu variabel memiliki hubungan dengan variabel lainnya. Bagaimana faktor-faktor

---

<sup>42</sup>Depdiknas, *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*, (jakarta:depdiknas, 2007), h. 39.

dalam penelitian tersebut dapat saling berhubungan.<sup>43</sup> Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua variabel yang terdiri dari satu variabel independen (Kepemimpinan Kepala Sekolah) dan satu variabel dependen (kinerja guru).

Variabel pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ini dengan indikator-indikatornya disebut variabel X Adapun kinerja guru dengan indikator-indikatornya disebut variabel Y. Penelaahan selanjutnya bagaimana pengaruh satu sama lain dari dua variabel tersebut. Apabila pengaruhnya sudah signifikan upaya-upaya dari sekolah dan sumber daya manusia guru lebih ditingkatkan lagi agar proses pembelajaran di SMP Negeri 5 Palopo lebih efektif lagi. Sedangkan apabila pengaruhnya tidak signifikan maka merupakan kewajiban dari lembaga dan para guru untuk meningkatkannya agar proses pembelajaran efektif. Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1: **Bagan Kerangka Fikir**

<sup>43</sup>Feni dewi, (2017), *Contoh Kerangka Berfikir Ilmiah dan Langkah langkah Menyusun kerangka Berfikir*, diakses dari <http://www.karyatulisku.com/2017/12/contoh-kerangka-berpikir-ilmiah.html>, pada tanggal 19/05/2019 pukul 10.03.

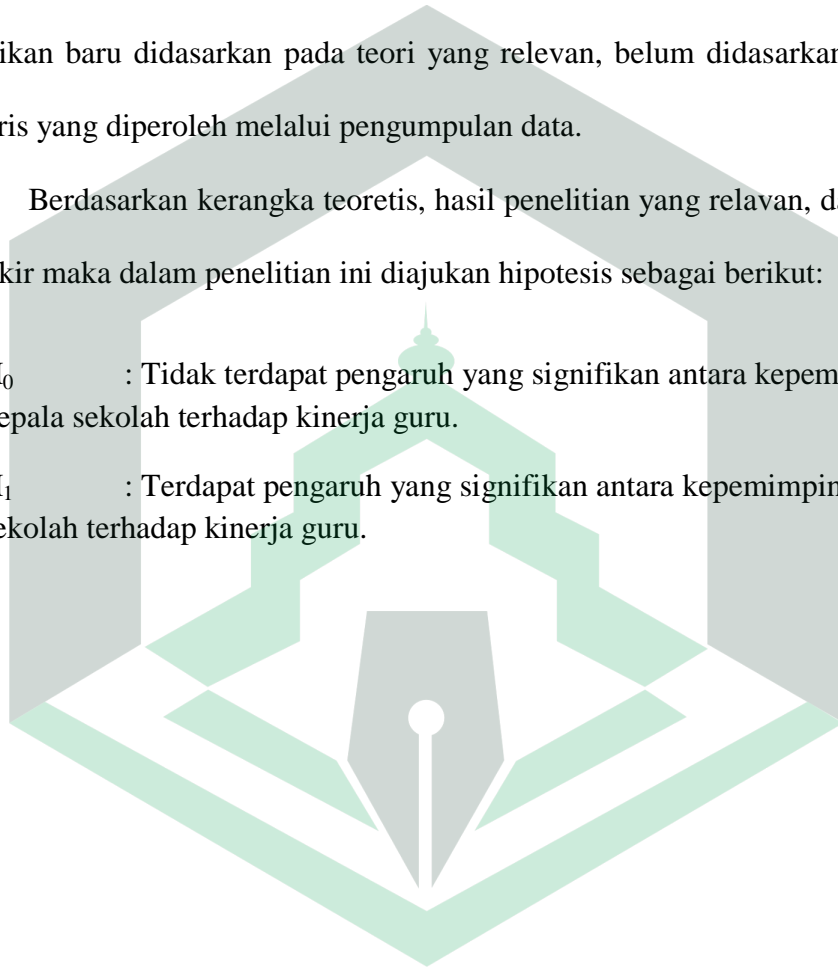
#### ***D. Hipotesis Penelitian***

Sebelum hipotesis dirumuskan, kiranya perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai pengertian hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka teoretis, hasil penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jenis *ex-post facto* dengan metode regresi linear. Menurut Sofyan Siregar. Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, segala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi. Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti melakukan pengamatan pada variabel terikat dalam suatu penelitian.<sup>44</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 5 Palopo Kecamatan Bara kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di Jalan Domba, Temmalebba. Waktu kegiatan penelitian dilaksanakan, pada bulan oktober tahun ajaran 2020.



**Gambar 2.2 Lokasi Penelitian**

---

<sup>44</sup> Syofian Siregar, “Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17” Edisi 1.. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014)



### C. Definisi Operasional Variabel

Guna mengetahui deskripsi yang jelas tentang arah pembahasan ini, maka penulis memberikan pengertian operasional variable yang terdapat dalam judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah menentukan kualitas pendidikan karena kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu kebijakan pada situasi apapun. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai educator, sebagai manajer, sebagai leader, sebagai motivator, dan sebagai staf.
2. Kinerja guru adalah hasil dalam mencapai suatu tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Adapun indikator kinerja guru dilihat pada pedagogik, professional, kepribadian, dan social.

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri 5 Palopo yang berjumlah 36 orang.

#### 2. Sampel

Mejurut pendapat Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut<sup>45</sup>, maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari semua guru yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampel jenuh* yaitu pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 5 Palopo berjumlah 36 guru.

---

<sup>45</sup> Sugiono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*”. Edisi 12 (Bandung: Alfabeta, 2008),

Menurut Cohen semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel.<sup>46</sup> Sebagaimana dikemukakan oleh Hamdi yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan regresi sederhana ukuran sampel minimal adalah 36.<sup>47</sup>

Dengan demikian, maka jumlah guru sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 36 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

##### **1. Observasi (Pengamatan)**

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit.<sup>48</sup> Peneliti melakukan metode ini selama masa penelitian yang di lakukan di SMP Negeri 5 Palopo.

---

<sup>46</sup> Cohen, dkk, *Research Methods in Education* edisi ke-6, (London, New York: Routledge Falmer, 2007), h. 101

<sup>47</sup> Hamdi, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2014), h. 78

<sup>48</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta : Prenada media, 2005)., h.133.

## 2. Angket

Angket merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data yang berisikan pernyataan oleh responden yang akan diselidiki.<sup>49</sup> Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang rumusan masalah yang penulis ajukan. Dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert.<sup>50</sup> Peneliti membuat pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala 1-4 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah: Sangat Setuju (SS) :4, Setuju (S) :3, Kurang Setuju (KS) :2, Tidak Setuju (TS):1

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variabel penelitian yang berupa catatan, data monografi di SMP Negeri 5 Palopo. Peneliti melakukan metode ini sebagai salah satu cara pendukung dalam data yang di perlukan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

## F. Instrumen Penelitian

Penelitian menggunakan 4 (Empat) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala likert yaitu:

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a) Sangat Setuju | (diberi skor 4) |
| b) Setuju        | (diberi skor 3) |
| c) Kurang Setuju | (diberi skor 2) |

<sup>49</sup>Winarno Surakhmad, *Pengantar Ilmu Dasar dan Tehnik*, Cet.1(Bandung : CV. Tarsito, 2006) h.70.

<sup>50</sup>M Misbakhul Munir, *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Permata di Kecamatan Balapulang*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2011 <https://google.schooler> diakses pada 13/05/2019, h.55.

d) Tidak Setuju (diberi skor 1)

Pemberian skor diatas diberikan jika pernyataan bersifat positif dan sebaliknya bila pernyataan bersifat negatif.

### G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument.<sup>51</sup> Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item dengan teknik korelasi, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

**Tabel 3.1** Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1.	Nur Rahmah, M.Pd.	Dosen
2.	Abdul Rahim Karim, M.Pd.	Dosen

Validator diberikan lembar validasi setiap, instrumen diisi dengan tanda centang pada skala *likert* 4 seperti berikut ini:

Skor 1 : Tidak Setuju

Skor 2 : Kurang Setuju

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), h. 211

Skor 3 : Setuju

Skor 4 : Sangat Setuju

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik Aiken's berikut<sup>52</sup>

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

Keterangan:

$$S = r - lo$$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut<sup>53</sup>.

**Tabel 3.2.** Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat valid

<sup>52</sup>Syaifuddin Azwar, *Realibilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 113

<sup>53</sup> Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, Edisi 3 (Bandung: Alfabeta, 2010), 81.

Setelah diperoleh  $r_{xy}$ , kemudian dibandingkan dengan harga  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n - 1$ , untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan dan pernyataan valid atau tidak. Butir item dikatakan valid jika  $r_{ruang} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas variabel pendidikan dan latihan bahwa item pertanyaan mempunyai nilai *corrected item-total correlation*  $> r_{tabel}(0,27)$ , adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $< r_{tabel}(0,27)$ , adalah tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen tersebut dapat diketahui bahwa semua item pada variabel pendidikan dan latihan memiliki *corrected item-total correlation*  $> r_{tabel}(0,29)$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun carapengolahannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan SPSS ver.20. Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reabilitas instrumen yang diperoleh sebagai berikut<sup>54</sup>.

**Tabel 3.3.** Interpretasi Reliabilitas

Interval	Interpretasi
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

<sup>54</sup>M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Edisi 2 (Bandung: Pustaka Setia, 2005),30.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi sederhana. Analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan bantuan komputer program *SPSS Versi 20*.

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum<sup>55</sup>. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari perhitungan persentase (%).

Adapun langkah-langka dalam analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

a) Menghitung persentase (%) Skor capaian responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus presentase sebagai berikut :

$$P_r = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dengan :

$P_r$  = Presentase capaian responden

---

<sup>55</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan( Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan RND)*, (Bandung: Alfabeta,2018).207-208

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100% = Jumlah tetap

Selanjutnya diakumulasikan untuk menentukan skor bagi setiap sub indikator, kemudian skor setiap sub indikator diakumulasikan lagi untuk mendapatkan skor setiap indikator penelitian. Skor setiap indikator diakumulasikan lagi untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian.

Menentukan skor setiap sub indikator dengan mamakai formulasi rumus presentasi sebagai berikut :

$$P_r = \frac{SC}{ST} \times 100\%$$

Dengan :

Pr = Presentase capaian

SC = Jumlah skor capaian

ST = Jumlah skor ideal

100% = Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya keterampilan manajerial kepala sekolah, iklim organisasi dan produktivitas guru dibandingkan dengan kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4.** Kategorisasi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru

<b>Rentang % Skor</b>	<b>Kategori</b>
82,3 < skor < 100	Sangat baik
62,5 < skor < 82,3	Baik



$43,8 < \text{skor} < 62,5$	Cukup baik
$25,0 < \text{skor} < 43,8$	Tidak baik

## 2. Analisis Statistik Inferensial (Uji Asumsi Klasik)

Statistik inferensial biasa disebut dengan statistik induktif atau statistik probabilitas merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS ver. 20*. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi  $> (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi  $< (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

### b. Uji Linearitas

Linearitas data digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Analisis ini digunakan untuk analisis regresi, pada penelitian ini digunakan taraf signifikan 0,05 untuk menguji kedua variabel. Adapun dasar pengambilan keputusan pada linearitas data yaitu.

Apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel, tapi jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear terhadap kedua variabel.

## 3. Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel independennya. Secara matematis model analisis regresi sederhana dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = A + Bx + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Variabel tak bebas)

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

X = Variabel independen (Variabel bebas)

e = Epsilon (Standar error)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Signifikan Individual (Uji-T)

Penelitian ini menggunakan uji-t untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X) secara persial dengan variabel terikat (Y), hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  pada taraf 5%. Adapun syarat-syarat dalam menunjukan uji-t adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel
- b) Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel

c) Jika  $T_{hitung} = T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh kedua variabel

b. Koefisien Determinasi (Uji- $R^2$ )

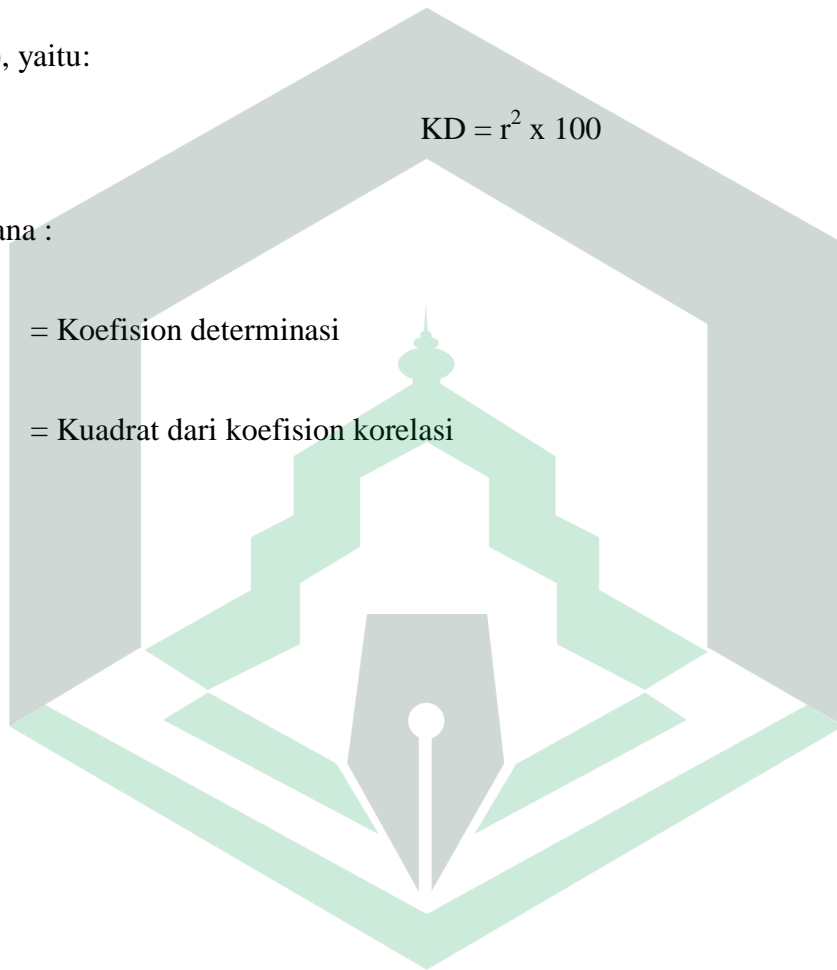
Untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

###### a. Sejarah singkat SMP Negeri 5 Palopo

SMP Negeri 5 Palopo berdiri dan beroperasi sejak tahun 1984 dengan jenjang Akreditasi Negeri dan status kepemilikan pemerintah, dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 201731713030 dan NPSN (Nomor Pokok Sekolah Nasional) 40307834.

SMP Negeri 5 Palopo terletak pada wilayah Km.5 arah utara kota Palopo. Lokasi SMP Negeri 5 Palopo di apit antara pantai dan pegunungan. Tepatnya terletak di Jl. Domba. Palopo, Kelurahan Temmalebba Kecamatan Bara, Kab / Kota Palopo , telepon 0471-23349. Dengan luas tanah 20000 m<sup>2</sup> dan luas seluruh bangunan 1714 m<sup>2</sup> dan dikelilingi oleh pagar sepanjang 600 m. Mata pencaharian masyarakat di sekitarnya sangat majemuk. Ada yang berprofesi sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil), pedagang, nelayan dan mayoritas sebagai buruh dan tani.

###### b. Visi dan Misi SMP Negeri 5 Palopo

Visi :

“Terjuwudnya sumber daya manusia yang menguasai dasar IPTEK dan MTAQ serta berwawasan keunggulan.

Misi :

1. Mewujudkan kurikulum yang efektif.
  2. Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
  3. Mewujudkan lulusan yang berakhlak mulia, cerdas, terampil sehat jasmani dan rohani, kreatif, kompetitif dan ramah terhadap lingkungan.
  4. Mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang dipersyaratkan SNP.
  5. Mewujudkan prasarana dan sarana pendidikan yang sesuai standar.
  6. Mewujudkan manajemen sekolah yang efektif dan efisien.
  7. Mewujudkan penggalangan biaya pendidikan yang memadai.
  8. Mengupayakan pembiayaan pendidikan yang memadai, wajar dan adil.
- c. Keadaan guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 5 Palopo

Guru adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Sebagai subjek ajar, guru memiliki peranan dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang telah dilakukan. Dalam menjalankan semua tugasnya sebagai pendidik, salah satu fungsi yang dimiliki seorang guru yakni fungsi moral. Dalam menjalankan semua aktivitas pendidikan fungsi moral harus senantiasa dijalankan dengan baik.

**Tabel 4.1.** Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 5 Palopo

No	Nama	Status Kepegawaian	Guru Mata Pelajaran
1	Wagiran, S.Pd, M.Eng	PNS	Kepala Sekolah
2	Drs. Mandi Bangun	PNS	Pendidikan Jasmani
3	Hj. A. Rosmiati, S.Pd	PNS	Matematika
4	Patiharni, S.Pd	PNS	IPA Biologi
5	Hj. ST. Hasnah, S.Ag	PNS	Pend Agama Islam
6	Maria Rumba, S.Pd	PNS	Bimbingan dan Konseling
7	Nurbaeti, S.Pd., MM	PNS	Bahasa Indonesia
8	Mathius Kendek, S.Pd	PNS	Bahasa Inggris
9	Mucthar Yunus, S.Pd	PNS	IPA
10	Irma Supri, S.pd	PNS	Matematika
11	Hj. Dwi Pujihastuti, S.Pd., MM	PNS	Matematika
12	Dra. Hj. Murfah,. MM	PNS	PKN
13	Hj. Neng Winarni, S.Pd	PNS	IPS Terpadu
14	Debora, S.Pd	PNS	IPA Biologi
15	A. Lili Surialang, S.Ag	PNS	Pend Agama Islam
16	Paulina Laba, S.Pd	PNS	Bahasa Indonesia
17	Dra. Hj. Masriah,. MM	PNS	Bahasa Indonesia
18	Margareta, S,S. Pak	PNS	Pend Agama Kristen
19	Nursiah, S.Pd	PNS	PKN
20	Sri Suryaningsi, S.Pd	PNS	Bahasa Indonesia
21	Nurdawati, S.Pd	PNS	BK
22	Merlin Grace Rupa, S.Pd	PNS	Matematika
23	Helce, S.Pd	PNS	Bahasa Inggris
24	Rahmat, S.Pd. M.Pd	PNS	Kesenian
25	Imelda Reskiwati R, S.Pd	PNS	IPA
26	Fatmawati Abduh, S.Pd	PNS	IPS
27	Rahma, S.Pi	PNS	BK
28	Irmawati Sari. S.Pd	PNS	
29	Sukmawati, S.Si., S.Pd	PNS	
30	Endang Yacob. S.Pd	PNS	Mulok
31	Taufiq Misran, S.Pd	PNS	
32	Sugartini, S.Pd	PNS	
33	Iin Marsela, S.Pd	PNS	
34	Marlina, S.Kom	Non PNS	Komputer
35	Tri Wahyuni, SE,Sy	Non Pns	
36	Reva Ariyanti	Non PNS	

	Arifuddin, S.Pd		
37	Hapsah	PNS	Staf TU
38	Zhanti, S.Pd	Non PNS	Staf TU
39	Hasni	Non PNS	Staf TU
40	Habil	Non PNS	Petugas Kebersihan
41	Dhoni Jhodan	Non PNS	Satpam

d. Keadaan Siswa

Pada tahun 2020 peserta didik di SMP Negeri 5 Palopo berjumlah 405 peserta didik. Dikelas VII berjumlah 119 peserta didik, kelas VIII berjumlah 144 peserta didik, kelas XI berjumlah 142 peserta didik.

**Table 4.2.** Keadaan Siswa pada SMP Negeri 5 Palopo

KELAS	JUMLAH SISWA		JUMLAH TOTAL	JUMLAH ROMBEL	JUMLAH RUANG BELAJAR
	L	P			
VII	78	75	153	5	6
VIII	68	70	138	5	6
XI	80	97	177	6	6
<b>JUMLAH</b>	<b>226</b>	<b>242</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>18</b>

## 2. Hasil Analisis Data

### a. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 2 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli :

**Tabel 4.3.** Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Nur Rahmah, M.Pd.	Dosen
2	Abdul Rahim Karim, M.Pd.	Dosen

**Tabel 4.4.** Validasi Data Angket untuk Kepemimpinan 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
<b>Validator 1</b>	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
<b>Validator 2</b>	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2
<b>S</b>	4		4		4		3		4		4	
<b>V</b>	0,67		0,67		0,67		0,50		0,67		0,67	

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*. Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 0,64. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5.** Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken;s) dari validitas isi Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dikatakan (valid).



**Tabel 4.6.**Validasi Data Angket 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
<b>Validator 1</b>	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
<b>Validator 2</b>	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2
<b>S</b>	4		4		4		3		4		4	
<b>V</b>	0,67		0,67		0,67		0,50		0,67		0,67	

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*. Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0,64. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel 4.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi prestasi dari kinerja guru dapat dikatakan (valid).

#### b. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60 atau lebih besar dari r tabel.

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7.**Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
1.002	18

Sumber : Hasil olah data *spss vers.20*. Tahun 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket Kepemimpinan Kepala Sekolah memperoleh nilai dari  $r_{11}$  sebesar 1.002 dengan demikian, berdasarkan tabel interprestasi reliabilitas, maka angket Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

**Tabel 4.8.**Hasil Uji Realibilitas Kinerja Guru

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
3.238	12

Sumber : Hasil olah data *spss vers 20*. Tahun 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket iklim Kinerja Guru memperoleh nilai dari  $r_{11}$  sebesar 3.238. Dengan demikian, berdasarkan tabel interprestasi reliabilitas, maka angket Kinerja Guru dapat reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

### 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Analisis statistik deskriptik digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, minimum,maximum, variance, standar deviasi, tabel distribusi frekuensi.

a. Statistik Deskriptif

1) Statistik Deskriptif Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

**Tabel 4.9** .Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah Variabel

X

<b>Kepemimpinan Kepala Sekolah</b>	
Mean	86,7
Standard Error	0,38
Median	86,8
Mode	86,1
Standard Deviation	2,23
Sample Variance	5,01
Kurtosis	-0,33
Skewness	-0,31
Range	8,33
Minimum	81,9
Maximum	90,2
Sum	3123,61
Count	36

Jika skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan kedalam 4 kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kepemimpinan kepala sekolah. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi, skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

**Tabel 4.10.** Perolehan Persentase Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah tipe Paternastik

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82,3-100	Sangat Baik	34	94%
62,5-82,3	Baik	2	6%
43,8-62,5	Cukup Baik	0	0%
25,0-43,8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		36	100%

Sumber: Hasil dari *spss vers 20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terdapat dalam tipe paternastik yang diperoleh sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik diperoleh persentase 94% dengan frekuensi sampel 34 orang. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase 6% dengan frekuensi sampel 2 orang. Adapun kepemimpinan kepala sekolah pada kategori cukup baik dan tidak baik diperoleh 0% karna frekuensi sampel 0.

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9 tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 34 orang dan hasil persentase sebesar 94%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 86,76.

## 2) Statistik Deskriptif Variabel Y (Kinerja Guru

**Tabel 4.11.** Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru Variabel Y

---

**Kinerja Guru**

---

Mean	86,4
Standard Error	0,32
Median	87,5
Mode	87,5
Standard Deviation	1,96
Sample Variance	3,84
Kurtosis	-0,80
Skewness	-0,10
Range	6,25
Minimum	83,3
Maximum	89,5
Sum	3112,5
Count	36

Jika skor kinerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.12.** Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
82,3-100	Sangat baik	36	100%
62,5-82,3	Baik	0	0%
43,8-62,5	Cukup baik	0	0%
25,0-43,8	Tidak baik	0	0%
Jumlah		36	100%

Sumber : hasil dari *spss ver 20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada kinerja guru termasuk dalam kompetensi pedagogik yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru pada SMP Negeri 5 Palopo yang memiliki kinerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 100% dengan frekuensi sampel 36 orang. Sedangkan kinerja guru pada kategori baik diperoleh 0% dengan

frekuensi sampel 0. Adapun kinerja guru pada kategori cukup baik diperoleh 0% dengan frekuensi 0%.

Berdasarkan tabel 4.10 dan 4.11 tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja guru pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 36 orang dan perolehan persentase sebesar 100%. Adapun skor rata-ratanya 86,45.

#### 4. Hasil Analisis Statistik Inferensial

##### a. Analisis Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas Data

**Tabel 4.13.** Hasil Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.49723445
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.102
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.652
Asymp. Sig. (2-tailed)		.788

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olah data *spss vers.20*. Tahun 2020

Dari hasil uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan *Sample Kolmogrove Smirnov* test diperoleh nilai signifikan sebesar 0,788. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 nilai signifikan lebih besar dari nilai

probabilitas ( $0.788 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

## 2) Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel

dibawah ini:

**Tabel 4.14.** Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * kepemimpinan kepala sekolah	(Combined)	113.250	6	18.875	7.043	.000
	Between Groups	112.512	1	112.512	41.981	.000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	.738	5	.148	.055	.998
	Within Groups	77.722	29	2.680		
Total		190.972	35			

Sumber : hasil olah data *spss vers* 20. Tahun 2020

Berdasarkan Uji Linearitas hasil data yang diperoleh *devitation from linearity* sebesar 0,998. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,998 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah(X) dengan Kinerja Guru (Y).

## 3) Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4.15.** Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.529	9.885		1.773	.085
1 kepemimpinan kepala sekolah	.794	.114	.768	6.983	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber : Hasil olah data *spss vers 20*. Tahun 2020

Jika melihat output dari analisis sederhana maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 17.529 + 794X$$

- a) Konstanta sebesar positif 17.529 artinya jika Kepemimpinan Kepala Sekolah (x) nilainya 0 maka Kinerja Guru (Y) nilai positif sebesar 17.529.
- b) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) sebesar positif 0,794 jika Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,794 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

4) Uji Hipotesis

a) Uji T



**Tabel 4.16.** Hasil uji T

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

Model	Un standardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.529	9.885		1.773	.085
1 kepemimpinan kepala sekolah	.794	.114	.768	6.983	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Hasil olah data *spss vers 20*. Tahun 2020

Dari hasil Uji-t pada tabel diatas jika dilihat dari nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari output *coeficients* didapatkan  $T_{hitung}$  sebesar 6.983 dan  $T_{tabel}$  sebesar 2.719 atau  $6.983 > 2.719$  dan nilai signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah  $0.000 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

b) Koefisien Determinasi

**Tabel 4.17.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.577	1.51909

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah

Sumber : Hasil olah data *spss vers 20*. Tahun 2020

Dari hasil koefisien determinasi (R Square) pada tabel diatas dapat dilihat dari output Model Summary dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0, 589. Nilai tersebut berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,589 \times 100\% \\ &= 58,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas juga diperoleh nilai korelasi X dan Y sebesar 76,8% . Selain itu, sebesar 58,9% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar (100% - 58,9% = 41,1%). Dengan demikian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 58,9%.

### **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo. Berdasarkan hasil analisis pada instrumen kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dinyatakan valid dan reliabel.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo. Hasil hipotesis yang berbunyi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo diterima. Adapun besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 58,9% untuk sisanya yaitu 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai educator merupakan tenaga pendidik yang bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik agar dapat mengikuti perkembangan IPTEK. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menyusun program dalam organisasi serta kemampuan menggerakkan staf guru dan karyawan untuk mengoptimalkan sumber daya sekolah yang ada. Kepala sekolah sebagai leader merupakan tugas kepala sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah melalui program yang ada di sekolah. Kepala sekolah sebagai motivator yaitu bagaimana cara kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai staf adalah yang berperan penting dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, pembimbing serta memberi contoh bimbingan konseling yang baik.

Pada penelitian ini dideskripsikan kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan penilaian dari guru SMP Negeri 5 Palopo. Kepemimpinan kepala sekolah dinilai berdasarkan perannya yaitu educator, manajer, leader, motivator, dan staf. Berdasarkan hasil penyebaran angket ke 36 responden dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dinilai oleh sebagian besar guru SMP Negeri 5 Palopo pada kategori sangat baik (94%), sedangkan yang lainnya menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik (6%). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya indikasi yang positif karena sebagian besar guru memberikan penilaian yang positif tentang kepemimpinan kepala sekolah. Penilaian yang positif dari para guru tersebut dapat menjadi cerminan bahwa

kepala sekolah telah berhasil menjadi pemimpin yang baik bagi para guru SMP Negeri 5 Palopo, sehingga mampu mengantar sekolah yang dipimpinnya menuju tujuan utama dari pendidikan, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Indikator kinerja guru pedagogik merupakan kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran untuk mengembangkan potensi peserta didik. Profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran yang diajarkan di sekolah secara mendalam. Kepribadian merupakan gambaran guru yang memiliki sikap teladan dan akhlak mulia yang dapat menjadi teladan terhadap peserta didik. Sosial merupakan kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap peserta didik, tenaga kependidikan dan orang tua/ masyarakat sekitar.

Hasil penilaian menunjukkan bahwa guru SMP Negeri 5 Palopo yang menjadi responden yaitu sebesar 100% mempunyai kinerja yang sangat baik. Berdasarkan hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja guru sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan suatu indikasi yang positif, yaitu memberi gambaran mengenai kinerja guru-guru SMP Negeri 5 Palopo yang sebagian besar mempunyai kinerja yang sangat baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasrian (2010). Menurut penelitian beliau kepemimpinan kepala sekolah dalam mengaktifkan kinerja guru sebesar 63,80%.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan di atas, terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting digunakan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja guru karena kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik guru. Dimana guru memiliki karakteristik yang berbeda-beda akan mendapatkan perlakuan yang berbeda pula.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 34 orang dan persentase sebesar 94% dengan skor rata-ratanya 86,76.
2. Kinerja guru pada SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori sangat baik dari frekuensi sampel 36 orang dan persentase sebesar 97% dengan skor rata-ratanya 86,45.
3. Dari uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.589 atau sama 58,9% dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $6.983 > 2.719$ . terdapat pula nilai signifikan  $0.000 < 0,05$  (maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima), dari hasil tersebut mengartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menenga Pertama (SMP) Negeri 5 Palopo .

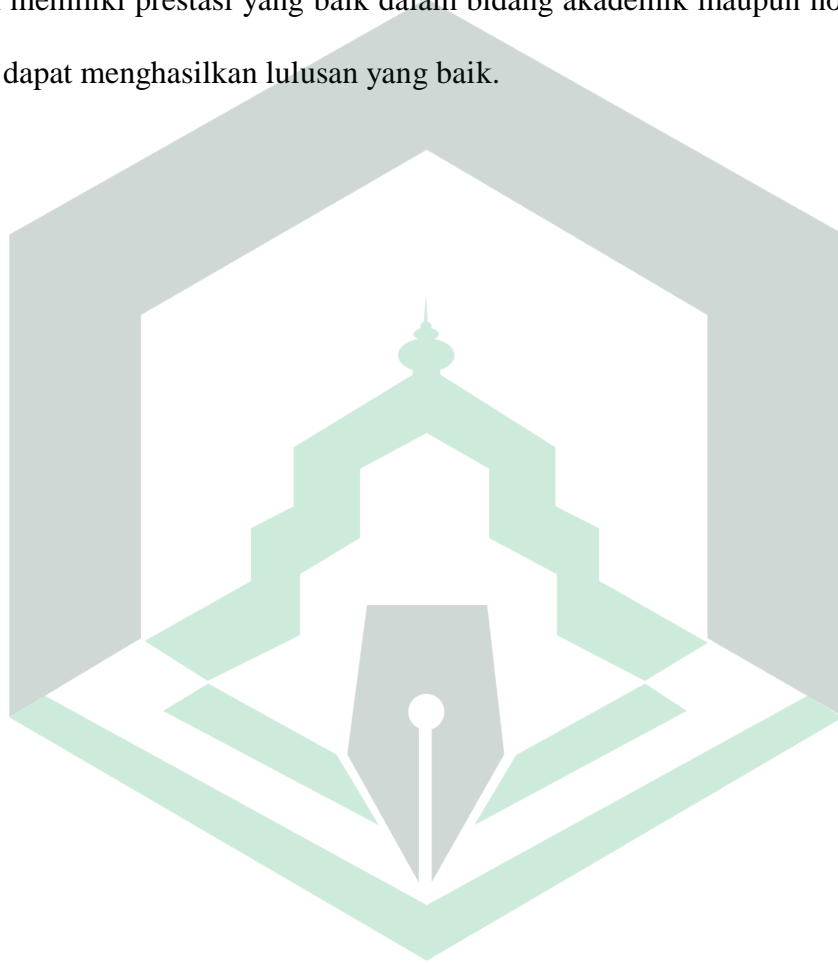
#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penerapan kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menenga Pertama (SMP) Negeri 5 Palopo menunjukkan kecendrung baik. Dengan demikian keadaan

ini hendaknya dapat ditingkatkan yaitu melalui upaya-upaya penyelenggaraan tata kelola yang baik dengan adanya dukungan, partisipasi dan akuntabilitas.

2. Kinerja guru di Sekolah Menenga Pertama (SMP) Negeri 5 Palopo menunjukkan kecendrungan baik. Hal ini hendak ditingkatkan sehingga peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik serta dapat menghasilkan lulusan yang baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Syaifuddin, *Reabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Abu' Abd Allah Muhammad dan Ismail bin Ibrahim Al-Bukhary, *Sahih Al-Bukhary, Juz 1*, Beirut: Dar Al-Fikr, 1401 H.
- Abal Manupak Tambunan, M Huda Y, *Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Dampak Negatif Penerapan Full Day School*, 2017.
- Azwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Arviyan Arifin, Veithzal Rivai, *Manajemen Analisis Teori dan Praktif*.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Bungin, Burhana, *Metode Penelitian Kuantitatif Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial*, Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Cohen, *Research Methods In Education*, London: 2007.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Ditjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Rektorat Jenderal PMPTK Kemendiknas, 2010.
- Depdiknas, *Kebijakan Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas, 2007.
- Dewi, Feni, *Contoh Kerangka Berfikir Ilmiah dan Langkah-langkah Menyusun kerangka Berfikir*, 2017.
- Dariyanto, M, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*, Jakarta, Rineka Cipta, 2001.
- Fatta, Nanong, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Hasriani S, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengektifkan Kinerja Guru*, Skripsi, Makassar: UIN Alauddin, 2010.
- Hamdi, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2014
- Ismayana, Bambang, *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, 2015.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2005.



- Kementrian Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Yayasan Penerjemah AL-Qur'an, 2005.
- Muwahid, Sulhan, *Supervisi Pendidikan*, Tulung Agung: STAIN, 2000.
- Misbakhul Munir M, *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Permata*, Semarang: 2011.
- Mohammad Arifin, Banawi, *Instrumen Pembinaan Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru*, Yogyakarta: Arl Ru22 Media, 2012.
- Maduratna, Mudika, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru dan Pegawai*, Samarinda, Journal Administrasi Negara, 2013.
- Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Rosdakarya, 2007.
- Ngalim Purwanto M, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Pahmuddin, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Makassar: UIN Alauddin, 2011.
- Purwono Sastro Amijaya dan Robert K Cunningham, *Kamus Besar Inggris Indonesia*, Semarang: Widya Karya, 2009.
- Puspitasari, Norma, *Kemampuan Manajeria Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Surakarta: Jurnal Informa Politeknik Indonesia, 2015.
- Rismawatirin, *Konsep Kinerja Guru*, 2016.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Fermana, 2006.
- Syafruddin, *Manajemen Lemabaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Samiun Jazuli, Ahzami, *Kehidupan dalam Pandangan AL-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2006.
- Sabry, Sutikno, *Manajemen Pendidikan*, Lombok: Holistica, 2012.
- Sulistyorini, *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, 2001.
- Sulistiyani, Rosidah, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2003.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali, 2013.
- Suharsaputra, Uhar, *Pengembangan Kinerja Guru*, 2016.

- Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sunarto, Ridwan, *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Subana M, dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Surahmad, Winamo, *Pengantar Ilmu Dasar dan Teknik*, Bandung: CV Tarsito, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Theo Riyanto, Rudi Dwibawa, *Latihan Dasar Kepemimpinan*, Yogyakarta: Kanisius, 2008.
- Veithza Ibar, Rivai, *Performansi Afrosial Sistem yang Menilai Kinerja Karyawan*, Jakarta: BalaiPustaka, 2005.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Yufriawati, Iskandar Agung, *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergi Antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*, Jakarta: Bestari Buana Mumi, 2013.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## Lampiran 1

**Angket penelitian**

(Kepemimpinan Kepala Sekolah)

## Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita \*), Usia : tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

## Petunjuk Pengisian:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen kompetensi manajerial disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

**Pernyataan Positif**

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

**Pernyataan Negatif**

Untuk pernyataan positif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (S) diberi nilai 3, Setuju (KS) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan selama menjalankan tugas pokok dan fungsinya				
2	Kepala sekolah mendorong keterlibatan seluruh yang menunjang program sekolah				
3	Kepala sekolah tidak menerima masukan serta menghargai para pendapat guru				
4	Kepala sekolah tidak mengajar di kelas				
5	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya				
6	Kepala sekolah tidak mengikut sertakan guru-guru dalam penataran, atau pendidikan lanjutan				

7	Kepala sekolah mengarahkan dan membimbing guru dalam perkembangan kurikulum				
8	Kepala sekolah tidak mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang ada				
9	Kepala sekolah menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah				
10	Kepala sekolah tidak memiliki kompetensi dalam membimbing peserta didik				
11	Kepala sekolah mampu mengatur lingkungan kerja				
12	Kepala sekolah tidak memberi contoh dalam melakukan bimbingan konseling (BK)				
13	Kepala sekolah membuat kebijakan dengan pendegasian guru untuk mengikuti seminar maupun penelitian				
14	Kepala sekolah tidak menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik				
15	Kepala sekolah memiliki kompetensi dalam membimbing karyawan				
16	Kepala sekolah tidak memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif				
17	Kepala sekolah mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai				
18	Kepala sekolah tidak memiliki kompetensi dalam mengembangkan staf disekolah				

## Angket Penelitian

(Kinerja Guru)

### Identitas Responden

1. Nama :
2. No. Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Tempat dan Tanggal Lahir :

### Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan atas pengalaman Anda, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Anda pada setiap pernyataan.

Instrumen kinerja guru disusun dengan menggunakan skala *likert* terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS).

### Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

### Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan positif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Saya mampu mengembangkan peserta didik dalam bidang karakter dan kecerdasan emosional				
2	Saya mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar				
3	Saya tidak bisa penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya				
4	Saya belum bisa menguasai substansi keilmuan dikelas				
5	Saya bisa memahami peserta didik secara mendalam				

6	Saya mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik				
7	Saya belum bisa merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran				
8	Saya belum bisa menguasai struktur dan metode keilmuan				
9	Saya belum bisa melaksanakan pembelajaran dengan baik				
10	Saya mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan				
11	Saya bisa menguasai materi pembelajaran dengan baik				
12	Saya mampu merancang pembelajaran dengan baik				



## Lampiran 2

**Kisi-kisi Angket**  
(Kepemimpinan Kepala Sekolah)

No	Indikator	Sub Indikator	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Edukator	1. mengikutsertakan guru- guru dalam penataran, atau pendidikan lanjutan		6	3
		2. menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik		14	
		3. menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah	9		
2	Manajer	1. memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif		16	3
		2. memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya	5		
		3. mendorong keterlibatan seluruh yang menunjang program sekolah	2		
3	Leader	1. masukan serta menghargai pendapat para guru		3	2
		2. membuat kebijakan dengan pendegasian guru untuk mengikuti seminar maupun penelitian	13		
4	Motivator	1. kepala sekolah mampu mengatur lingkungan kerja	11		3
		2. mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai	17		
		3. mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang ada		8	
5	Staf	1. mengajar dikelas		4	7
		2. membimbing guru	7		
		3. membimbing karyawan	15		



	4. membimbing peserta didik		10	
	5. mengembangkan staf		18	
	6. mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi	1		
	7. memberi contoh bimbingan konseling (BK)		12	
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>



**Kisi-kisi Angket**  
(Kinerja Guru)

No	Indikator	Sub Indikator	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Pedagogik	1. Memahami peserta didik secara mendalam	5		5
		2. Merancang pembelajaran	12		
		3. Melaksanakan pembelajaran		9	
		4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran		7	
		5. Mengembangkan peserta didik	1		
2	Profesional	1. Penguasaan materi pembelajaran	11		2
		2. penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.		3	
3	Kepribadian	1. Menguasai substansi keilmuan		4	2
		2. menguasai struktur dan metode keilmuan		8	
4	Sosial	1. Mampuberkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik	6		3
		2. mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan	10		
		3. mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar	2		
<b>Jumlah</b>			<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

## Lampiran 3

**Validator Instrumen Penelitian**

No	Nama	Pekerjaan
1	Nur Rahmah, M.Pd.	Dosen
2	Abdul Rahim Karim, M.Pd.	Dosen

**Validasi Data Angket untuk Kepemimpinan 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
<b>Validator 1</b>	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
<b>Validator 2</b>	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2
<b>S</b>	4		4		4		3		4		4	
<b>V</b>	0,67		0,67		0,67		0,50		0,67		0,67	

**Validasi Data Angket 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
<b>Validator 1</b>	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
<b>Validator 2</b>	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2
<b>S</b>	4		4		4		3		4		4	
<b>V</b>	0,67		0,67		0,67		0,50		0,67		0,67	

## Lampiran 4

**Dokumentasi di SMP Negeri 5 Palopo****Kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo****Perkumpulan data penelitian pada SMP Negeri Palopo**



**Perkumpulan data penelitian pada SMP Negeri 5 Palopo**





## **RIWAYAT HIDUP**

Indah Utami, lahir di Nanna pada tanggal 03 Juni 1998. Penulis ini merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Anwar dan Hasnani. Saat ini, penulis bertempat tinggal di BTN Ratulangi Regency Blok F No 4 Kec Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar selesai pada tahun 2010 di SDN 111 Mappedeceng. Di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 3 Mappedeceng hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Masamba. Pada saat menempuh pendidikan SMK, penulis sangat aktif di berbagai kegiatan ekstrakurikuler diantaranya OSIS, PMR. Setelah lulus di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan hli dibidang Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.