

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA STAF TATA USAHA SMA NEGERI
DI WALENRANG LAMASI**

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:

NURJANNAH AMRI
NIM. 15 0206 0049

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA STAF TATA USAHA SMA NEGERI
DI WALENRANG LAMASI**

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*



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

2021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurjannah Amri
Nim : 15 0206 0049
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil kerja saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi 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. Segala kekeliruan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab 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, 18 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



Nurjannah Amri

Nim. 15 0206 0049

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha SMA Negeri di Walenrang Lamasi yang ditulis oleh Nurjannah Amri Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15 0206 0049, mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari kamis, tanggal 22 April 2021 M bertepatan dengan 10 Ramadhan 1442 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Palopo, November 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|------------------------------|--------------|-------------|
| 1. Hj. Nursacni, S.Ag., M.Pd | Ketua Sidang | (H. Nur) |
| 2. Dr. Mardiy Takwim, M.HI | Penguji 1 | (D. Mardiy) |
| 3. Dr. Firman, S.Pd., M.Pd | Penguji 2 | (F. Firman) |
| 4. Dr. Rustan S, M.Hum | Pembimbing 1 | (R. Rustan) |
| 5. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I | Pembimbing 2 | (T. Taqwa) |

Mengetahui

Rektor IAIN Palopo
Dean Fakultas Tarbiyah

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

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

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



PRAKATA



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

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha SMA Negeri di Walenrang Lamasi*” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus di selesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. Selaku rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.

2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Rustan S., M.Hum. dan Dr. Taqwa, M.Pd.I. selaku pembimbing I dan II, yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Mardi Takwim, M.HI. dan Dr. Firman, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik
7. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahsan skripsi ini.
9. Kepala sekolah SMA Negeri di Walenrang Lamasi, beserta guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Amri dan ibunda Ramania, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, Serta semua saudara-saudariku yang telah membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2015, yang selama ini membantu dan senantiasa memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

aamiin.

Palopo, 18 Agustus 2020

Penulis

Nurjannah Amri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR AYAT	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang.....	1
B. RumusanMasalah	5
C. Tujuan penelitian	5
D. Manfaat penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian PenelitianTerdahulu yang Relavan.....	7
B. Landasan Teori	10
C. Kerangka Pikir.....	36
D. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. JenisPenelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
C. Definisi Operasional Variabel	40
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Instrument Penelitian.....	42
G. Uji Validitas dan Reliabilitas instrument	43
H. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	50
B. Pembahasan	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

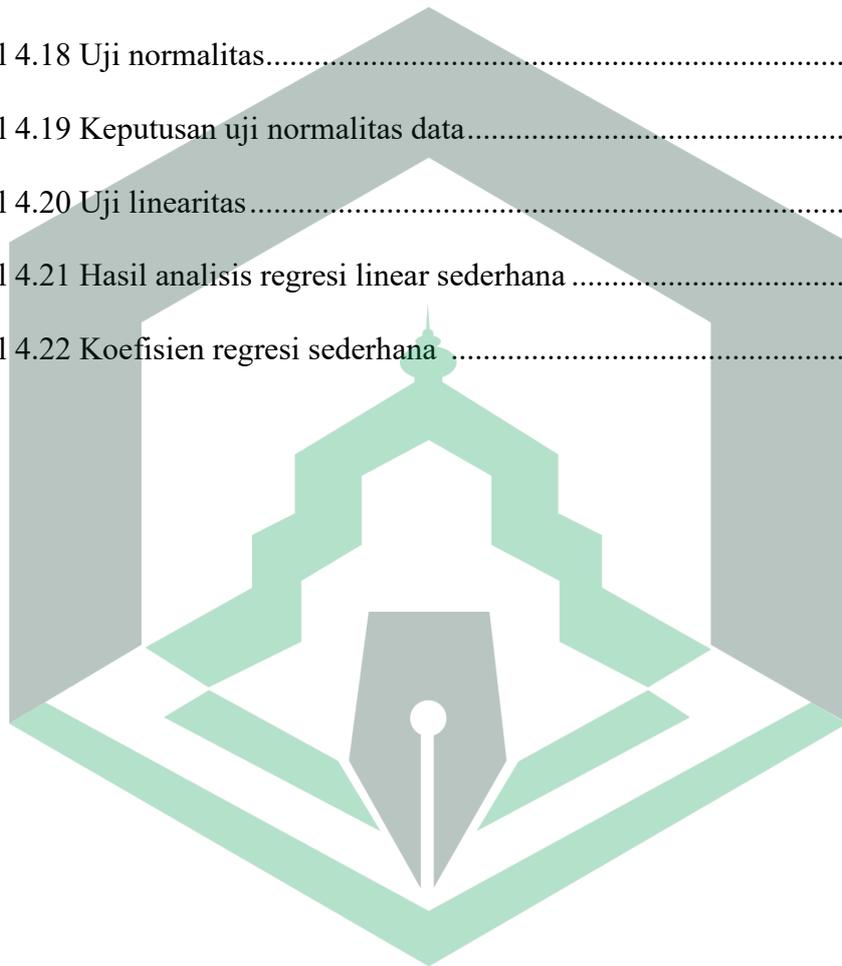
Kutipan Ayat 1 QS Al-Anbiya/21 : 73.....	10
Kutipan Ayat 2 QS An-Nisa/4 : 58	19



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Alternatif jawaban.....	43
Tabel 3.2 Interpretasi validitas isi	45
Tabel 3.3 Interpretasi reliabilitas.....	47
Tabel 4.1 Lokasi SMA Negeri di Walenrang Lamasi.....	50
Tabel 4.2 Keadaan pegawai	50
Tabel 4.6 Statistik deskriptif gaya kepemimpinan kepala sekolah	52
Tabel 4.7 Perolehan presentase kategorisasi gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 6 Luwu	53
Tabel 4.8 Perolehan presentase kategorisasi gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 9 Luwu	54
Tabel 4.9 Perolehan presentase kategorisasi gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Luwu	55
Tabel 4.10 Perolehan presentase kategorisasi gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 11 Luwu	55
Tabel 4.11 Perolehan presentase kategorisasi gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi	56
Tabel 4.12 Statistik deskriptif kinerja staf tata usaha	57
Tabel 4.13 Perolehan Presentase kategorisasi kinerja staf tata usaha di SMA Negeri 6 Luwu	59
Tabel 4.14 perolehan presentase kategorisasi kinerja staf tata usaha di SMA Negeri 9 Luwu	60
Tabel 4.15 Perolehan presentase kategorisasi kinerja staf tata usaha di SMA	

Negeri 2 Luwu	61
Tabel 4.16 Perolehan presentase kategorisasi kinerja staf tata usaha di SMA	
Negeri 11 Luwu	62
Tabel 4.17 Perolehan presentase kategorisasi kinerja staf tata usaha pada SMA	
Negeri di Walenrang Lamasi	63
Tabel 4.18 Uji normalitas	64
Tabel 4.19 Keputusan uji normalitas data	65
Tabel 4.20 Uji linearitas	65
Tabel 4.21 Hasil analisis regresi linear sederhana	66
Tabel 4.22 Koefisien regresi sederhana	69



DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Gambar 2.1 Bagan kerangka pikir	37
Gambar 3.1 Desain penelitian.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : kisi-kisi instrumen penelitian
- Lampiran 2 : Instrumen penelitian
- Lampiran 3 : Hasil instrumen penelitian gaya kepemimpinan kepala sekolah
- Lampiran 4 : Hasil instrumen penelitian kinerja staf tata usaha
- Lampiran 5 : Uji validitas dan uji reliabilitas
- Lampiran 6 : Analisis statistik deskriptif (X dan Y)
- Lampiran 7 : Uji normalitas dan uji linieritas
- Lampiran 8 : Persamaan regresi linier sederhana koefisien determinasi
- Lampiran 9 : Daftar riwayat hidup
- Lampiran 10 : Dokumentasi

ABSTRAK

Nurjannah Amri, 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha SMA Negeri di Walenrang Lamasi”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dr. Rustan S, M.Hum. dan Dr. Taqwa, M.Pd.I

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi. Penelitian ini bertujuan: untuk Mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi; Untuk mengetahui kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi; Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain *expost facto*. Populasinya adalah seluruh staf tata usaha SMA Negeri di Walenrang Lamasi yang terdiri dari 4 sekolah dengan jumlah 20 orang staf tata usaha. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling dengan jumlah sampel 20 orang. Data diperoleh melalui angket, observasi dan dokumentasi. Selanjutnya, data penelitian ini di analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Dari hasil penelitian secara analisis data diketahui bahwa; 1) gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi berada pada kategori baik dengan perolehan presentase 95%. 2) kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi berada pada kategori baik dengan perolehan presentase 100%. 3) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Staf Tata Usaha

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai lembaga pendidikan, sekolah merupakan lembaga yang berperan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi tinggi. Sekolah yang merupakan lembaga pendidikan yang dibuat oleh pemerintah dan pihak swasta diharapkan dapat menciptakan manusia seutuhnya dengan mengembangkan kemampuan intelektual, potensi, spiritual, kepribadian dan sosial serta membentuk manusia yang demokratis dan bertanggung jawab. Maka dari itu sekolah harus dikelola dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah sebagai orang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya visi, misi, peran, dan mutu pendidikan sekolah.¹ Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam mengambil keputusan untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.² Kepala sekolah yang baik adalah dia yang memiliki kemampuan sebagai pemimpin, mampu mengambil

¹Zuryati, Dr. Djailani AR, M. Pd., Dr. Nasir Usman, M. Pd., *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe*, Jurnal (Pascasarjana Universitas Syiah Kuala: 2015), 41

² Masniar, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, (IAIN Palopo; 2017), 12.

keputusan, mampu berkomunikasi, serta memiliki pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah.

Kepala sekolah mempunyai perilaku yang berbeda dalam memimpin, perilaku kepemimpinan kepala sekolah sering disebut *gaya(stile)* kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan yang sering diterapkan oleh kepala sekolah dan yang dikenal secara luas adalah gaya kepemimpinan *demokratis*, *otokratis*, dan *laissez faire*. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi perilaku bawahannya, tetapi perilaku bawahan belum tentu mempengaruhi perilaku pemimpinnya.

Penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang dan satuan pendidikan juga tidak akan terlepas dari peran staf tata usaha. Tata usaha sekolah yang merupakan pelayanan jasa pendidikan, yaitu sebagai badan administrasi sekolah yang menangani secara langsung pelayanan internal maupun eksternal sekolah yang mempunyai tugas melayani pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, menyediakan keterangan-keterangan pada pimpinan untuk membuat keputusan atau tindakan yang tepat, membantu kelancaran perkembangan organisasi.³ Oleh karena itu, kualitas dan kinerja staf tata usaha yang rendah akan berdampak pada kelancaran penyelenggaraan pendidikan. Melihat peran staf tata usaha dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut, maka staf tata usaha perlu meningkatkan kompetensi-kompetensinya secara terus menerus, terutama kompetensi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan

³Muhammad Sakowi Amin, *Tata Usaha Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Siswa di MTs Nahdlatusy Syubban Sayung Demak*, (UIN Walisongo Semarang; 2015), 2.

administrasi, sehingga dengan kemampuannya itu staf tata usaha dapat menjalankan perannya dengan baik.

Meskipun demikian, untuk dapat menjalankan peranannya secara optimal, staf tata usaha tetap membutuhkan bantuan dari berbagai pihak, terutama bantuan-bantuan yang dapat mendukung peningkatan kinerjanya. Dalam hal ini, kepala sekolah, sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah, merupakan pihak pertama yang turut menentukan kinerja staf tata usaha. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan staf tata usaha dalam membangun kinerjanya. Nawawi berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kecerdasan atau kemampuan mendorong sejumlah orang atau lebih agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan terarah pada tujuan bersama.⁴ Pengertian yang dikemukakan lebih menekankan pada upaya memberikan dorongan kepada bawahan untuk bekerja dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan peluang, memfasilitasi, dan mendorong staf tata usaha menunjukkan kinerja terbaiknya sangat dibutuhkan staf tata usaha untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meraih kinerja puncak. Sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno yang melihat kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁵

Menurut Aswin Andrian dkk, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru dan staf tata usaha untuk melaksanakan kegiatan pendidikan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja staf tata usaha. Apabila kepala sekolah selaku pemimpin

⁴ Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif*, (Jakarta: Gaja Mada University Press, 2004), 9

⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010),

dalam menjalankan tugasnya kurang baik akan berakibat kurangnya motivasi kerja pegawai tata usaha, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai tata usaha.⁶ Gaya kepemimpinan yang rendah dan kurangnya motivasi dari kepala sekolah, akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai.

Meskipun kinerja staf tata usaha merupakan salah satu faktor yang tidak mungkin diabaikan dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih adanya staf tata usaha yang berkinerja kurang memuaskan. Kecenderungan seperti itu juga masih terjadi pada salah satu SMA Negeri di Walenrang-Lamasi.⁷ Indikasinya antara lain tampak dalam bentuk keterlambatan membuat laporan dan kekurangan pencatatan administrasi siswa. Kondisi ini apabila terus dibiarkan dapat mengganggu kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola pendidikan di sekolah sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah di setiap lembaga pendidikan itu berbeda-beda, dan itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lembaga tersebut. Selain itu, yang juga sangat berperan dalam keberhasilan pendidikan adalah staf tata usaha. Kualitas dan kinerja tata usaha akan berdampak pada keberhasilan pendidikan. Mencermati hal tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang

⁶ Aswin Andrian dkk, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru dan Pegawai Tata Usaha di SMPN 3 Tanjung Kabupaten Lombok Utara*, Skripsi (FIP IKIP Mataram: 2014), 2

⁷Hasil observasi pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi, Selasa 27/11/2018.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Staf Tata Usaha SMANegeri di Walenrang Lamasi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Walenrang Lamasi?
2. Bagaimanakah kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha SMA Negeri di Walenrang Lamasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Walenrang Lamasi
2. Untuk mengetahui tentang kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi
3. Untuk mengetahui tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha SMA Negeri di Walenrang Lamasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis bagi berbagai pihak.

1. Manfaat Teoretis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pemikiran atau sebagai referensi dalam dunia pendidikan dan sebagai perbandingan terhadap hasil penelitian yang sudah ada sebeumnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi kepala sekolah

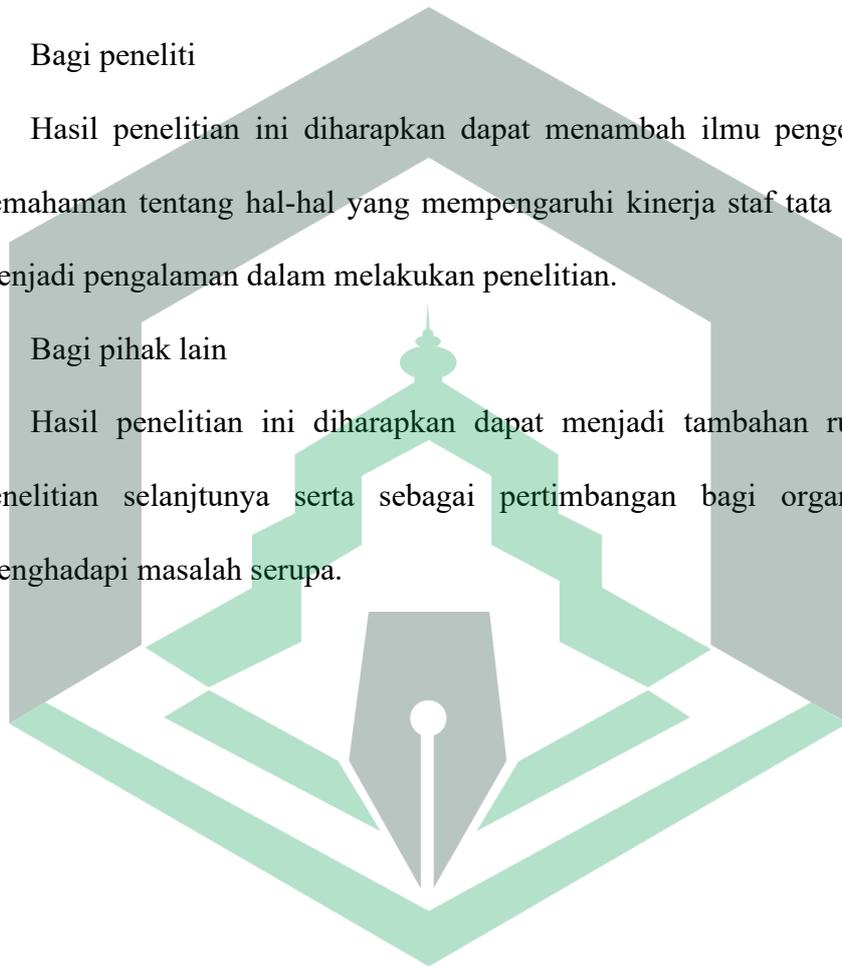
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam mengambil keputusan dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja staf tata usaha.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja staf tata usaha, serta menjadi pengalaman dalam melakukan penelitian.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang dilakukan Aswin Adrian pada tahun 2014 tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru dan Pegawai Tata Usaha di SMPN 3 Tanjung Kabupaten Lombok Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dan pegawai tata usaha di SMPN 3 Tanjung Kabupaten Lombok Utara. Hasil penelitiannya diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,524, selanjutnya nilai tersebut dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} *product moment* pada taraf signifikansi 5% dengan N=42 diperoleh nilai sebesar 0,304. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0.524 > 0.304$, maka hasil analisis data dalam penelitian ini dinyatakan signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima.¹ Kesimpulannya bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dan pegawai tata usaha.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saya adalah penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pegawai tata usaha. Selain itu, disamping ada persamaan tetapi terdapat pula perbedaan yakni penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dan pegawai tata usaha. Sedangkan penelitian selanjutnya bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Gaya

¹ Aswin Adrian, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru dan Pegawai Tata Usaha di SMPN 3 Tanjung Kabupaten Lombok Utara*, Skripsi (IKIP;Mataram, 2014)

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha. Objek kajian penelitian sebelumnya terdapat di SMP 3 Tanjung Kabupaten Lombok Utara, sedangkan penelitian selanjutnya adalah SMA Negeri di Walenrang Lamasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Vevi Gusrini Vionita tahun 2013 tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif asosiatif. Sampel penelitian ini adalah 40 orang pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh.

Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling*. Data primer penelitian dikumpulkan melalui wawancara dan angket yang disebarikan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan dan penelitian yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis korelasi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja (2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.²

²Vevi Gusrini Vionita, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMKN di Kota Payakumbuh*, skripsi (UN Padang: 2013)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan *Total Sampling*, selain itu pengumpulan data juga dengan angket dan dokumentasi. Persamaan lainnya yaitu penelitian tentang variabel tata usaha. Akan tetapi, meskipun memiliki persamaan namun terdapat juga perbedaan yaitu perbedaan tujuan, objek dan pendekatan penelitian yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Sakoyi Amin tahun 2015 tentang Tata Usaha Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Siswa di MTs Nahdlatusy Syubban Sayung Demak. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perencanaan tata usaha dilakukan secara sistematis dan dibuat sesuai aspek-aspek kebutuhan siswa. Pelaksanaan tata usaha dalam meningkatkan mutu pelayanan siswa yakni dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada dan melihat kebutuhan serta pengembangannya. Evaluasi dilakukan minimal 2 kali dalam enam bulan.³ Perencanaan dilakukan secara sistematis dan dilaksanakan sesuai kebutuhan serta proses evaluasi dilakukan dengan pertimbangan keluhan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya adalah penelitian tentang variabel tata usaha. Akan tetapi, meskipun sama-sama meneliti tentang tata usaha, namun memiliki tujuan yang berbeda yakni penelitian terdahulu bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi tata usaha dalam meningkatkan mutu layanan siswa di MTs Nahdlatusy Syubban Sayun Demak. Selain itu, terdapat juga perbedaan objek penelitian dan metode penelitian.

³Muhammad Sakoyi Amin, *Tata Usaha dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Siswa di MTs Nahdlatusy Syubban Sayun Demak* (UIN Walisongo; Semarang, 2015), 66.

Penelitian yang dilakukan oleh Samsul Hadi tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Tata Usaha MTs Negeri Ngawi.⁴ Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai tata usaha sebesar 0,681. Dari hasil uji t diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,623 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 3,229.

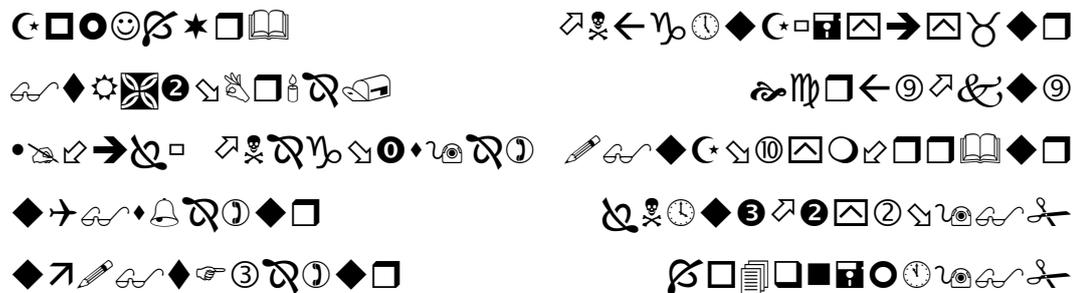
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian tentang variabel gaya kepemimpinan dan kinerja tata usaha. Adapun perbedaannya terdapat pada objek penelitian dan analisis penelitian yang digunakan.

B. Landasan Teori

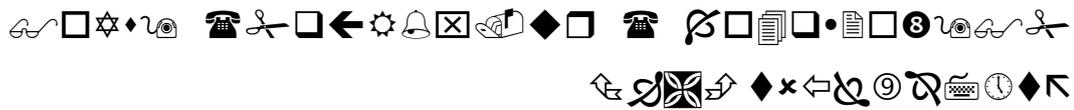
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Manusia merupakan pemimpin yang sudah memiliki karakteristik tertentu yang dipenuhi oleh latar belakang yang dimiliki. Misalnya, pengalaman pendidikan dan latihan kepemimpinan yang diperolehnya. Oleh karena itu manusia ditugaskan sebagai pemimpin sebagaimana firman Allah dalam QS Al-Anbiya/21: 73



⁴ Samsul Hadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Tata Usaha MTs Negeri Ngawi," *Al Murabbi* 01, no. 02 (Januari 2015)



Terjemahnya:

Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, dan Kami Wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan shalat dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah.⁵

Dari isi kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa Allah swt adalah yang menjadikan dan memberikan petunjuk untuk seorang pemimpin dalam memerintah sesuai dengan ajaran agama islam, bukan memberi berdasarkan hawa nafsu. Seorang pemimpin tidaklah menjadi seorang pemimpin sampai ia mengajak berbuat kebaikan dan memerintahkannya, baik yang terkait dengan hak Allah maupun manusia.

Dalam bahasa inggris pemimpin disebut *leader*. Akar katanya *to lead*, yang artinya menunjukkan jalan, membimbing di depan, pegaruh terhadap aksi-aksi dan pendapat.⁶ Para ahli manajemen banyak mengungkapkan pengertian kepemimpinan dalam berbagai pandangan yang berbeda satu sama lain, namun maksud yang terkandung relatif sama. Mukhyaruddin Hasibuan menjelaskan bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus atau superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain, serta dia harus berpengetahuan yang luas, dan bervisi jauh ke depan serta memenuhi syarat-syarat tertentu dan mampu mempengaruhi kegiatan-kegiatan anggota kelompoknya. Kepemimpinan kepala sekolah

⁵Departemen Agama RI, *al-Quran dan terjemahnya* (Bandung: Yayasan penyelenggara Penerjemah al-Quran, 2005), 262.

⁶ Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Hadis*, Edisi Pertama (Jakarta Timur: Kencana, 2019), 23.

merupakan salah satu factor yang sangat mempengaruhi bagi keberhasilan sekolah tersebut untuk mencapai tujuan.⁷ pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Yukl dalam Husaini Usman mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
- 2) Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian tujuan satu atau beberapa tujuan tertentu.
- 3) Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
- 4) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- 5) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan.
- 6) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan pengarahan terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.⁸

Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.⁹ Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dan mengarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁰ Sedangkan menurut Agustinus kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki seseorang

⁷ Mukhyaruddin Hasibuan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Plus Darul Ilmi Murni Medan* (2016), 2.

⁸ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2006), 279.

⁹ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 218.

¹⁰ Novianti Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016), 7.

karena tugas yang di embannya dan berusaha memberikan pengaruh kepada bawahannya dan mematuhi apa yang di arahkan oleh pimpinannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan mempengaruhi atau mengarahkan orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Syarat-syarat kepemimpinan

Salah satu yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah syarat-syarat kepemimpinan. Dalam penelitian Saifullah, Kartono mengemukakan bahwa syarat-syarat kepemimpinan dan kemampuan pemimpin yang harus dimiliki adalah:

- 1) Kemandirian, keinginan untuk melakukan tindakan secara individual
- 2) Besarnya rasa keingintahuan, untuk mengetahui sesuatu yang belum ia ketahui
- 3) Multi terampil atau memiliki kepandaian beranekaragam.
- 4) Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, dan suka berkawan
- 5) Perfeksionis, serta ingin mendapatkan yang sempurna
- 6) Mudah menyesuaikan diri, adaptasi tinggi
- 7) Sabar, waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih dan realistis
- 8) Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato
- 9) Berjiwa wiraswasta
- 10) Sehat jasmani, sanggup dan suka menerima tugas yang berat, serta berani mengambil resiko.

- 11) Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya.
- 12) Berpengetahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuan.
- 13) Memiliki motivasi tinggi, dan menyadari target atau tujuan yang ingin dicapai, dibimbing idealisme tinggi.
- 14) Punya imajinasi tinggi, daya komunikasi dan daya inovasi.¹¹

Sedangkan menurut pendapat Sudarwan Damin, pemimpin setidaknya harus memiliki persyaratan sebagai berikut:

- 
- 1) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
 - 2) Memiliki inteligensi yang tinggi
 - 3) Memiliki fisik yang kuat
 - 4) Berpengetahuan luas
 - 5) Percaya diri
 - 6) Dapat menjadi anggota kelompok
 - 7) Adil dan bijaksana
 - 8) Tegas dan berinisiatif
 - 9) Mampu membuat keputusan
 - 10) Memiliki kestabilan emosi
 - 11) Sehat jasmani dan rohani
 - 12) Bersifat prospektif.¹²

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dan ideal yaitu pemimpin yang jujur, adil, optimis, bijaksana, mampu

¹¹Saifullah, *Pengaruh GayaKepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kooperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis*, skripsi (UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru: 2012), 34.

¹²Sudarwan Damin, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara; 2008), 205.

memotivasi diri sendiri dan berpengetahuan luas serta memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya dan kepribadian seorang pemimpin yang seperti itu memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

c. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya.¹³ Gaya kepemimpinan terkadang lebih cenderung kepada situasi.

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.¹⁴ Gaya kepemimpinan yang bagus, tentu saja akan menginspirasi para staf tata usaha untuk bekerja. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang tinggi akan dihormati oleh para guru dan staf karena bisa menjadi tauladan dalam bekerja. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan sekolah itu rendah, maka staf cenderung meremehkan kepala sekolah. Sebagai dampaknya, staf tata usaha akan malas menunjukkan kinerja secara maksimal.

Bentuk-bentuk gaya kepemimpinan yaitu:

1) Otokratis (*Autocratic Leadership*)

Pemimpin yang bersifat otokratis, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh pemimpin sendiri. Sedangkan cara memimpinnya, yaitu untuk

¹³Suryati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe* (2015), 41.

¹⁴ Dwi Windu Satya Adriani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru*(Semarang) , 45

mempengaruhi untuk mempengaruhi tindakan dan sikap anak buahnya agar mendapat dukungan untuk mencapai tujuan, biasanya seorang pemimpin akan menggunakan dua cara yaitu kepemimpinan yang positif dan kepemimpinan yang negatif. Kepemimpinan yang bersifat negatif biasanya ditandai dengan adanya paksaan, memberi perintah dan memberi hukuman. Sedangkan kepemimpinan positif ditandai dengan adanya pemberian intensif, hadiah dan ucapan terima kasih.

2) *Laissez Faire* (bebas)

Gaya kepemimpinan ini meletakkan tanggung jawab pengambilan keputusan sepenuhnya dari bawahan. Gaya kepemimpinan ini merupakan lawan dari otokratis dan partisipatif. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan sangat sedikit sekali. Pemimpin menganggap bawahan sudah dewasa dan mampu mengendalikan semuanya, dalam hal ini pemimpin hanya memberikan arahan sedikit saja bahkan tidak ada sama sekali.

3) Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan.¹⁵

Adapun bentuk gaya kepemimpinan menurut Anju Mehrotra yaitu:

- 1) *Autocratic Leaders centralize power and decision making in themselves. They structure the complete work situation for their employees who are expected to*

¹⁵Dwi Rahmawati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru di MIN Patuk Gunungkidul* (2013), 12.

do what they are told. The leaders take the full authority and assume full responsibility.

- 2) *Participative leaders decentralize authority. Participative decisions are not unilateral, as with the autocrat, because they arise from consultation with followers and participation by them. The leader and group are acting as a social unit. Leaders/principals having participative style will generally seek to establish a trusting open relationship with the staff. They will have a belief system, which places a high value on the capacity of staff to improve decision making when they are involved.*
- 3) *Free-rein leaders avoid power and responsibility. They depend largely upon the group to establish its own goals and work out its own problems. Group members train themselves and provide their own motivation. The leader plays only a minor role.¹⁶*

Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian sendiri yang unik dan khas. Sehingga yang membedakan dirinya dengan orang lain adalah tingkah laku dan gaya. Gaya atau *style* hidupnya ini akan mewarnai perilaku kepemimpinannya. Menurut Luthfi Nurul Hidayathi gaya kepemimpinan adalah perilaku khas yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya yang bertujuan agar sasaran organisasi tercapai. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang khas dan berbeda satu dengan yang lain.¹⁷ Wahyudi menyatakan bahwa gaya kepemimpinan diterapkan pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai.¹⁸ Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pengukitnya.

Mulyasa berpendapat bahwa manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah perlu ditekankan dalam komunikasi, koordinasi, supervise, karena

¹⁶Anju Mehrotra, *Leadership styles of Principals*, (New Delhi: Mittal Publication, 2005), 7.

¹⁷ Luthfi Nurul Hidayathi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SDN Dabin 1 Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap* (UN; Semarang, 2015), 37.

¹⁸ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 123.

hambatan pendidikan sering kali bersumber dari ketiga hal tersebut, sehingga komponen-komponen pelaksana di lapangan memiliki persepsi yang berbeda, dan kurangnya sosialisasi dari kepala sekolah kepada seluruh tenaga kependidikan.¹⁹ Tugas kepemimpinan kepala sekolah akan berhasil dengan baik apabila seorang kepala sekolah memahami dengan baik tugas yang akan dilaksanakannya.²⁰

Adapun tugas pokok kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga Pendidikan adalah sebagai berikut:

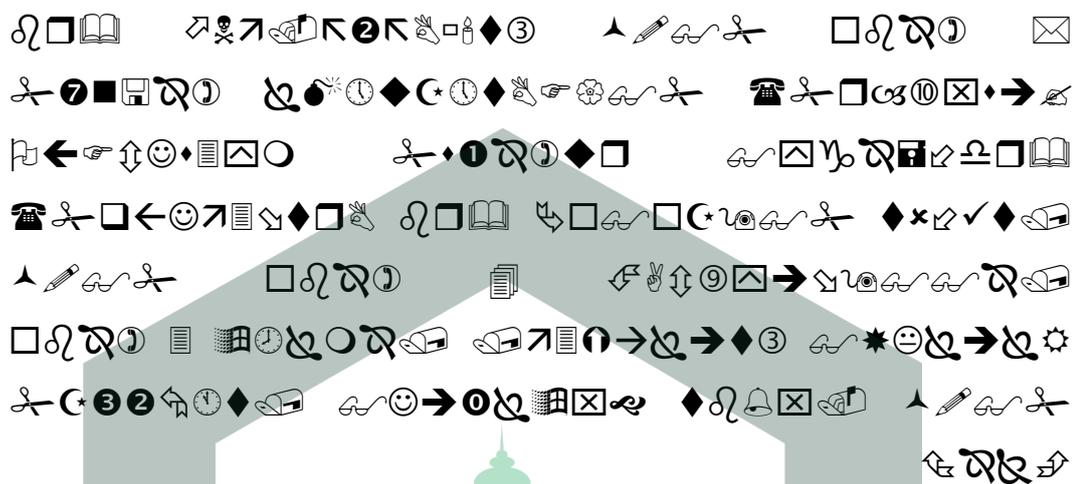
- 1) Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga Pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
- 2) Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi (*structuring*), menetapkan staff (*staffing*) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (*functionalizing*)
- 3) Menggerakkan staf dalam arti memotivasi staf melalui internal marketing dan memberi contoh external marketing.
- 4) Mengawasi dalam arti melakukan supervise, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
- 5) Mengevaluasi proses dan hasil Pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem *solving* baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah serta kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.

Kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi, dan wawasan yang luas serta kemampuan professional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan penyelenggaraan Pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program Pendidikan disekolah salah satu indikator kinerja

¹⁹Mulyasa, E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 6.

²⁰ Hervian Prasetyo, *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, jurnal (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017),.2.

kepala sekolah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya.²¹ Dalam kajian islam pelaksanaan tugas seorang pemimpin diterangkan dalam Q.S. An-Nisa/4: 58 sebagai berikut:



Terjemahnya;

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.”²²

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku yang khas dari kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mempengaruhi para anggotanya. Dalam suatu organisasi terdapat tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kerja sama yang baik antar anggota organisasi. Dalam memimpin suatu organisasi, pemimpin menggunakan beberapa gaya diantaranya gaya kepemimpinan otoriter, kepemimpinan bebas (*Laissez Faire*), dan

²¹Masniar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*, (Iain Palopo), 19.

²²Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta: Dipenegoro, 2013), 87.

kepemimpinan demokratis dan tugas pokok tugas kepala sekolah sebagai pemimpin.

2. Kinerja Staf Tata Usaha

a. Pengertian kinerja

Kinerja organisasi sangat di tentukan oleh kinerja dari tiap individu. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja. Menurut Annisa Pratiwi dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam lembaga tersebut.²³ Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan.

Risky Pradana mengemukakan bahwa kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan

²³ Annisa Pratiwi, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (2014), 14.

operasional yang diambil.²⁴Kinerja menurut Veithzal adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau lembaga.²⁵Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan suatu lembaga.

Amstrong dan Baron (dalam Ayu Agustina) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi suatu lembaga atau organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.²⁶Kinerja merupakan serangkaian kegiatan kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan adanya motivasi, kompetensi, keterampilan dalam mencapai tujuan organisasi.²⁷Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar kerja dalam periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Fahrin Nisak menyebutkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam dimensi, yaitu:

²⁴ Rizky Pradana, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan* (2015), 14.

²⁵Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 548.

²⁶Ayu Agustina, *Kinerja Pegawai Tata Usaha dalam Layanan Pendidikan di MTsN Cot Gue Aceh Besar*, Skripsi (UIN Ar-Raniry: 2017), 8.

²⁷Umi Fitrianti, *Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMAN 1Kasih dan SMA Muhammadiyah 1 Bantul Kabupaten Bantul*, Skripsi (UN Yogyakarta: 2015), 10.

- 1) Dorongan, seseorang bekerja selamanya tidak serta merta melainkan ada beberapa faktor yang menjadikan dirinya untuk bertindak. Hal semacam ini bisa disebut dorongan. Seorang pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang baik tentunya memiliki suatu dorongan yang berbeda untuk setiap individunya.
- 2) Harapan mengenai imbalan, sistem penghargaan terkait dengan cara organisasi memberikan pengakuan dan imbalan kepada pegawai dalam rangka menjaga keselarasan antara hubungan individu dengan tujuan organisasi.
- 3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat. Tidak ada orang yang datang ketempat kerja menginginkan kinerjanya buruk. Keterampilan yang terkait dengan tugas, motivasi dan keyakinan dalam diri mereka.
- 4) Persepsi terhadap tugas, persepsi seseorang tidak timbul begitu saja. Tentu ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor itulah yang menyebabkan mengapa dua orang yang melihat sesuatu mungkin memberikan interpretasi yang berbeda tentang apa yang dilihatnya.
- 5) Imbalan internal dan eksternal. Imbalan internal antara lain termasuk pujian yang didapatkan karena berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja.
- 6) Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Kepentingan seseorang biasanya mempengaruhi persepsinya. Dengan begitu, adanya keinginan pegawai untuk mendapatkan imbalan dari apa yang dilakukannya akan sangat

mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.²⁸ Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas suatu hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar atau keinginan untuk berprestasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam penelitian Noorma putri Kharisma, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *rality* (*knowledge + skill*). Artinya seseorang yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.²⁹

Menurut The Liang Gie dalam penelitian Susany Kuncorowati, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Waktu

²⁸ Fahrur Nisak, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se-Kota Pekalongan* (2015), 21.

²⁹ Noorma Putri Kharisma, *Persepsi Siswa Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Yogyakarta*, Skripsi (UN Yogyakarta: 2014), 12.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang diberikan itu tidak dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain yang menyusul dan ini akan memperkecil tingkat efisiensi kerja.

2) Tugas

Bawahan harus diberitahukan tentang maksud dan pentingnya tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

3) Produktivitas

Karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja tentunya dapat menghasilkan efisiensi kerja yang baik, begitupun sebaliknya.

4) Motivasi

Semakin termotivasi pegawai untuk bekerja secara positif, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5) Evaluasi kerja

Seorang manajer memberikan informasi, dorongan dan bantuan kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan kemudian nantinya akan dievaluasi apakah tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

6) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan, maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat mengurangi resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seorang karyawan dalam bekerja.

8) Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas disediakan oleh pemimpin dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh instansi akan berpengaruh dan semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan.³⁰

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai muncul dari dalam diri karyawan meliputi kompetensi, tanggung jawab terhadap beban tugas karyawan, serta motivasi bekerja dan faktor lingkungan kerja meliputi sarana yang menunjang pekerjaan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasannya.³¹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang individu atau kelompok yang diperoleh dari proses belajar dan keinginan untuk berprestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya; faktor kemampuan, dorongan, motivasi, imbalan dan lingkungan kerja.

c. Indikator-indikator kinerja

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan

³⁰Susany Kuncorowati, *Persepsi Siswa Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Ma'arif Tegalrejo Kabupaten Magelang*, skripsi (UN Yogyakarta: 3013), 11.

³¹*Ibid*, 14.

karyawan. Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah suatu ukuran yang terkait jumlah hasil kerja yang dapat dipadankan dengan angka. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi yang dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan

koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan dengan instansi. Dimana kemandirian merupakan suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun berpikir dan bertindak kreatif dan penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan tersendiri dari usahanya.³²

d. Staf tata usaha

Keberadaan tata usaha sangatlah penting untuk kelancaran kegiatan dan pengembangan instansi yang bersangkutan dan dengan perkembangan zaman teknologi informasi dapat lebih mengefektifkan kinerja dari tata usaha itu sendiri. Tata usaha merupakan salah satu kegiatan administrasi pendidikan di lingkungan sekolah. Administrasi ketatausahaan adalah suatu kegiatan dari administrasi pendidikan dalam proses penghimpunan, pencatatan dan pendokumentasian data yang digunakan oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam proses pengambilan

³²Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006), 260.

keputusan dan proses pembuatan laporan program pendidikan di sekolah.³³ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, tata usaha adalah penyelenggaraan urusan tulis-menulis (keuangan dan sebagainya) di perusahaan (Negara, dan sebagainya), administrasi. Sedangkan menurut Depdikbud, tata usaha sekolah adalah segala daya upaya pelayanan sekolah yang meliputi manusia, barang, dan uang dalam rangka usaha tertib penyelenggaraan sekolah ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.³⁴

Tata usaha yaitu segenap proses kegiatan pengelolaan surat-menyurat yang dimulai dari menerima, mencatat, mengelola, menggandakan mengirim dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi.³⁵ Menurut Hadari Tata usaha berasal dari dua kata yaitu tata dan usaha, tata adalah suatu peraturan yang harus ditaati dan usaha yaitu mengerahkan tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan.³⁶ Ketatausahaan sekolah merupakan suatu kegiatan pengelolaan kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sejumlah orang secara sistematis untuk mencapai suatu tujuan kelembagaan. Seorang pegawai tata usaha harus berkopeten di bidang ketatausahaan. Pegawai yang berkopeten adalah ia yang mengerjakan pekerjaannya dengan cepat, mudah, intuitif, dan jarang membuat kesalahan.³⁷

Menurut Daryanto, Ada tiga peranan pokok yang dimiliki tata usaha yaitu:

³³Nur Aedi, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), 101.

³⁴Noorma Putri Kharisma, *Persepsi Siswa Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Yogyakarta*, Skripsi (UN Yogyakarta: 2014), 17.

³⁵Siti Rohaya, *Upaya Kepala Sekolah Memberdayakan Pegawai Tata Usaha di MTsN Dalu-Dalu Kabupaten Rokan Hulu*, (UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru: 2012), 18.

³⁶Hadari, Hendi, *Administrasi Perkantoran Untuk Manager dan Staf*, (Jakarta, Visimedia; 2009), 99.

³⁷Noorma Putri Kharisma, 21.

- 1) Melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.
- 2) Menyediakan keterangan-keterangan bagi pimpinan organisasi untuk membuat keputusan atau melakukan tindakan yang tepat
- 3) Membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan.³⁸

Pegawai tata usaha adalah salah satu kegiatan manajemen operatif yang menyelenggarakan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menerima, mencatat, dan memproses surat keluar dan surat masuk
- 2) Mengurus penyimpanan, pemeliharaan, dan pengawetan arsip,
- 3) Mengatur dan melayani kebutuhan arsip bagi pimpinan dan pihak lain yang memerlukannya secepat-cepatnya
- 4) Bertanggungjawab atas penyimpanan dan pemakaian cap/stempel
- 5) Mempersiapkan dan mengolah rancangan surat-surat
- 6) Mengurus pengadaan formulir-formulir, kartu-kartu dan alat tulis lainnya
- 7) Mengatur komunikasi dan hubungan dengan pihak luar
- 8) Melakukan aktivitas-aktivitas yang lain atas perintah atasan.³⁹

Secara umum, inti dari kegiatan tata usaha mencakup 6 pola fungsi sebagai berikut:

- 1) Menghimpun, yaitu kegiatan mencari data dan mengusahakan tersedianya segala keterangan yang tadinya belum ada, sehingga siap untuk dipergunakan bilamana diperlukan. Seperti memeriksa jumlah dan alamat surat masuk, surat

³⁸M Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya; 2006) 94.

³⁹Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (PT. Inti Idayu Press, Jakarta: 1984), 61.

keluar dan surat ekspedisi, memberi paraf dan nama keterangan pada lembar pengantar surat dan meneliti tanda kerahasiaan surat.

- 2) Mencatat, yaitu kegiatan membukukan keterangan yang diperlukan sehingga terwujud tulisan yang dapat dibaca, dikirim dan disimpan.
- 3) Mengelolah, yaitu kegiatan mengerjakan keterangan-keterangan dengan maksud menyajikan dalam bentuk yang lebih berguna. Seperti, mengelolah buku induk kepegawaian dan peserta didik, mengelolah surat masuk dan surat keluar.
- 4) Menggandakan, yaitu kegiatan memperbanyak. Seperti, menggandakan surat masuk dan surat keluar.
- 5) Mengirim, kegiatan menyampaikan dari satu pihak ke pihak lain. Seperti, mengirim surat tugas dan surat edaran kepada yang di beri tugas maupun kepada pejabat atau instansi lain.
- 6) Menyimpan, yaitu dengan menaruh ditempat yang tertentu dan aman. Seperti, menyimpan surat masuk dan surat keluar kedalam lemari berkas berdasarkan golongan surat.⁴⁰

Menurut Nasriah dalam penelitiannya, bahwa tugas dan pekerjaan pegawai tata usaha dalam satuan pendidikan tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 1 yaitu “tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan,

⁴⁰ Amirudin, Kinerja Pegawai Tata Usaha Dengan Mutu Layanan Administrasi di Madrasah, Jurnal Kependidikan Islam vol.7 No. 1 (Juni 2017), 132.

pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada stuan pendidikan”⁴¹

Berdasarkan uraian diatas, dapat di simpulkan bahwa pegawai tata usaha adalah orang yang bekerja di suatu instansi dengan suatu kegiatan untuk mengadakan pencatatan dan penyusunan keterangan-keterangan secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

e. **Kompetensi staf tata usaha**

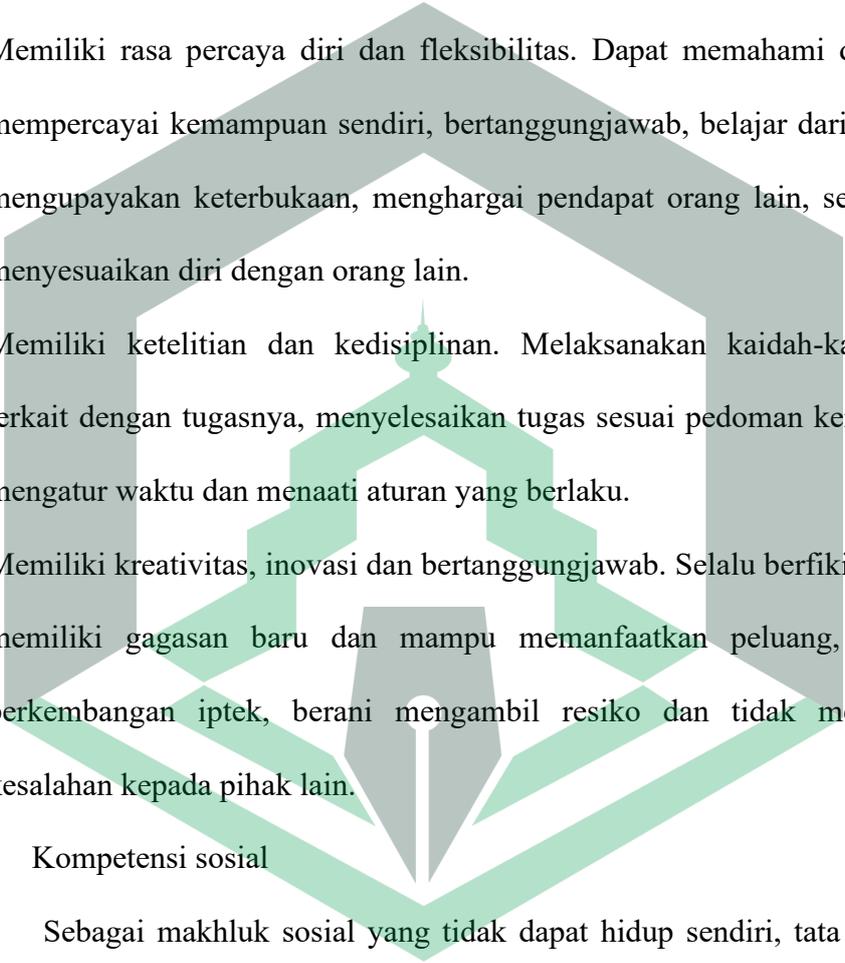
Menjadi pegawai tata usaha membutuhkan seorang yang berkompeten dibidang tata usaha. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai-nilai pribadi dan kemampuan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan berdasarkan pengalaman dan pembelajaran. Kompetensi tata usaha dibutuhkan agar ia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi yang harus dimiliki tenaga administrasi sekolah sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI nomor 24 tahun 2008 sebagai berikut:

1) **Kompetensi kepribadian**

Kompetensi kepribadian yang harus dimiliki tata usaha yaitu:

- a) Memiliki integritas dan akhlak yang mulia. Dalam tugasnya berperilaku sesuai dengan kode etik, bertindak konsisten dengan nilai dan keyakinannya, jujur dan memiliki komitmen.

⁴¹Nasriah, *ibid*, 3.

- 
- b) Memiliki etos kerja. Dalam menjalankan tugas berdasarkan prosedur kerja, mengupayakan hasil yang bermutu, bertindak secara tepat, fokus pada tugas yang diberikan dan meningkatkan kinerja serta melakukan evaluasi diri.
 - c) Mengendalikan diri. Dalam bertindak, mampu mengendalikan emosi, bersikap tenang dan berfikir positif.
 - d) Memiliki rasa percaya diri dan fleksibilitas. Dapat memahami diri sendiri, mempercayai kemampuan sendiri, bertanggungjawab, belajar dari kesalahan, mengupayakan keterbukaan, menghargai pendapat orang lain, serta mampu menyesuaikan diri dengan orang lain.
 - e) Memiliki ketelitian dan kedisiplinan. Melaksanakan kaidah-kaidah yang terkait dengan tugasnya, menyelesaikan tugas sesuai pedoman kerja, mampu mengatur waktu dan menaati aturan yang berlaku.
 - f) Memiliki kreativitas, inovasi dan bertanggungjawab. Selalu berfikir alternatif, memiliki gagasan baru dan mampu memanfaatkan peluang, mengikuti perkembangan iptek, berani mengambil resiko dan tidak melimpahkan kesalahan kepada pihak lain.

2) Kompetensi sosial

Sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, tata usaha juga perlu memiliki kompetensi sosial yang dibutuhkan untuk berinteraksi dengan orang lain. Bentuk dari kompetensi sosial adalah dengan menjalin kerja sama dengan orang lain. Kompetensi sosial ini meliputi:

- a) Bekerjasama dalam tim. Mampu berpartisipasi dalam kelompok, menghargai pendapat orang lain serta mampu membangun semangat.

- b) Memberikan layanan prima. Selalu memberikan kemudahan layanan, menerapkan layanan sesuai dengan prosedur operasi standar, berempati, menepati janji, bersikap ramah dan sopan, mudah dihubungi serta komunikatif.
- c) Memiliki kesadaran berorganisasi. Memahami struktur organisasi sekolah, mewujudkan iklim dan budaya organisasi yang kondusif, menghargai dan menerima perbedaan antar anggota.
- d) Berkomunikasi efektif dan membangun hubungan kerja. Bersikap sebagai pendengar yang baik, dapat memahami pesan orang lain dan menyampaikan dengan jelas, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memposisikan diri sesuai dengan perannya serta memelihara hubungan internal dan eksternal.

3) Kompetensi teknis

Keterampilan yang dimiliki seseorang menunjukkan seberapa besar pengetahuan dan penguasaan terhadap suatu pekerjaan. Kompetensi teknis mendorong pegawai untuk mengeluarkan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas ketatausahaannya. Kompetensi teknis meliputi:

- a) Melaksanakan administrasi kepegawaian. Memahami pokok-pokok kepegawaian, membantu melaksanakan prosedur dan merencanakan kebutuhan pegawai.
- b) Melaksanakan administrasi keuangan. Memiliki pengetahuan dan melaksanakan manajemen keuangan.

- c) Melaksanakan administrasi sarana dan prasarana. Membantu menyusun rencana kebutuhan dan rencana pemanfaatan sarana serta menyusun rencana perawatan.
 - d) Melaksanakan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat. Membantu membina kerja sama dengan pemerintah dan lembaga masyarakat.
 - e) Melaksanakan administrasi persuratan dan pengarsipan. Memiliki kemampuan untuk menerapkan manajemen perkantoran untuk itu harus memahami peraturan kesekretariatan
 - f) Melaksanakan administrasi kesiswaan. Melakukan manajemen kesiswaan dimulai dari membantu penerimaan siswa baru hingga menyiapkan laporan kemajuan belajar siswa.
 - g) Melaksanakan administrasi kurikulum. Mampu menerapkan manajemen dibidang kurikulum.
 - h) Menerapkan teknologi informasi dan komunikasi. Dalam pelaksanaan tugasnya mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.
- 4) Kompetensi manajerial.

Sebagai kepala tata usaha membutuhkan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti kepemimpinan, keteladanan, kredibilitas, dan loyalitas sebagai kepala tata usaha. Kompetensi manajerial meliputi:

- a) Mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan.
- b) Menyusun program dan laporan kerja
- c) Mengorganisasikan staf
- d) Mengembangkan staf

- e) Mengambil keputusan
- f) Menciptakan iklim kerja yang kondusif
- g) Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya
- h) Membina staf
- i) Mengelola konflik
- j) Menyusun laporan.⁴²

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Adapun kompetensi-kompetensi tersebut yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis dan kompetensi manajerial.

f. Langkah-Langkah Manajemen Tata Usaha

Adapun langkah-langkah manajemen tata usaha yaitu:

- 1) Perencanaan tata usaha

Perencanaan merupakan proses penetapan dan pemanfaatan sumber daya yang dapat menunjang kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ketatausahaan, perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan, penggunaan media, dan penggunaan pendekatan atau metode.

Seorang pegawai tata usaha harus memiliki kemampuan dalam merencanakan program yang akan diberikan dan membuat persiapan. Kegiatan

⁴²Susany Kuncorowati, *Persepsi Siswa Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Ma'Arif Tegalrejo Kabupaten Magelang*, Skripsi (UN Yogyakarta: 2013), 28.

perencanaan sangat penting karena dengan perencanaan dapat memudahkan suatu pekerjaan dan lebih terarah.

2) Pelaksanaan tata usaha

Pelaksanaan tata usaha merupakan proses kegiatan membuat, melayani, dan memenuhi segala kebutuhan penunjang disekolah. Fungsi ini memuat kegiatan pengorganisasian dan kepemimpinan tata usaha dalam melibatkan penentuan berbagai kegiatan, seperti pembagian tugas khusus yang harus dilakukan oleh petugas administrasi dalam proses pelayanan kepada pelanggan pendidikan.

3) Evaluasi tata usaha

Tata usaha perlu mengetahui apakah tugasnya telah terlaksana dengan baik atau tidak. Evaluasi merupakan suatu upaya untuk mengetahui apakah pelanggan pendidikan puas dengan pelayanan yang diberikan, serta dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.⁴³

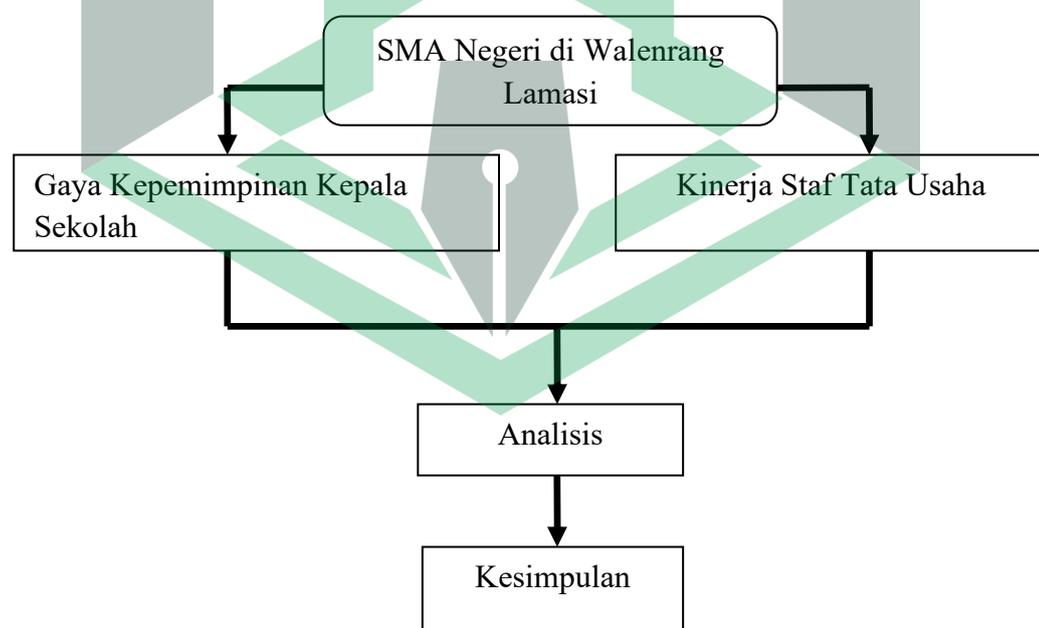
Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tata usaha adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai tata usaha dalam periode waktu tertentu selama bekerja. Kinerja individu di pengaruhi oleh dimensi dorongan, harapan mengenai imbalan, kemampuan, persepsi terhadap tugas, imbalan eksternal dan internal. Kinerja staf tata usaha adalah tingkat pemenuhan pesyaratan-persyaratan pekerjaan yang meliputi aspek;

⁴³Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Cet. 7 (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 156.

kesadaran terhadap siswa, komunikasi, keterampilan interpersonal, bekerja sama dan inisiatif. Indikator kinerja karyawan meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dan kemandirian.

C. Kerangka Pikir

Kinerja staf tata usaha merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu bagi sekolah. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik. Agar kinerja dapat ditingkatkan maka perlu diketahui faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai dan memberi dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya.⁴⁴ Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat di gambarkan dalam bentuk kerangka pikir sebagai berikut:



⁴⁴ Samsul Hadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Tata Usaha," *Al Murabbi* 01, no. 02 (Januari 2015), 52

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis deskriptif

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha

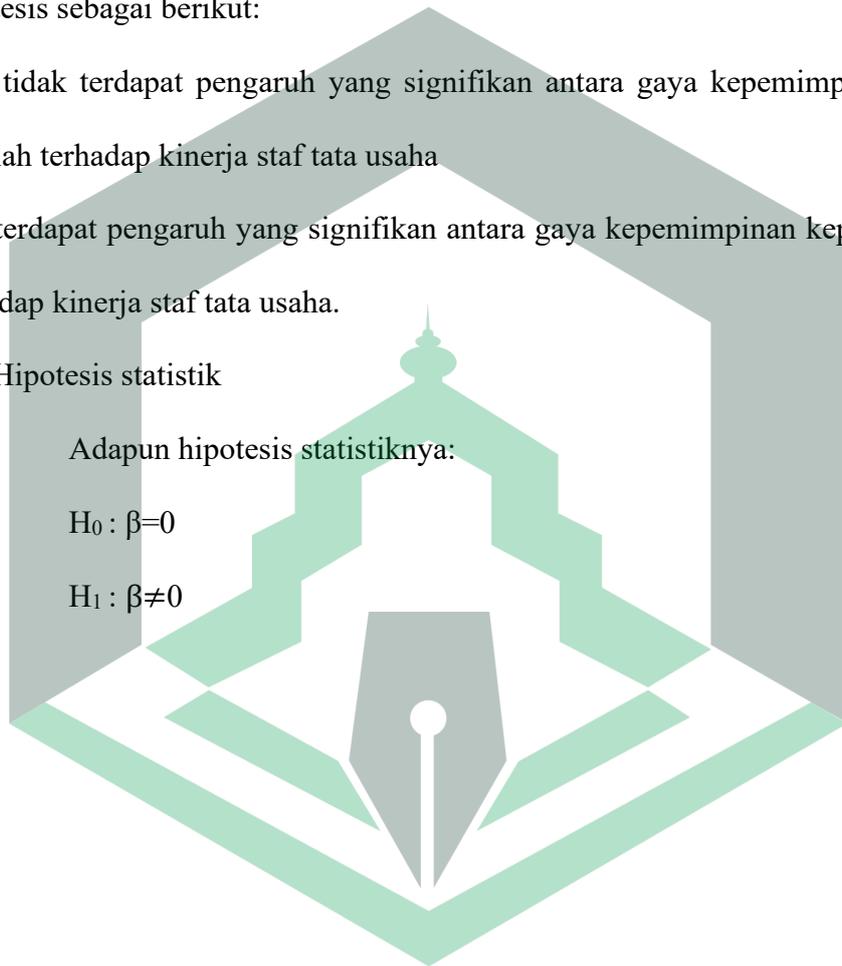
H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha.

2. Hipotesis statistik

Adapun hipotesis statistiknya:

$H_0 : \beta=0$

$H_1 : \beta \neq 0$



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang telah ditetapkan maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *Ex-Post-Facto* yaitu penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti memulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian.¹ Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas (independen) yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja staf tata usaha.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja staf tata usaha (Y).



Keterangan:

X = Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Y = kinerja staf tata usaha

→ = pengaruh

¹Sukardi, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Cet. VII, Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 165.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri yang ada di Walenrang Lamasi Kabupaten Luwu. Alasan peneliti meneliti SMA Negeri yang ada di Walenrang-Lamasi karena berdasarkan hasil observasi, yang menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha kurang maksimal. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 27 Februari- 10 Maret 2020.

C. Defenisi operasional variabel

Untuk tidak memunculkan persepsi yang bermakna ganda pada variabel yang akan dikaji, maka peneliti akan memberikan defenisi sebagaimana variabel diatas.

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel bebas X), adalah perilaku khas yang diambil oleh kepala sekolah untuk mengarahkan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan disekolah yang berada dibawah pimpinannya. Gaya kepemimpinan yang biasa digunakan oleh seorang pemimpin diantaranya: otokratis, demokratis dan *laissez faire*.
2. Kinerja staf tata usaha (variabel terikat Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh staf tata usaha dalam periode waktu tertentu selama bekerja. Indikator untuk mengukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.² Populasi dalam penelitian ini adalah dan staf tata usaha yang berjumlah 20 orang yang ada di seluruh SMANegeri di Walenrang Lamasi.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Peneliti menggunakan semua staf tata usaha SMA Negeri di Walenrang Lamasi yang berjumlah 20 orang sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket adalah pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada sampel penelitian tentang masalah yang diteliti. Alasan menggunakan angket dalam penelitian ini karena instrumen angket memiliki kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan untuk mengungkapkan potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi dengan petunjuk yang seragam bagi responden.

2. Observasi

Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap pelaksanaan, dan menilai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. 25 (Bandung: Alfabeta, 2017), 63.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperlancar suatu penelitian. Untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi yang berkaitan tentang data kepala sekolah, data tentang kinerja staf tata usaha, dan yang berkaitan dengan penyusunan proposal ini.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan kajian teori. Penggunaan angket dimaksudkan untuk mengumpulkan sejumlah data tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja staf tata usaha SMA Negeri di Walenrang Lamasi

Butir-butir instrument angket yang disajikan dalam penelitian ini menggunakan *Skala likert* dengan empat alternatif jawaban yaitu: (S) selalu (SR) sering (KD) kadang-kadang (TP) tidak pernah.

Table 3.1 Alternatif jawaban

No.	Alternatif jawaban	Nilai	
		+	-
1.	Selalu	4	1
2.	Sering	3	2
3.	Kadang-kadang	2	3
4.	Tidak pernah	1	4

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrument angket diuji coba menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Menurut sugiono, validitas berarti instrument tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.³ Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.⁴ Uji validitas ini digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli. Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi instrument itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.⁵ Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang atau validator untuk divalidasi. Adapun validator yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Validator Instrumen Penelitian

No.	Nama	Pekerjaan
1	Dr. Hilal Mahmud, M.M.	Dosen
2	TasdinTahrim, S.Pd. M.Pd.	Dosen
3	Lisa Aditya D.M., M.Pd	Dosen

³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 137.

⁴ Sugiono, 121

⁵ Sugiono, 129

Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

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

Keterangan:

$$S = r - lo$$

Lo = Angka penilaian validitas yang terendah (misalnya 1)

C = Angka penilaian validitas yang tertinggi (misalnya 4)

R = Angka yang diberi oleh penilai.⁶

Selanjutnya hasil perhitungan validitas isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:⁷

Table 3.3 interpretasi validitas isi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,19	Sangat rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Pada validitas isi digunakan rumus *Aiken's*. Adapun dari validitas yang dilakukan oleh tiga validator pada angket gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item pernyataan lainnya.

Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Bila dikonstruksikan dengan interpretasi validitas isi pada tabel 3.3 item pernyataan instrumen tersebut valid

⁶Syaifuddin Azwar, *Realibilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), 113

⁷ Sugiono, 184

dan layak digunakan. Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel (terlampir).

Nilai V (Aiken's) pada angket kinerja staf tata usaha diperoleh $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien Aiken's berkisar antara 0-1. Bila dikonstruksikan dengan interpretasi validitas isi pada Tabel 3.3 item pernyataan untuk instrumen tersebut valid dan layak digunakan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel (terlampir).

Selanjutnya dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa pada instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki *corrected item-total correlation* $\geq r_{tabel}$ (0,60), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid. Begitu pula dengan item pernyataan untuk instrumen kinerja staf tata usaha.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang bisa dipercaya. Reliabel artinya dapat di percaya, jadi dapat di andalkan.⁸ Untuk mencari realibilitas item untuk angket dapat digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k - 1)} \frac{(1 - \sum \delta b^2)}{\delta^2 t}$$

Keterangan:

r_{11} = realibilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet.XIV;(Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 221.

$\sum \delta_b^2$ = jumlah varians butir

δ^2_t = varians total.⁹

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat realibilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:¹⁰

Table 3.4 interpretasi reliabilitas

Koefisien regresi	kriteria realibilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	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

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.¹¹ Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi, dan lain-lain.

⁹Suharsimi Arikunto, 239.

¹⁰M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 30.

¹¹Ronald E. Walpole, *Statistik Deskriptif*, Hendra Setya Raharja (29 April 2017), diakses pada tanggal 12 Januari 2018, pada pukul 06.24.

2. Analisis Statistik Inferensial (Uji Asumsi Klasik)

Analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu secara random.

a. Uji asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS* Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> 5\%$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi $< 5\%$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) merupakan suatu garis lurus (linier). Untuk mengetahui hubungan linearitas diuji menggunakan *software SPSS*. Apabila garis *linear regression* terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan signifikansi $> 0,05$. Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan linear, dengan nilai sig. $< 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengambil keputusan berdasarkan analisis data, baik dari percobaan maupun dari observasi. Adapun rumus yang digunakan dalam uji hipotesis ini yaitu analisis regresi linear sederhana.

a. Analisis regresi sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (variabel X) terhadap kinerja staf tata usaha (variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subjek dalam variabel yang diprediksikan

a = konstanta atau bila harga X=0

b = koefisien regresi

x = nilai variabel gaya kepemimpinan.

b. Kriteria pengujian

H_0 Ditolak Jika

- $t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$, atau
- $\sigma > 0,05$

H_1 Diterima Jika

- $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau
- $\sigma \leq 0,05$

model analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service*

Solution) vers.20. Dalam analisis regresi linear sederhana tersebut penulis menggunakan uji t.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Tabel 4.1 Lokasi SMA Negeri di Walenrang-Lamasi

Nama Sekolah	Alamat
1. UPT SMA Negeri 2 Luwu	Jl. Opu Dg Risaju Batusitanduk. Kecamatan walenrang Kabupaten Luwu
2. UPT SMA Negeri 6 Luwu	Jl. Capkar Rantai Damai, Lalong. Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu
3. UPT SMA Negeri 9 Luwu	Jl. Poros Palopo-Masamba km. 25 kelurahan Bosso kecamatan walenrang Utara Kabupaten Luwu
4. UPT SMA Negeri 11 Luwu	Jl. Andi Djemma Lamasi, kecamatan Lamasi Kabupaten Luwu

Tabel 4.2 Keadaan Staf Tata Usaha di SMA Negeri 2 Luwu

No.	Nama Lengkap	Tingkat Pendidikan	Status Kepegawaian
1.	Elisabet Indar, S.E	S1	PNS
2.	Rista Yani Mandarana, S.AN	S1	Non PNS
3.	Hasni Pawindu, S.AN	S1	Non PNS
4.	Onggip	SMA	PNS
5.	Ahmad Faisal	SMA	PNS
6.	Wahyuni, S.AN	S1	PNS

Tabel 4.3 Keadaan Staf Tata Usaha di SMA Negeri 6 Luwu

No.	Nama Lengkap	Tingkat Pendidikan	Status Kepegawaian
1.	Hambali	SMA	PNS
2.	Burhaeda, S.Kom	S1	Non PNS
3.	Kadir, S.Sos	S1	Non PNS
4.	Lita Basir, S.E	S1	Non PNS
5.	Darius Lele	SMA	Non PNS

Tabel 4.4 Keadaan Staf Tata Usaha SMA Negeri 9 Luwu

No.	Nama Lengkap	Tingkat Pendidikan	Status Kepegawaian
1.	Nurhayati, S.E	S1	PNS
2.	Yanto	SMA	PNS
3.	Andripana, S.Hut	S1	Non PNS
4.	Mira	SMA	Non PNS

Tabel 4.5 Keadaan Staf Tata Usaha SMA Negeri 11 Luwu

No.	Nama Lengkap	Tingkat Pendidikan	Status Kepegawaian
1.	Alfrida, A.Md	D3	Non PNS
2.	Nining Fitriani, S. Kom.	S1	Non PNS
3.	Rahmada Inda Sari, S.M	S1	Non PNS
4.	Arnil Hidayat, S.Pd	S1	Non PNS
5.	Rahmatia	SMA	Non PNS

2. Analisis Statistik Deskriptif

a. Deskripsi Variabel X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Hasil dari analisis variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari penyebaran angket sesuai dengan indikator masing-masing sebagai berikut:

Tabel 4.6 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Statistics			
		SMAN6LUWU	SMAN9LUWU	SMAN2LUWU	SMAN11LUWU
N	Valid	5	4	6	5
	Missing	1	2	0	1
Mean		65,60	75,00	68,33	68,00
Std. Error of Mean		,510	1,581	3,518	2,168
Median		66,00	74,50	66,00	66,00
Mode		66	72 ^a	60 ^a	64 ^a
Std. Deviation		1,140	3,162	8,618	4,848
Variance		1,300	10,000	74,267	23,500
Range		3	7	21	12
Minimum		64	72	60	64
Maximum		67	79	81	76
Sum		328	300	410	340

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah menunjukkan jumlah responden (N) adalah 20, pada semua sekolah SMA Negeri di Walenrang-Lamasi, berikut penjelasannya:

- 1) Pada UPT SMA Negeri 6 Luwu dari 5 responden, menunjukkan skor rata-rata adalah 65,60 dan varians sebesar 1,300, dengan standar deviasi 1,140. Dari skor ideal 100, rentang skor yang dicapai sebesar 3, skor terendah sebesar 64 dan skor tertinggi sebesar 67.
- 2) Pada UPT SMA Negeri 9 Luwu dari 4 responden, menunjukkan skor rata-rata adalah 75,00, dengan standar deviasi sebesar 3,162 dan varians 10,000. Dari skor ideal 100, rentang skor yang dicapai yaitu 7, skor terendah adalah 72 dan skor tertinggi 79.

- 3) Pada UPT SMA Negeri 2 Luwu dari 6 responden, skor rata-rata sebesar 68,33, dengan standar deviasi sebesar 8,618 dan varians yaitu 74,267. Skor ideal 100, dan rentang skor yang dicapai sebesar 21, skor terendah adalah 60 sedangkan skor tertinggi yaitu 81.
- 4) Pada SMA Negeri 11 Luwu dari 5 responden, menunjukkan skor rata-rata sebesar 68,00. Standar deviasi 4,848 dan varians 23,500. Skor ideal 100, dan rentang skor yang dicapai sebesar 12, skor terendah sebesar 64 sedangkan skor tertinggi 76.

Jika skor variabel dikelompokan dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi dan presentase seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Perolehan Presentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

SMA Negeri 6 Luwu			
Skor	Kategori	Frekuensi	presentase (%)
80-100	Sangat Baik	0	0%
60-79	Baik	5	100%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat rendah	0	0%
	Jumlah	5	100%

Sumber: Hasil analisis data angket yang diolah Tahun 2020-04-20

Berdasarkan tabel di atas dapat ditemukan hasil angket variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan pada kategori kurang baik di peroleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan kategori baik diperoleh presentase 100% dengan frekuensi sampel 5 orang. Kategori sangat baik diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 6 Luwu termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 5 orang dari hasil presentase 100% adapun skor rata-rata 65,60 hasil presentase gaya kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang dibagikan.

Tabel 4.8 Perolehan Presentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 9 Luwu

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	0	0%
60-79	Baik	4	100%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
	Jumlah	4	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat ditemukan hasil angket dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori rendah diperoleh presentase 0% dan frekuensi sampel 0 orang. Pada kategori kurang baik diperoleh presentase 0% dan frekuensi sampel 0 orang. Dan pada kategori baik diperoleh presentase 100% dengan frekuensi sampel 4 orang. Sedangkan pada kategori sangat baik diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 9 Luwu berada pada kategori baik dengan frekuensi sampel 4 orang dan hasil presentase 100% adapun skor rata-rata 75,00 hasil presentase gaya kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang dibagikan.

Tabel 4.9 Perolehan Presentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 2 Luwu

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	16%
60-79	Baik	5	84%
40-59	Kurang Baik	0	%
20-39	Rendah	0	%
0-19	Sangat Rendah	0	%
	Jumlah	6	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil angket variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah pada yang diperoleh dari sample penelitian. Hasil angket menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sangat rendah diperoleh frekuensi sample 0 orang dan presentase 0%. Pada kategori rendah diperoleh frekuensi sample 0 orang dengan presentase 0%. Untuk kategori kurang baik diperoleh frekuensi sampel 0 rang dengan presentase 0%, dan kategori baik diperoleh frekuensi sampel 5 orang dengan presentase 84%. Sedangkan pada kategori sangat baik diperoleh frekuensi sampel 1 orang dengan presentase 16%.

Tabel 4.10 Perolehan Presentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 11 Luwu

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	0	0%
60-79	Baik	5	100%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
	Jumlah	5	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil angket variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa pada kategori sangat rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%, pada kategori rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Untuk kategori kurang baik diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0% dan kategori baik diperoleh frekuensi sampel 5 orang dengan presentase 100%. Sedangkan kategori sangat baik diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%.

Tabel 4.11 Perolehan Presentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri di Walenrang-Lamasi

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	5%
60-79	Baik	19	95%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		20	100%

Tabel 4.11 menunjukkan hasil angket variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi yang diperoleh dari sampel penelitian, bahwa pada kategori sangat rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%, dan pada kategori rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Untuk kategori kurang baik diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Sedangkan kategori baik

diperoleh frekuensi sampel 19 orang dengan presentase 95% dan pada kategori sangat baik diperoleh frekuensi sampel 1 orang dengan presentase 5%.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi berada pada kategori baik dengan frekuensi sampel 19 orang dan presentase 95%. Adapun skor rata-rata yaitu 68,90. Tingginya hasil presentase gaya kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

b. Deskripsi Variabel Y (Kinerja Staf Tata Usaha)

Hasil analisis variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh melalui penyebaran angket sesuai dengan indikator masing-masing sebagai berikut:

Tabel 4.12 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Staf Tata Usaha

		Statistics			
		SMAN6LUWU	SMAN9LUWU	SMAN2LUWU	SMAN11LUWU
N	Valid	5	4	6	5
	Missing	1	2	0	1
Mean		64,60	61,50	67,17	64,60
Std. Error of Mean		,927	,645	2,548	,927
Median		65,00	61,50	65,50	65,00
Mode		65 ^a	60 ^a	62 ^a	62 ^a
Std. Deviation		2,074	1,291	6,242	2,074
Variance		4,300	1,667	38,967	4,300
Range		5	3	17	5
Minimum		61	60	62	62
Maximum		66	63	79	67
Sum		323	246	403	323

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel kinerja staf tata usaha di atas menunjukkan bahwa responden (N) menunjukkan jumlah sebesar 20, dari 20 responden kinerja staf tata usaha pada seluruh SMA Negeri di Walenrang-Lamasi dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada SMA Negeri 6 Luwu dari 5 responden, menunjukkan nilai rata-rata adalah 64,60 dengan standar deviasi 2,074 dan varians sebesar 4,300. Skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai yaitu 5. Skor terendah adalah 61 dan skor tertinggi 66.
- 2) Pada SMA Negeri 9 Luwu dengan 4 responden, menunjukkan hasil skor rata-rata adalah 61,50, standar deviasi sebesar 1,291 dan varians sebesar 1,667 dari skor ideal 100. Sedangkan rentang skor yang dicapai adalah 3, skor terendah adalah 60 dan skor tertinggi adalah 63.
- 3) Pada SMA Negeri 2 Luwu dari 6 responden, menunjukkan hasil nilai skor rata-rata adalah 67,17. Standar deviasi sebesar 6,242 dan varians sebesar 38,967. Dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai adalah 17. Skor terendah sebesar 62 dan skor tertinggi adalah 79.
- 4) Pada SMA Negeri 11 Luwu dari 5 responden, menunjukkan nilai skor rata-rata sebesar 64,60. Standar deviasi sebesar 2,074 dan varians 4,300. Dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai adalah 5. Skor tertinggi adalah 67 dan skor terendah adalah 62.

Jika skor dari hasil angket variabel kinerja staf tata usaha dikelompokkan dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi dan presentase seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMA Negeri 6 Luwu

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	0	0%
60-79	Baik	5	100%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		5	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMA Negeri di Walenrang-Lamasi menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dikemukakan hasil angket variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMA Negeri 6 Luwu menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat rendah diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan kategori rendah diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Untuk kategori kurang baik diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan kategori baik diperoleh presentase 100% dengan frekuensi sampel 5 orang, dan untuk kategori baik diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri 6 Luwu berada pada kategori baik dengan perolehan presentase 100% dan frekuensi sampel 5 orang. Adapun skor rata-rata adalah 64,60. Tingginya hasil presentase kinerja staf tata usaha dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.14 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMA Negeri 9 Luwu

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	0	0%
60-79	Baik	4	100%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		4	100%

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dikemukakan hasil angket variabel kinerja staf tata usaha di SMA Negeri 9 Luwu menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%, dan pada kategori rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Sedangkan pada kategori kurang baik diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Untuk kategori baik diperoleh frekuensi sampel 4 orang dengan presentase 100%, dan pada kategori sangat baik diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja staf tata usaha di SMA Negeri 9 Luwu berada pada kategori baik dengan frekuensi sampel 4 orang dan perolehan presentase 100%. Adapun skor rata-rata adalah 61,50. Tingginya hasil presentase kinerja staf tata usaha dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angker yang diberikan.

Tabel 4.15 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMA Negeri 2 Luwu

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	0	0%
60-79	Baik	6	100%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		6	100%

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dikemukakan hasil angket kinerja staf tata usaha di SMA Negeri 2 Luwu yang menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%, dan pada kategori rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Sedang pada kategori kurang baik diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Untuk kategori baik diperoleh frekuensi sampel 6 orang dengan presentase 100%, dan pada kategori baik diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja staf tata usaha di SMA Negeri 2 Luwu berada pada kategori baik dengan perolehan presentase 100% dan frekuensi 6 orang. Skor rata-rata sebesar 67,17. Tingginya hasil presentase kinerja staf tata usaha dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.16 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMA Negeri 11 Luwu

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	0	0%
60-79	Baik	5	100%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		5	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket kinerja staf tata usaha di SMA Negeri 11 Luwu yang menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%, dan pada kategori rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Sedangkan pada kategori kurang baik diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Untuk kategori baik diperoleh frekuensi sampel 5 orang dengan presentase 100% dan pada kategori sangat baik diperoleh frekuensi sample 0 orang dengan presentase 0%.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja staf tata usaha di SMA Negeri 11 Luwu berada pada kategori baik dengan frekuensi sampel 5 orang dan presentase 100%. Adapun skor rata-rata adalah 64,60. Tingginya hasil presentase kinerja staf tata usaha dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.17 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	0	0%
60-79	Baik	20	100%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		20	100%

Tabel 4.17 menunjukkan hasil angket kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi yang diperoleh dari sampel penelitian, bahwa pada kategori sangat rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0% dan pada kategori rendah diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Sedangkan pada kategori kurang baik diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%. Untuk kategori baik diperoleh frekuensi sampel 20 orang dengan presentase 100%, dan pada kategori sangat baik diperoleh frekuensi sampel 0 orang dengan presentase 0%.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi berada pada kategori baik dengan frekuensi sampel 20 orang dan presentase 100%. Adapun skor rata-rata adalah 64,75. Tingginya hasil presentase kinerja staf tata usaha dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

3. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji persyaratan analisis data dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS ver.20 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.41765665
Most Extreme Differences	Absolute	.195
	Positive	.195
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.871
Asymp. Sig. (2-tailed)		.433

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji *one sample kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang nilainya akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi 5%). Untuk pengambilan keputusan, menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka hasil distribusi data adalah normal
2. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka hasil distribusi data tidak normal.

Tabel 4.19 Keputusan Uji Normalitas Data

No.	Nama Variabel	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Ustandardized Residual	Taraf Signifikansi	Keputusan
1.	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	0,433	0,05	Normal
2.	Kinerja staf tata usaha		0,05	Normal

Berdasarkan hasil keputusan tersebut, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,433 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Program SPSS ver.20* dengan taraf signifikansi (*linearity*) lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.20 Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
			(Combined)	268,583	12	22,382	3,630	,048
kinerja staf tata usaha * gaya kepemimpinan kepala sekolah	Between Groups	Linearity	89,823	1	89,823	14,566	,007	
		Deviation from Linearity	178,760	11	16,251	2,635	,104	
		Within Groups	43,167	7	6,167			
Total			311,750	19				

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi= 0,104 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja staf tata usaha mempunyai hubungan linear secara signifikansi.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi dengan menggunakan *Program SPSS vers.20*. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel independen(X) dengan variabel dependen(Y).

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

a) Membuat persamaan regresi linear sederhana

Secara umum, rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi, kita dapat berpedoman pada output yang berada pada coefficients berikut:

Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	89,260	9,115		9,793	,000
1 gaya kepemimpinan kepala sekolah	-,356	,132	-,537	-2,699	,015

a. Dependent Variable: kinerja staf tata usaha

a= angka konstan dari *Unstandardized coefficients*. Dalam kasus nilainya sebesar 89,260. Angka merupakan angka konstan yang mengandung arti bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan (X), maka kinerja staf tata usaha (Y) sebesar - 0,356.

b= angka koefisien regresi. Nilainya sebesar -0,356. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingat gaya kepemimpinan kepala sekolah (X), maka kinerja staf tata usaha akan mengalami penurunan sebesar 0,356.

Karena nilai koefisien regresi bernilai negatif (-), maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh negatif terhadap kinerja staf tata usaha (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 89,260 - 0,356 X$.

b) Uji hipotesis membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (sig.) hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

- (1) Jika nilai signifikansi (sig.) < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh secara signifikansi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).
- (2) Jika nilai signifikansi (sig.) > dari probabilitas 0,05, berarti tidak ada pengaruh secara signifikansi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	89,260	9,115		9,793	,000
1 gaya kepemimpinan kepala sekolah	-,356	,132	-,537	-2,699	,015

a. Dependent Variable: kinerja staf tata usaha

Berdasarkan hasil *output*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,015 <$ dari probabilitas $0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikansi gaya kepemimpinan kepala sekolah(X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).

c) Uji hipotesis membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel}

Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- (1) Jika nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah(X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).
- (2) Jika nilai $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , maka tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	89,260	9,115		9,793	,000
1 gaya kepemimpinan kepala sekolah	-,356	,132	-,537	-2,699	,015

a. Dependent Variable: kinerja staf tata usaha

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai $t_{hitung} = -2,699$. Karena t_{hitung} sudah diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t_{tabel} . Adapun

rumus dalam mencari t_{tabel} adalah $df = n - k$, dimana $n = 20$ dan $k = 2$ maka $df = 20 - 2 = 18$. dan taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (lihat tabel distribusi). Jadi diketahui $t_{\text{tabel}} = 2,101$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{\text{hitung}} >$ dari t_{tabel} ($-2,699 > 2,101$). Yang berarti bahwa ada pengaruh negatif gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).

d) Melihat besar pengaruh X terhadap Y (Koefisien Determinasi)

Untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y), dapat dilihat pada nilai R Square atau R^2 pada *output SPSS Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 4.22 Koefisien Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,288	,249	3,51131

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai R Square sebesar 0,288. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y) sebesar 28,8%, sedangkan 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Setelah melakukan penelitian secara langsung dan menyebarkan angket kepada staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi untuk diisi, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah. Adapun jawaban dari rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi

Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak lepas dari keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolah tersebut. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai perilaku yang berbeda dalam memimpin, yang biasa disebut dengan gaya (*stile*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah perilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi dengan menyebarkan angket kepada 20 responden, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berada pada kategori baik diperoleh hasil presentase 95% dari frekuensi sampel 19 orang dan pada kategori sangat baik diperoleh presentase 5% dari frekuensi sampel 1 orang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik. Adapun skor rata-rata adalah 68,90. Gaya kepemimpinan lebih cenderung kepada situasi. Sesuai dengan pendapat Williams yang mendefenisikan gaya kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin berperilaku terhadap para pengikutnya, tergantung situasi.¹

2. Kinerja Staf Tata Usaha Pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi

Keberhasilan proses pendidikan juga tidak terlepas dari peran staf tata usaha sebagai badan administrasi sekolah, yang mempunyai tugas melayani pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, menyediakan keterangan-keterangan pada pimpinan untuk membuat keputusan atau tindakan yang tepat, membantu kelancaran perkembangan sekolah. Hasil kerja yang dicapai

¹ Williams, Chuck, *Management*, (Mason; south-Western, 2009), 552

staf tata usaha dalam periode waktu tertentu selama bekerja biasa disebut dengan kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi, dapat dikemukakan bahwa kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi berada pada kategori baik dengan perolehan presentase 100% dari frekuensi sampel 20 orang. Adapun skor rata-ratanya adalah 64,75. Karena staf tata usaha memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara maksimal, maka kinerja yang dihasilkan dalam kategori baik.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi dengan penyebaran angket kepada 20 responden, maka dari hasil pengelolaan data dapat diketahui $t_{hitung} = -2,699$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,101$ dengan nilai signifikansi $= 0,01 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai R Square = 0,288 yang mengandung arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi sebesar 28,8% sedangkan 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi. Akan tetapi, karena nilai koefisien regresinya

bernilai negatif, maka pengaruh yang ditunjukkan bersifat negatif. Yang berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah, maka semakin rendah kinerja staf tata usaha. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukwandi dan Yonathan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsul Hadi yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai tata usaha.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian tersebut, maka diperoleh kesimpulan yang sejalan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi berada pada kategori baik dengan perolehan presentase 95% dengan skor rata-rata 68.90.
2. Kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi berada pada kategori baik dengan perolehan presentase 100% dengan skor rata-rata 64.75.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi. Hal ini dapat dilihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,699 > 2,101) dengan signifikansi 0,015. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja staf tata usaha pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi. Hal ini didukung dengan nilai R Square sebesar 28,8%, sedangkan 71,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMA Negeri di Walenrang Lamasi, demi peningkatan dan perbaikan kinerja staf tata usaha penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah hendaknya memperhatikan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja bawahannya.
2. Untuk mempertahankan kinerja yang baik, Staf tata usaha hendaknya selalu memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara maksimal. Serta diharapkan juga untuk meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi..



DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, Dwi Windu Satya, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru*, Semarang
- Aedi, Nur, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016
- Agustina, Ayu, *Kinerja Pegawai Tata Usaha dalam Layanan Pendidikan di MTsN Cot Gue Aceh Besar*, Skripsi. UIN Ar-Raniry: 2017
- Amin, Muhammad Sakowi, *Tata Usaha dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Siswa di MTs Nahdlatusy Syubban Sayun Demak*, UIN Walisongo; Semarang, 2015
- Amirudin, "Kinerja Pegawai Tata Usaha Dengan Mutu Layanan Administrasi di Madrasah," *Jurnal Kependidikan Islam* vol.7 No. 1 Juni 2017
- Andrian, Aswin, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru dan Pegawai Tata Usaha di SMPN 3 Tanjung Kabupaten Lombok Utara*, Skripsi, IKIP;Mataram, 2014
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet.XIV; Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Azwar, Syaifuddin, *Realibilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013
- Busro, Muhammad, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018

Damin, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Jakarta: Bumi Aksara; 2008

Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya; 2006

Departemen Agama RI, *al-Quran dan terjemahnya*, Bandung: Yayasan penyelenggara Penerjemah al-Quran, 2005

Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta: Dipenegoro, 2013

Djafri, Novianti, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016

Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama Jakarta: Prenadamedia Group, 2010

Fitrianti, Umi, *Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMAN 1 Kasihan dan SMA Muhammadiyah 1 Bantul Kabupaten Bantul*, Skripsi. UN Yogyakarta: 2015

Hadari, Hendi, *Administrasi Perkantoran Untuk Manager dan Staf*, Jakarta, Visimedia; 2009

Hadi, Samsul, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Tata Usaha MTs Negeri Ngawi," *Al Murabbi* 01, no. 02 Januari 2015

Hamalik, Oemar, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Cet. 7. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008

Hasibuan, Mukhyaruddin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Plus Darul Ilmi Murni Medan*, 2016

Hasil observasi pada SMA Negeri di Walenrang-Lamasi, Selasa 27/11/2018.

- Hidayathi, Luthfi Nurul, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SDN Dabin 1 Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap*, UN; Semarang, 2015
- Kharisma, Noorma Putri, *Persepsi Siswa Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Yogyakarta*, Skripsi. UN Yogyakarta: 2014
- Kuncorowati, Susany, *Persepsi Siswa Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Ma'arif Tegalrejo Kabupaten Magelang*, skripsi. UN Yogyakarta: 2013
- Masniar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, iain Palopo; 2017
- Mehrotra, Anju, *Leadership styles of Principals*, New Delhi: Mittal Publication, 2005
- Mulyasa, E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013
- Nawawi, Hadari, *Administrasi Pendidikan*, PT. Inti Idayu Press, Jakarta: 1984
- Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Jakarta: Gaja Mada University Press, 2004
- Nisak, Fahrur, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se-Kota Pekalongan*, 2015
- Nizar, Samsul dan Zainal Efendi Hasibuan, *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Hadis*, Edisi Pertama. Jakarta Timur: Kencana, 2019
- Pradana, Rizky, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan*, 2015

- Prasetyo, Hervian, *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017
- Pratiwi, Annisa, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 2014
- Rahmawati, Dwi, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru di MIN Patuk Gunungkidul*, 2013
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala, *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press, 2009
- Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006
- Rohaya, Siti, *Upaya Kepala Sekolah Memberdayakan Pegawai Tata Usaha di MTsN Dalu-Dalu Kabupaten Rokan Hulu*, UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru: 2012
- Saifullah, *Pengaruh GayaKepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kooperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis*, skripsi. UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru: 2012
- Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2005
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. 25. Bandung: Alfabeta, 2017
- Sukardi, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Cet. VII, Jakarta: Bumi Aksara, 2009

Suryati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe*, 2015

Usman, Husaini, *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta; Bumi Aksara, 2006

Vionita, Vevi Gusrini, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMKN di Kota Payakumbuh*, skripsi UN Padang: 2013

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2012

Walpole, Ronald E., *Statistik Deskriptif*, Hendra Setya Raharja (29 April 2017), diakses pada tanggal 12 Januari 2018, pada pukul 06.24.

Williams, Chuck, *Management*, Mason; south-Western, 200

Zuryati, Djailani AR, dan Nasir Usman, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe*, Jurnal, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala: 2015

Lampiran 1: Kisi-kisi instrumen penelitian

Kisi-Kisi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dimensi	Indikator	No. Butir soal		Jumlah
		+	-	
1. Gaya kepemimpinan otokratis	a. Bertindak sebagai penguasa tunggal.	6	2	2
	b. Tidak menerima kritik, saran dan pendapat.	9	21	2
	c. Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan menghukum.	10	19	2
2. Gaya kepemimpinan demokratis	d. Menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil.	14, 3		2
	e. Sering menerima saran, pendapat dan kritik.	12, 17		2
	f. Mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi	7, 4		2
	g. Berusaha memberikan kesempatan kepada tata usaha untuk mengembangkan potensinya	1, 8		2
	h. Berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat	13, 24		2

	kemampuan dari kelompoknya			
	i. Memberikan bimbingan kepada staf tata usaha dalam melaksanakan pekerjaan	5, 20		2
3. Gaya kepemimpinan bebas (<i>Laissez faire</i>).	j. Partisipasi pemimpin minim	23, 11		2
	k. Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individu	16	15	2
	l. Pemimpin tidak berusaha sekali untuk memberikan arahan	22	18	2

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Staf Tata Usaha

Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		(+)	(-)	
Kualitas	Pengetahuan	11, 14		2
	Keterampilan	19		1
	Abilities	3,, 9	5	3
Kuantitas	Jumlah hasil kerja	4, 7		2
	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	17		1
Ketepatan waktu	Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan	1, 6	18, 20	4
	Memaksimalkan waktu yang tersedia	13		1
Efektivitas	Penggunaan sumber daya secara maksimal	15		1
Kemandirian	Mempunyai Komitmen dan tanggung jawab	2	8	2
	Bertindak kreatif dan penuh inisiatif	10, 16		2
	Mempunyai rasa percaya diri	12		1
Jumlah		16	4	20

Lampiran 2: Instrumen penelitian

INSRUMEN GAYA 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:

Pernyataan positif

Untuk menyatakan positif, selalu (SL) di beri nilai 4, Sering (SR) di beri nilai 3, Kadang-kadang (KD) diberi nilai 2, dan Tidak pernah (TP) di beri nilai 1.

Pernyataan negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak pernah (TP) di beri nilai 4, kadang-kadang (KD) di beri nilai 3, sering (SR) di beri nilai 2, dan selalu (SL) di beri nilai 1.

Keterangan:

Untuk pernyataan, selalu (SL) di berikan ketika suatu pekerjaan di kerjakan secara terus-menerus, dan tidak pernah tidak dikerjakan.(SR) diberikan ketika suatu pekerjaan kerap kerjakan. (KD) diberikan ketika suatu pekerjaan adakalanya dikerjakan, (TP) tidak pernah dikerjakan sama sekali.

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		4	3	2	1
1.	Kepala sekolah memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada saya untuk melaksanakan pekerjaan tanpa membatasi kreatifitas yang saya				

	miliki.				
2.	Kepala sekolah melibatkan saya dalam menetapkan visi dan misi sekolah.				
3.	Dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah menjunjung tinggi musyawara.				
4.	Kepala sekolah mengikutsertakan saya dalam menyusun tugas-tugas administrasi sekolah.				
5.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada saya untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				
6.	Kepala sekolah mempunyai wewenang penuh terhadap kebijakan menyusun program kerja sekolah.				
7.	Kepala sekolah mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan kerja				
8.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan keprofesionalan tata usaha.				
9.	Kepala sekolah tidak menerima pendapat untuk pelaksanaan program di sekolah				
10.	Kepala sekolah memberikan sanksi kepada saya jika tidak disiplin dalam bekerja				
11.	Kepala sekolah acuh tak acuh terhadap kesulitan pekerjaan yang saya alami sebagai tata usaha.				
12.	Kepala sekolah mau menerima saran dan kritikan dalam rangka perbaikan kinerja.				
13.	Kepala sekolah menyusun jadwal pembagian tugas kerja dengan memperhatikan kemampuan administrasi				
14.	Kepala sekolah meminta pendapat dari saya untuk mengadakan suatu perbaikan dalam proses administrasi.				
15.	Kepala sekolah merupakan tipe kepala sekolah yang sangat peduli terhadap segala hal yang ada di sekolah				

16.	Kepala sekolah memberi kebebasan kepada saya untuk bekerja sama dengan siapa saja yang saya kehendaki				
17.	Saya membicarakan masalah ketidak cocokan dalam pekerjaan dengan kepala sekolah				
18.	Kepala sekolah memberikan arahan atas pekerjaan yang saya lakukan.				
19.	Kepala sekolah menyampaikan perintah dengan bahasa yang lembut, sopan dan simpatik.				
20.	Kepala sekolah membimbing saya dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.				
21.	Kepala sekolah menerima kritik dan saran dari saya terkait masalah yang dialami dalam proses administrasi.				
22.	Kepala sekolah hanya menerima laporan atas tugas yang saya kerjakan tanpa adanya koreksi.				
23.	Kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada saya untuk menyelesaikan tugas administrasinya.				
24.	Kepala sekolah mempertimbangkan kesanggupan saya yang dianggap sesuai dengan bidang tugas dan diselesaikan tepat waktu.				

INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA STAF TATA USAHA

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : (diisi oleh panitia)
2. Jenis kelamin :
3. Nama sekolah :
4. Lama masa kerja :

Petunjuk pengisian:

Pernyataan positif

Untuk pernyataan positif, selalu (SL) diberi nilai 4, sering (SR) diberi nilai 3, kadang-kadang (KD) diberi nilai 2, tidak pernah (TP) diberi nilai 1.

Pernyataan negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak pernah (TP) diberi nilai 4, Kadang-kadang (KD) diberi nilai 3, Sering (SR) diberi nilai 2, dan Selalu (SL) diberi nilai 1.

Keterangan:

Pernyataan selalu (SL) diberikan ketika suatu pekerjaan dikerjakan secara terus menerus dan tidak pernah tidak dikerjakan. (SR) diberikan ketika suatu pekerjaan kerap dikerjakan. (KD) diberikan ketika suatu pekerjaan adakalanya dikerjakan. (TP) diberikan ketika tidak pernah dikerjakan sama sekali.

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		4	3	2	1
1.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
2.	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan				
3.	Saya datang sebelum jam kerja dimulai				
4.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target awal				
5.	Saya menunda-nunda pekerjaan				
6.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya lakukan dengan benar dan tepat waktu				
7.	Saya bekerja dengan hasil yang baik dan maksimal sesuai standar mutu				

8.	Saya tidak bisa bertanggung jawab dalam bekerja				
9.	Sesama staf tata usaha, kami kompak dalam mengerjakan pekerjaan				
10.	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan				
11.	Saya mampu mengerjakan tugas administrasi yang diberikan dengan baik				
12.	Saya semangat saat mendapat tugas baru yang lebih sulit dari biasanya				
13.	Dalam bekerja, saya memaksimalkan waktu yang tersedia				
14.	Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai yang diperintahkan pimpinan				
15.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara maksimal				
16.	Saya memanfaatkan waktu luang untuk hal yang berguna bagi sekolah				
17.	Saya bekerja dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan				
18.	Saya tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
19.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat				
20.	Saya kurang mengikuti aturan yang berlaku dalam penyelesaian surat-surat dengan menambah waktu penyelesaian				



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

Alamat : Jln. Cpu Daring Paipa No. 1, Belopa Telpon : (0871) 3314115

Nomor : 048/PENELITIAN/17.01/DPMPSTSP/II/2020
Lamp -
Sifat : Biasa
Perihal : *Izin Penelitian*

Kepada
Yth. Tertampung
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo : 0523/In.19/FTIK/AM.01/02/2020 tanggal 14 Februari 2020 tentang permohonan izin Penelitian.
Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Nurjannah Amri
Tempat/Tgl Lahir : Tabab 7 06 Maret 1996
Nim : 18 0206 0049
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Des. Pani Langkan
Kecamatan Walenrang Timur

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA STAF TATA USAHA SMA NEGERI DI WALENRANG LAMASI

Yang akan dilaksanakan di **SMA NEGERI WALENRANG LAMASI**, pada tanggal 19 Februari 2020 s/d 19 Mei 2020

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



1 2 0 2 0 1 9 3 1 5 0 0 0 0 1 3



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
pada tanggal : 19 Februari 2020

Kepala Dinas
* PEMERINTAH KABUPATEN LUWU *
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP
LUTHER BILJA, SH, MH
Pangreh - Pembina Utama Muda
NIP. 19830617 199203 1 010

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kestbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo;
4. Mahasiswa (i) Nurjannah Amri;
5. Arsip.

Nomor : 048/LPENELITIAN/DPMPTSP/11/2020

Lampiran : 1 (Satu) Berkas

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Daftar :

1. UPT SMA Negeri 2 Luwu
2. SMA Negeri 6 Luwu
3. SMA Negeri 9 Luwu
4. SMA Negeri 11 Luwu

