PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU SDN DI KECAMATAN GEGER KABUPATEN MADIUN TESIS

Diajukan pada Pascasarjana IAIN Ponorogo sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister (S-2) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

RIRIN AFIDAH NIM 502180050

PROGRAM MAGISTER
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2020

ABSTRAK

Ririn Afidah. 2020. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Geger Kabupaten Madiun. Tesis, Program Studi Managemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing: **Dr Muhammaad Ali,M.Pd.**

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Profesionalisme.

Kinerja guru Indonesia saat ini masih belum maksimal, dibuktikan hasil uji kompetensi guru berada dibawah standart kompetensi minimal. Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan dengan baik oleh guru sendiri melalui peningkatan profesionalismenya maupun kepala sekolah melalui pembinaan-pembinaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan apakah kinerja guru dipengaruhi oleh kepeimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama sama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain ex post facto. tehnik analisis statistic inferensial, rancangan penelitian regresi. Data dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 16.62.

Hasil penelitian menunjukkan kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama sama, dibuktikan dengan uji regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung> F tabel yaitu 6,320 > 3,921 dengan besar koefisien Determinasi (R_2) sebesar 0,095 atau (9,5%).

ABSTRAC

Ririn Afidah. 2020. Effects of Principal Leadership and Teacher Professionalism on Teacher Performance in SDN Geger District, Madiun Regency. Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate, Ponorogo State Islamic Institute (IAIN). Supervisor: Dr. Muhammaad Ali, M.Pd.

Keywords: Performance, Leadership, Professionalism,

The performance of Indonesian teachers is still not optimal, as evidenced by the results of teacher competency tests below the minimum competency standard. Improvement of teacher performance in schools needs to be done well by the teacher himself through improving his professionalism and the principal through coaching.

This study aims to find out whether teacher performance is influenced by the principal's leadership and teacher professionalism together.

This research uses a quantitative approach, with ex post facto design. inferential statistical analysis techniques, regression research design. Data collected by the instrument in the form of a questionnaire. Data were analyzed by multiple linear regression analysis with the help of SPSS software version 16.62.

The results showed the teacher's performance was influenced by the principal's leadership and teacher professionalism together, evidenced by the multiple linear regression test obtained the value of F count> F table is 6.320> 3.921 with a large coefficient of determination (R2) of 0.095 or (9.5%).



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO PASCASARJANA

Terakreditasi B sesuai SK BAN –PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016 Alamat: Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893 Website:www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
Program Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Ponorogo
Di

Ponorogo

NOTA PERSETUJUAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, membimbing, dan melakukan perbaikan seperlunya, maka tesis saudara:

Nama : Ririn Afidah NIM : 502180050

Dengan Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan

Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Di SDN

Kecamatan Geger Kabupaten Madiun

Telah kami setujui dan dapat diujikan dalam ujian tesis Program Pascasarjana (S2) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo.

Demikian persetujuan ini, atas perhatiannya disampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Ponorogo, 4 Mei 2020 Pembimbing

<u>Dr. MUHAMMAD ALI, M.Pd.</u> NIP. 197505282009011008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PASCASARJANA Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016

Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893 Website : www.iainponorogo.ac.id Email : pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Ririn Afidah, NIM 502180050, Program Magister Prodi Managemen Pendidikan Islam** dengan judul : " *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Seklah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Geger Kabupaten Madiun*"

telah dilakukan ujian tesis dalam siding Majelis Munaqashah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Jum'at tanggal 15 Mei 2020 dan dinyatakan LULUS.

Dewan Penguji

Penguji	Nama penguji	Tandatangan	Tanggal
1	Dr Abid Rohmanu,M.H.I NIP. 197602292008011008 Ketua Sidang		12020
2	Dr. Mambaul Ngadimah, M.Ag NIP. 197402041998032009 Penguji Utama	shin	22/05/3
3	Dr. Muhammad Ali, M.Pd. NIP. 197505282009011008 Pembimbing/ Penguji 2	atus.	16/6/20
4	Anis Afifah, M.Pd NIDT.2016082050 Sekertaris	Jef- 1	6/06/120

Ponorogo,2020 Direktur Paseasarjana

Dr. Aksin,M.Ag.

NIP.197407012005011004

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIRIN AFIDAH

NIM : 502180050

Fakultas : PASCA

Program Studi : MPI

Pengaruh Kepemimipinan Kepala Sekolah Dan Profesionalime Guru

Judul Skripsi/Tesis : Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Geger Kabupaten Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id.** Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, Juni 2020

Penulis

(RIRIN AFIDAH)

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, Ririn Afidah, NIM 502180050, Program Magister Prodi Managemen Pendidikan Islam Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Seklah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Geger Kabupaten Madiun" ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja – kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap – tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggung jawabkan secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 5 Mei 2020 Pembuat pernyataan,



Ririn Afidah Nim 502180050

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas kerja seorang guru dilihat dari kinerjanya. Kinerja guru yang merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan meliputi keseluruhan proses belajar mengajar dari mulai persiapan sampai dengan penilaian hasil belajar. Dalam hal keseluruhan proses belajar mencakup persiapan pelaksanaan perencanaan dan program, pembelajaran, pengelolaan kelas yang optimal sampai pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Banyak penelitian yang mengungkap tentang kinerja guru di Indonesia. Penelitian yang dilakukan saudara Sumarno, Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri tesisnya berjudul dalam Semarang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di

Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes menyimpulkan bahwa kinerja guru mencerminkan performance seorang guru dalam melaksanakan tugasnya mencapai tujuan pendidikan. Menggunakan untuk pendekatan kuantitatif non eksperimen, Dengan analisis regresi sederhana diketahui : terdapat pengaruh postif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4 %. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif kepemimpinan kepala signifikan sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%.¹

Dalam penelitian lain F Nurdin mengungkap bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar

PONOROGO

_

¹Sumarno, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes, Tesis, PROGRAM Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang. 2009

secara bersama sama terhadap kinerja guru sebesar 60,9%.²

Penelitian dilakukan pula oleh AT. Handoko dengan menggunakan metode korelasi deskriptif dan jenis penelitian kuantitatif menggunakan teknik pengambilan sampel Proporsional Random Sampling menunjukkan, 17,81% kinerja guru dipengaruhi oleh kinerja kepemimpinan kepala sekolah.³

Fenomena yang dapat diamati oleh supervisor (Pengawas) dari kabupaten Madiun terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Geger menunjukkan kinerja yang kurang baik. Hal itu tampak pada pola pengajaran yang hanya berdasarkan pengalaman masa lalu dari waktu ke waktu tanpa diikuti perubahan terhadap hal hal baru. Metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, system evaluasi masih mengikuti kebiasaan tempo dulu yang ia kuasai dan hafal dari masa ke masa. Tidak melakukan inovasi dalam pembelajarannya dimana hal ini sangatlah dibutuhkan dalam konsep pendidikan masa kini.

²F.Nurdin, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru*. Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 4 No. 2 Juli 2017, hal 109-118

³AT. Handoko, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Dabin Iv Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang*, Skripsi UNS 2015

Rencana Persiapan Pembelajaran yang disajikan pun tampak kopi paste dari tahun ke tahun dengan metode monoton ceramah tanpa diselipkan metode variatif seperti Tanya jawab, demonstrasi atau saling Tanya, sehingga dalam pelaksanaannya tidak dapat dipakai sebagai acuan pembelajaran. Pembelajaran yang disajikan berdasarkan pemahaman materi yang dikuasainya saja. Dalam hal evaluasi belajar para guru telah memiliki Bank soal yang juga dapat dipakai turun temurun dengan kurang mengindahkan system evaluasi terupdate.⁴

Keberhasilan pengelolaan instansi sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya ujung tombak keberhasilan manusia. Guru selaku pembelajaran di sekolah akan teruji lewat kinerjanya. Disinilah peran kepala sekolah dituntut untuk dapat menggerakkan, mengajak, memotivasi seluruh insan pendidikan yang ada dalam jajarannya untuk mensukseskan pembelajaran. Dalam hal ini kepala sekolah dituntut memahami apa yang menjadi kebutuhan para guru maupun tenaga kependidikan dibawah naungannya.5

.

⁴Hasilwawancaradenganpengawas TK SD Kecamatan Geger Kab.Madiun tentang Prestasi Kependidikan kecamatan Geger

⁵15 Indikator Kinerja Kepala Sekolah Yang Efektif - AsikBelajar.Com," accessed October 17, 2019, https://www.asikbelajar.com/.

Karena tuntutan itulah maka seorang kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah hendaknya menyadari dan tanggap terhadap kebutuhan pemeliharaan prestasi dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan situasi kondusif di lingkuan kerja serta memberi dorongan moral agar guru dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan kode etik.

dan berliku panjang Jalan menjadi guru professional secara formal ditandai dengan didapatkannya dengan selesainya sertifikat sertifikasi PPG. Profesionalisme guru pascasertifikasi terus diberikan tagihan-tagihan terukur. Misalnya saja, kinerja keguruan dibuktikan dengan laporan kinerja guru setiap semester sesuai standar yang berlaku. Idealnya juga memiliki kinerja penelitian, termasuk penelitian tindakan kelas (PTK), dan publikasi ilmiah pada jurnal berkala. Setelah tersertifikasi, idealnya guru menunjukkan kompetensi akademik dan performasi pedagogik yang lebih tinggi. Guru tesertifikasi juga sangat diharapkan memiliki budaya mutu yang tercermin pada pandangan hidupnya yang berorientasi pada kinerja keguruannya yang terus meningkat, gemar membaca, melakukan penelitian, menulis, dan memublikasikan artikel hasil penelitiannya. ⁶

Terdapat problem di kinerja guru. Dikutip dari Indonesiainside.id Ketua Ikatan Guru Indonesia (IGI) Muhammad Ramli Rahim beberapa waktu lalu mengakui, jika kualitas guru di Indonesia masih di bawah standar. Ditunjukkan dalam hasil uji kompetensi guru pada 2015, mendapati hasil masih di bawah standar kompetensi minimal (SKM).⁷ Dengan adanya hasil uji kompetensi dibawah standart tentunya akan memengaruhi kinerjanya di lapangan sebagai seorang professional.

Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia Unifah Rosyidi mengingatkan perlunya pengawasan kinerja guru karena peningkatan mutu dan profesionalisme guru tidak boleh berhenti pada program sertifikasi saja. Pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah dengan mendorong guru untuk aktif dalam kegiatan-kegiatan di sekolah dan di musyawarah guru mata pelajaran (MGPMP). Selain itu kepala sekolah juga bisa

⁶ Muhbib Abdul Wahab, https://nasional.sindonews.com/ Jalan Terjal Menjadi Guru Bermutu Senin, 25 November 2019 - 06:00 WIB

⁷ Eko Pujianto, *Rendahnya Kualitas Guru Jadi Tantangan Indonesia Hadapi Revolusi Industri 4.0*, https://indonesiainside.id/ 5 januari 2020

memperketat rekomendasi kenaikan pangkat jika kinerja guru tidak maksimal.⁸

Nampak problem kinerja guru yang dipengaruhi oleh profesionalisme sebagai kompetensi yang wajib dikuasai guru dan kepengawasan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai atasan langsung guru di sekolah.

Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Geger kabupaten Madiun dalam tahun ajaran 2019 / 2020 diampu oleh 189 guru PNS yang sudah bersertifikasi dan kepala sekolah juga berstatus PNS tersertifikasi sejumlah 34 orang.

Berdasarkan uraian latar berlakang di atas, penelitian ini bermaksud mengungkap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Geger Kabupaten Madiun tahunajaran 2019 / 2020.

PONOROGO

.

⁸ Kompas.com, *Kinerja Guru Pascasertifikasi Harus Diawasi*, https://edukasi.kompas.com 9 0kt 2009.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan di atas, maka yang peneliti memfokuskan penelitian pada problem di lapangan yakni sejauh mana kepemimpinan Kepala Sekolah dan profesionalisme guru dapat memepengaruhi kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Geger Kabupaten Madiun. Masalah pokok tersebut teridentifikasi sebagai berikut:

Kurang optimalnya Kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Geger Kabupaten Madiun Hasil belajar peserta didik akan menjadi salah satu tolok ukur kinerja guru tetapi Nilai UAS tahun 2017 menunjukkan rangking ke 5 se kabupaten Madiun Lima tahun terakhir gagal menjuarai siswa berprestasi maupun guru berprestasi di tingkat Kabupaten

C. Pembatasan Masalah

Pembahasan yang dikaitkan dengan judul diatas sangatlah luas, sehingga di lapangan tidak mungkin permasalahan-permasalahan itu dapat terjangkau dan terselesaikan semua. Oleh karena itu perlu adanya pembatasan masalah guna menghindari kesalahpahaman

sehingga timbul penafsiran yang berbeda yang akan mengakibatkan penyimpangan makna judul di atas.

Pada akhirnya penulis membatasi masalah dan ruang lingkup pembahasan penelitian sebagai berikut :
Kinerja guru dibatasi pada kemampuan guru dalam merencanakan mempersiapkan dan mengelola pembelajaran, meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan terhadap metode dan strategi mengajar, Pemberian tugas kepada siswa dan Kemampuan pengelolaan kelas.

Kepemimpinan Kepala Sekolah difokuskan pada sikap kepemimpinan kepala sekolah dalam performance dan pola perilaku dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah sebagai tugas kepemimpinan.

Profesionalisme guru dibatai pada kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional.

D. Perumusan Masalah

Atas dasar pembatasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah kinerja guru dipengaruh oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru di SD Negeri di Kecamatan Geger Kabupaten Madiun?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Harapan penulis semoga Penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan dengan penelitian akan dapat diberikan sumbangan teori, diantaranya menguji teori-teori menajemen pendidikan terdahulu yang berkaitan dengan judul di atas yakni kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru

2. Manfaat Praktis

Diharapkan secara praktis, penelitian dapat memberi manfaat yang diperoleh melalui temuan ini antara lain sebagai berikut:

a. Bagi instansi terkait seperti Dinas Pendidikan, khususnya Kordinator Wilayah VI Kecamatan Geger Kabupaten Madiun semoga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan guru SD beserta kepala sekolah di wilayah kabupaten Madiun dalam rangka pembinaan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru untuk meningkatkan kinerja guru

- sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Geger Kabupaten Madiun.
- b. Memberikan motivasi bagi guru Sekolah Dasar di wilayah kerja kabupaten Madiun dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

F. Jadual Penelitian

Penelitian dijadualkan sebagai berikut:

Tabel 1.1. Jadual Penelitian (2019/2020)

No	Nama Kegiatan	O kt	N o p	D es	Ja n	F e b	M ar	A pr
1	Persiapan ujian Proposal							
2	Ujian Proposal	7						
3	Revisi Proposal							
4	Pengumpulan dan							
	pengolahan Data							
5	Penyusunan Laporan							
	Penelitian							
6	Ujian Tesis							
7	Revisi dan Binding Tesis							
8	Penyerahan Tesis	0	03 6					

BAB II LANDASAN TEORETIS

A. Deskripsi Teoretis Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata imbuhan dalam bahasa indonesia yang berasal dari kata dasar "kerja" menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja⁹. Berhasil tidaknya sebuah tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dijawab oleh prestasi kinerja. Beberapa pengertian Kinerja dari para ahli diantaranya menurut Anwar Prabu Mangkunegara: "Kinerja (prestasi kerja) diartikan sebagai hasil kerja baik maupun kuantitas yang dapat secara kualitas dipersembahkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya". "Hasil kerja yang dinilai dari kombinasi

PONOROGO

⁹ Wikipedia Ensiklopedibebas, disuntingSenin, 2 Desember 2019 pukul 21:38

kemampuan usaha dan kesempatam yang diberikan" merupakan pengertian kinerja yang diungkap oleh Amba Teguh Sulistiyani". Sedangkan Maluyu S.P. Hasibuan mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam rangka melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan yang dimiliki, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang disediakan". ¹⁰

Payaman I. Simanjuntak merumuskan definisi kinerja merupakan pencapaian tujuan organisasi dalam tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tugas tertentu. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari pentingnya sebuah kinerja. Hal ini disebabkan karena setiap individu atau organisasi akan memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan cara menetapkan target atau sasaran yang harus terwujud dalam kurun waktu tertentu. Ketercapaian target yang merupakan keberhasilan individu dalam beban pekerjaannya tersebut disebut sebagai kinerja.¹¹

¹⁰ Wikipedia Ensiklopedi bebas, disuntingSenin, 2 Desember 2019 pukul 21:48

¹¹Simanjuntak, Payaman I. (2005). *ManajemendanEvaluasikinerja* Jakarta: LembagaPenerbitFakultasEkonomiUniversitas Indonesia.

Sebuah hasil kerja yang dicapai sesuai wewenang dan tanggungjawab masing masing secara legal, tanpa melanggar hukum dan disesuaikan dengan moral maupun etika yang sudah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi diartikan sebagai kinerja oleh Prawirosentono.¹²

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan tentang kinerja yakni suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi dalam rangka mewujudkan tujuan sebagai target kerja. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kecakapan, pengalaman, kesungguhan, waktu, kesempatan, dan rasa tanggungjawab.

Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Dalam hal ini yang dimaksud Usaha adalah hasil manivestasi motivasi yang mengerahkan jumlah energi (fisik atau mental) yang disumbangkan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang juga dimanfaatkan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan ini

_

¹² Ahmad Susanto, *ManajemenPeningkatanKinerjaGur*, (Jakarta, KencanaPrenadaMedia Group, 2016) cet ke-1, hal 69

biasanya dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka yang panjang. Persepsi tugas merupakan dorongan dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam bidang pekerjaannya. Ada pendapat lain yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pekerjaannya dalam kriteria tertentu yang diberlakukan untuk masing masing pekerjaan.¹³

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perlu juga disini dipaparkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru karena kincrja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Faktor itu adalah faktor internal dan faktor eksternal. keduanya sama-sama memberi dampak terhadap kinerja guru.

Faktor internal kinerja guru menurut Barnawi adalah faktor yang berasal dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

¹³Robbin P. Steppen, *PerilakuOrganisasi*, Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta, 1996

Faktor internal tersebut akan mempengaruhi keprofesionalan seseorang yang pada dasarnya dapat direkayasa melalui pre-service training dan in-service training. Pada pre-service training, cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, penerapan disiplin tinggi di setiap lembaga pencetak tenaga kependidikan dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara pada in-service yang bisa dilakukan training, cara ialah dengan rncnyelenggarakan diklat yang bcrkualitas secara berkelanjutan.¹⁴

Natalia Pranata mengatakan bahwa factor internal yang mempengaruhi kinerja guru meliputi 1) Kepribadian dan dedikasi. Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya.

2) Profesionalisme. Perubahan peranan guru dari seorang orator verbalistis menjadi berkekuatan dinamis mampu

_

¹⁴Barnawi& Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogya AR-RUZZ MEDIA, cetkedua2017, hal 43-45

menciptakan sistem dan suasan belajar di kelas dengan lingkungan belajar yang bisa dikatakan invitation learning environment akan dapat terwujud dengan Pemenuhan persyaratan profesionalisme seorang guru . 3) Kemampuan Kemampuan mengajar sebenarnya mengajar. guru pencerminan penugasan merupakan guru atas kompetensinya yang terwujud dalam kemampuan penguasaan bahan, penguasaan landasan kependidikan, menyusun program pengajaran, melaksanakan Program Pengajaran, menilai proses belajar, dan hasil menyelenggarakan bimbingan proses dan penyuluhan, menyelenggarakan administrasi kelas dan mengembangkan kepribadian sekolah, diri. dapat berinterkasi dengan sejawat dan masyarakat berdasarkan melakukan penelitian sederhana etika. pengembangan kemampuan mengajar. 4) Antar hubungan dan komunikasi, 5)hubungan dengan masyarakat, 6) Kedisiplinan.¹⁵

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang berada di luar guru dimana dapat pula memengaruhi

¹⁵ Natalia Pranata, *Faktor Yang MempengaruhiKinerja Guru*, http://nataliapranata. blogspot.com/2016/12/.Akses, Jumat, 16.06

kinerja guru, contohnya ialah (1) gaji; (2) sarana dan prasarana; (3) lingkungan kerja Fisik; (4) kepcmimpinan. ¹⁶

Memperhatikan Faktor-faktor eksternal tersebut sangat penting karena pengaruhnya terhadap guru cukup kuat. Setiap hari, faktor-faktor tersebut lebih sering memengaruhi guru karena setiap hari guru berhubungan langsung dengan factor factor itu, sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Faktor pertama yang besar pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh semangat dan bidang pekerjaannya antusias iika mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba-kekurangan dimana pekerjaannya tidak dapat memberikan gaji mencukupi maka ia akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. Begitu sampai di kelas, pengalaman belajar yang diberikan kepada siswa tidak akan berkualitas. Bahkan, tidak

¹⁶ Ibid

menutup kemungkinan gaya mengajar yang ditampilkan guru bukannya mengembangkan potensi siswa malah justru mematikan potensi siswa karena mereka bekerja dengan emosi yang tak stabil. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja.

Pekerjaan guru sangat ditunjang oleh lengkap tidaknya sarana prasarana sekolah yang ada. Dapat dibandingkan antara guru yang sarana prasarana sekolah lengkap dangan guru yang sarana prasarana sekolah kurang memadai. Secara logika akan terdapat perbedaan mencolok antara keduanya. Guru yang lengkap sarana prasarannya akan berkinerja lebih baik dibandingkan guru yang sarana prasarananya seadanya, bahkan harus mencari sendiri dengan taraf kekreatifannya.¹⁷

Sedangkan menurut Ahmaad Susanto, faktor faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja adalah 1. Faktor internal yang menyangkut: ajaran yang diyakini, sistem budaya, agama, semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi. 2. Faktor eksternal yang menyangkut: latar belakang pendidikan dan lingkungan

¹⁷ Ibid

dia hidup, pertimbangan sosial dimana alam pertimbangan lingkungan kerja. Dalam konteks lingkunga kerja, M. Arifin menyebutkan beberapa hal mempengaruhi semangat kerja vaitu 1) volume upah kerja, 2) suasana kerja dan iklim komunikasi dan demokratis, 3) penanaman sikap dan pengertian di kalangan pekerja, 4) jujur dan dapat dipercaya, 5) penghargaan terhadap yang berprestasi, 6) sarana yang menunjang bagi kesejahteraan dan fisik. Etos kerja dan profesionalisme mental merupakan suatu tugas tanpa akhir, maka yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan mempunyai kewajiban moral, kewajiban sosial, dan sekaligus kewajiban historis untuk meningkatkan kinerjanya. 18

Kebutuhan belajar sepanjang hayat akan menjadi kebutuhan dasar pada setiap orang dalam menghadapi tantangan perubahan yang terus berjalan. Inspirasi dan motivasi dari kehadiran sosok pemimpin menjadi modal lahirnya budaya kerja yang terus belajar. Pengarahan terhadap usaha usaha pekerja untuk menggapai tujuan membutuhkan sosok kepemimpinan yang efektif dan

_

¹⁸Ahmad Susanto, *ManajemenPeningkatanKinerjaGur*, (Jakarta, KencanaPrenadaMedia Group, 2016) cet ke-1, hal 73

inspirtif dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawan.¹⁹

3. Indikator Kinerja

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pengertian guru adalah tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Mengacu pada pengertian guru di atas, mengajar, mendidik, melatih para peserta didik agar menjadi individu yang berkualitas, baik dari sisi intelektual maupun akhlaknya merupakan tugas dan tanggung jawab seorang pendidik yang dalam hal ini adalah sebuah profesi guru.

Adapun kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa kinerja guru, dalam hal ini kompetensi

_

¹⁹ Ibid

guru meliputi empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pertama, kompetensi pedagogik, adalah kemampuan dalam Pengelolaan peserta didik, yang meliputi:

- a. Menguasai Pemahaman terhadap wawasan atau landasan kependidikan
- b. Mampu memahami peserta didik.
- c. Pengembang kurikulum/silabus
- d. Perancang pembelajaran.
- e. Pelaksana pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- f. evaluasi hasil belajar.
- g. Pengembang peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. ²⁰

Kedua, kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi:

- a. Berpenampilan mantap.
- b. Menjaga kestabilan emosi
- c. Berfikir dewasa.
- d. Bersikap Arif maupun bijaksana.

²⁰ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja GurU*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2016) cet ke-1, hal 70

-

- e. Berwibawa.
- f. Berakhlak mulia.
- g. Dapat menjadi teladan siapa saja.
- h. Mengevaluasi kinerja sendiri.
- Selalu mengembangkan diri secaraberkesinambungan.²¹

Ketiga, kompetensi profesional, merupakan kemampuan penguasaan bahan pembelajaran secara luas dan mendalam, yang meliputi: Konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar. Bahan ajar yang terdapat dalam kurikulum sekolah. Hubungan konsep dalam pelajaran terkait. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.²²

Keempat, kompetensi sosial, yaitu pendidik sebagai bagian dari masyarakat dituntut mempunya kemampuan untuk berperan dalam hal-hal:

a. Berkomunikasi baik secara lisan atau tulisan.

²¹ Ibid, 71

²² ihid

- b. memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- c. Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, dan semua insan pendidik;
- d. Santun bergaul dengan masyarakat dan lingkungan. ²³

Anggapan terhadap Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik ketika ia melaksanakan tugas sesuai tuntutan organisasi dan instansi sekolah. Dan dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi utama apalagi mengingat tuntutan masyarakat yang semakin komplek terhadap kualitas pendidikan. Disinilah muncul betapa pentingnya peningkatan kinerja guru.

Khususnya kemampuan Paedagogik dapat dilihat dari tugas guru sebagai pengajar yang dapat tercermin dalam empat kemampuannya, yakni merencanakan dan mempersiapkan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses pembelajaran, menilai kemajuan proses pembelajaran, dan tak kalah pentingnya menguasai materi pelajaran.

²³ ibid

Kinerja guru mempunyai spesifikasi Spesifikasi itu dapat dipakai untuk mengukur dan melihat Kinerja guru yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yang selanjutnya ditetapkan sebagai indicator kinerja guru adalah bagaimana seorang guru mampu (1) merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran, (2) menguasai materi pelajaran, (3) penguasaan metode dan strategi mengajar (4) Pemberian kepada tugas siswa Kemampuan (5)pengelolaan kelas.²⁴

B. Deskripsi Teoretis Kepemimpinan Kepala Sekolah

A. Teori Kepemimpinan

Sebanyak orang mencoba mendefinisikan kepemimpinan, sebanyak itu pula variasi definisi kepemimpinan. Secara luas kepemimpinan meliputi keseluruhan proses mempengaruhi mengajak memotivasi kelompok dan budayanya, dalam menentukan tujuan organisasi agar orang orang bawahannya dapat mengikuti kebijakannya dalam rangka pemenuhan tujuan organisasi

²⁴ Ibid, 175

yang telah ditetapkan.

Suharsimi Arikunto menyebut kepemimpinan sebagai kemampuan usaha untuk memengaruhi secara individu maupun kelompok agar mereka secara sukarela mau mengerahkan segenap kemampuannya semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan kelompok yang telah mereka tetapkan bersama. Sedangkan Hadari Nawawi berpendapat lain yakni kepemimpinan harus mampu menggerakkan, terus menerus memberikan motivasi dan mempengaruhi orang orang agar mereka secara sadar melakukan kegiatan terpusat pada pencapaian tujuan. Hal ini dapat dilakukan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan kegiatan yang harus dilakukan.²⁵

Menurut S. P. Siagian pengertian kepemimpinan adalah kemampuan yang harus ada pada orang yang mendapat jabatan pimpinan dalam sebuah organisasi dimana dibutuhkan ketrampilan dan kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain sebagai bawahannya untuk berfikir dan bertindak sebesar besar untuk

²⁵Uklamad Abdullah, *Menejemenkepemimpinanuntukmeningkatkanmutu madrasah*, STAIN Press Kediri

memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.²⁶ Kemudian Departemen Pendidikan Kebudayaan pengelolaan dalam Sekolah Dasar menjelaskan, bahwa " kepemimpinan pendidikan adalah seorang kepala sekolah yang dituntut kemampuannya untuk memberikan pengaruh pengaruh hebatnya kepada para guru yang akan membawa guru tergerak melaksanakan tugas dan kegiatan secara bersama sebagai sebuah team untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien dan berkelanjutan. "

Kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, menjalankan tugas fungsi maka dalam dan kepemimpinannya kepala sekolah harus mempunyai menggerakkan, untuk mengerahkan. kemampuan membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga

²⁶M. Prawiro, "Pengertian dan Definisi Istilah (blog), November 25, 2017,.

dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁷

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat menentukan keberhasilan sekolah. Sekolah yang efektif atau sukses hampir selalu ditentukan kepemimpinan kepala sekolah sebagai kunci kesuksesannya. Kepala sekolah disamping memberi layanan juga memelihara segala sesuatunya secara lancar dan terus menerus semisal dengan memelihara kerukunan, mencurahkan waktu, energi, intelek dan emosi untuk memperbaiki sekolah. Kepala Sekolah merupakan sosok unik yang membantu Sekolah dalam ber*image* tentang apa yang dapat dilakukan, memberi arahan atau dorongan dan keterampilan untuk membuat perkiraan *image* sebenarnya.²⁸

Pengkajian kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini memfokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah dalam tugas pokoknya sebagai pemimpin dengan merujuk pada performance dan pola perilakunya dalam pelaksanaan kepemimpinan. Sehingga dalam penelitian ini ditegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah

²⁷Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, *Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1999

²⁸Ukllammad Abdullah, *manajemen dan kepemimpinan dalam peningkatan mutu Sekolah*, Kediri Stain Press 2015, hal 162

pola perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah yang dimanifestasikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain sebagai bawahannya agar bersedia bekerja bersama sama dalam tugas yang diembannya dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Indicator kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud adalah: (1) memiliki kepribadian yang kuat (jujur, percaya diri, tanggungjawab (2) berani mengambil resiko dan keputusan (3) berjiwa besar; (4) Emosi stabil, dan (5) teladan.²⁹

B. Kinerja Guru di Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah

Faktor eksternal sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja gurumeliputi latar belakang pendidikan dan lingkungan alam dimana dia hidup, pertimbangan sosial dan pertimbangan lingkungan kerja.Dalam konteks lingkunga kerja, disebutkan adalah suasana kerja dan iklim diantaranya komunikasi.Tentu saja hal ini erat hubungannya dengan Kepala Sekolah selaku pimpinan, rekan guru sebagai teamwork, dan tenaga kependidikan yang lainnya.

.

²⁹ Ahmad Susanto, *ManajemenPeningkatanKinerja Guru*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2016) cet ke-1, hal 16

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Keberhasilan pendidikan di sekolah guru. ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala juga bertanggung sekolah iawab penyelenggaraan keg<mark>iatan pe</mark>ndidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, penyedia dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana yang harus ada. 30

Kepala sekolah sebagai pelaksana tertinggi di sekolah bertanggung jawab penuh atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, maupun pembinaan tenaga kependidikan di sekolah. Mengupayakan peningkatan kinerja mengajar guru merupakan salah satu tugas kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan di sekolahnya sehingga pendidikan di sekolahnya tergolong

PONOROGO

³⁰ E. Mulyasa, *KurikulumBerbasisKompetensi*,Bandung: RemajaRosdakarya Offset, 2004, hal 25

berhasil akan merupakan tolok ukur keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah juga.³¹

Kinerja guru dapat menjadi akibat dari kebijakan, sikap dan tindakan social kepala sekolah terhadap mereka, dimana semua itu memberi warna pada kondisi kerja di sekolah. Kinerja yang merupakan perasaan dorongan yang dibutuhkan guru dalam bekerja akan sangat diwarnai oleh pola sikap kepemimpinan kepala sekolah dalam sikap social dengan bawahannya. Sehingga diduga terdapat pengaruh positif yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Atau dengan kata lain semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru di sekolah tersebut.

C. Deskripsi Teoretis Profesionalisme Guru

1. Teori Profesionalisme Guru

Profesionalisme, secara etimologi istilah profesi berasal dari bahasa Inggris "profession", berakar dari bahasa Latin "profesus" yang berarti mampu atau ahli dalam satu bentuk pekerjaan. Menurut Tilaar profesi

³¹ Ahmad Susanto, *ManajemenPeningkatanKinerjaGur*, (Jakarta, KencanaPrenadaMedia Group, 2016) cet ke-1, hal 29

merupakan pekerjaan, dapat juga sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menurut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Seorang profesional menjalankan tanggungjawab sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya.

Rizal, pendiri Gerakan Sekolah Menyenangkan (GSM) menjelaskan guru dalam menjalankan perannya hanya sebagai sumber ilmu tidak pengetahuan melainkan selaku fasilitator dan role model bagi muridnya.Hal inilah yang sejak enam tahun lalu menjadi fokus GSM, untuk melakukan transformasi aktor pelaku peran guru, sebagai pendidikan tidak digantikan terdepan.guru dengan peran digitalisasi. Peran digital hanya pada tahapan birokrasi maupun administrasi agar tercipta kondisi yang cepat, gesit, dan tangkas. Sedangkan, peran transformasi para murid oleh kepada guru tidak dapat digantikan.Karenanya Indonesia perlu membangun profesionalitas guru dari berbagai aspek dan tahapan antara lain mental, pola pikir, mindset, sekaligus kemampuan guru yangbersangkutan. Tahapan pertama yang perlu dilakukan adalah membangun pola pikir atau *mindset* yang tidak menjadikan pendidikan sebagai wadah menyeragamkan potensi anak didik melalui kurikulum konten tertentu. ³²

Bentuk usaha menjadikan pendidikan sebagai sektor pembangunan efektif, peranan guru menjadi factor yang mutlak diperlukan. Bukan saja jumlahnya yang harus mencukupi, melainkan mutunya juga harus baik. Makin sungguh-sungguh Pemerintah untuk melakukan pembangunan SDM, makin penting kedudukan guru Sebagai faktor pembangunan yang sangat strategis, pembangunan pendidikan (guru di dalamnya) tidak bisa dilakukan dengan cara-cara sporadis dan terbatas. Karena dalam pembangunan pendidikan, kita akan bicara kondisi yang hari ini terjadi, dan juga bicara tentang kondisi 20, 30, 40 tahun ke depan, dalam menyiapkan generasi penerus

 $^{^{32}}$ Republika.co.id, Selasa 29 Oct 2019 16:50 WIB, akses 30 Des 2019 pkl20.20

pembangunan.³³Disinilah ditemukan alasaan betapa penting dan sangat diperlukannya keprofesionalan seorang guru di dunia pendidikan Indonesia.

Pekerjaan guru yang sudah tidak diragukan untuk dapat dikatakan sebagai profesi dalam bidang pendidikan dan pengajaran tentu saja perlu didukung oleh suatu kode etik guru yang berfungsi sebagai norma hukum dan sekaligus sebagai norma kemasyarakatan. Namun, hingga kini pekerjaan untuk melakukan pendidikan dan pengajaran ini masih sering dianggap dapat dilakukan oleh siapa saja. Paling tidak hal ini masih sering terjadi di lapangan, sehingga menjadi sebuah tantangan bagi profesi guru...

Tuntutat cakupan kompetensi berkaitan dengan profesionalisme guru tertuang juga dalam undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen meliputi empat kompetensi yakni kompetensi paedagogik; kompetensi

PONOROGO

³³<u>https://www.inews.id/</u>Senin, 25 November 2019 - 17:20 WIB, akses 30 Des 2019 pkl 20.26

³⁴RavikKarsidi, M.S, *Profesionalisme Guru Dan PeningkatanMutuPendidikan Di Era Otonomi Daerah*, Seminar NasionalPendidikan "Profesionalisme Guru danPeningkatanMutuPendidikan di Era Otonomi Daerah", Wonogiri 23 Juli 2005

kepribadian; kompetensi sosial; dan kompetensi profesional yang dapat diperoleh dan dibuktikan melalui serangkaian pendidikan profesi.

Kompetensi yang harus dimiliki guru adalah (1) Kompetensi pedagogik meliputi: pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar,dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikin<mark>ya. \</mark> (2) kemampuan personal yang berkepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa cerminan dari kemampuan personal yang tercover dalam kompetensi kepribadian. (3)Kompetensi kemampuan sosial merupakan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (4)Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan kurikulum mata pelajaran dari sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya. Serta penguasaan terhadap struktur dan metodelogi keilmuannya. ³⁵

Profesi yang merupakan pekerjaan, dapat pula berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hirarki organisasi birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Inti dari profesi seseorang harus memiliki keahlian, pada adalah modern keahlian diperoleh masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan khusus.Suatu profesi adalah kegiatan seseorang untuk menghidupi kehidupannya. Profesionalisme guru dapat dipersepsikan sebagai suatu kegiatan profesi yang mengacu pada adanya guru yang memangku jabatan dengan inidikator profesionalisme sebagai berikut: (1) ahli dibidang teori dan praktek ilmu keguruan,(2) senang memasuki organisasi profesi (keguruan), (3) memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai, (4) melaksanakan kode etik guru, (5) memiliki otonomi dan rasa tanggungjawab,

_

³⁵https://www.e-jurnal.com/2014/02/indikator kompetensi guru html, akses 10 Des 2019 pkl 22.20

(6) memiliki rasa pengabdian dan bekerja berdasarkan panggilan hati nurani.³⁶

2. Kinerja Guru di Pengaruh Profesionalisme Guru

Jika factor kepemimpinan kepala sekolah menjadi factor penentu kinerja guru secara eksternal, maka secara internal kinerja guru juga dipengaruhi oleh: ajaran yang diyakini, sistem budaya, agama, semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi. Semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi berkaitan erat dengan tingkat keprofesionalan guru itu sendiri.

pekerjaan Kesesuaian dengan bidang keahliannya akan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Berlaku juga untuk penempatan bidang guru. Mutlak tugas harus dilakukan seorang penempatan tugas guru sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Secara otomatis apabila penempatan guru belum sesuai dengan bidang tugas akan mengakibatkan rendahnya cara kerja dan berdampak pula pada hasil

_

³⁶Rusdarti, *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi ilmiah Melalui Workshop Dan Pendampingan Bagi Guru sma Kota Semaran g*https://www.researchgate.net/publication/332667146 akses, 7-12-2019 pkl 21:50

kerja mereka. Efek dari itu semua akan merambah pada rasa tidak puas di semua pemangku kepentingan tak terkecuali guru itu sendiri, bahkan bisa berakibat rasa kecewa yang menghambat perkembangan moral kerja guru yang berasngkutan.³⁷dengan cara memberikan seseorang sesuai pekeriaan dengan bidang kemampuannya akan menumbuhkan moral kerja yang positif. Moral kerja yang positif adalah bekerja dengan suasana gembira, tidak merasakan sebagai beban yang dipaksakan, melainkan suatu bentuk tugas yang menyenangkan sehingga mampu menumbuhkan rasa mensintai tugas sebagai sesuatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Disini terletak pentingnya peningkatan kinerja melalui cara memberikan tugas sesuai dengan bidang kemampuannya,³⁸ pekerjaan ini dapat disebut sebagai sebuah keprofesionalan.

Berdsarkan pada pemikiran bahwa seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan

³⁷Ibid, 273

³⁸Pidarta. 1999. *PerananKepalaSckolahPadaPendidikanDasar*. Jakarta: PT BinaAksara, hal:32

yang luas dalam bidangnya maka kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi pula oleh kemampuan profesionalisme guru-gurunya. Seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang luas Castetter.³⁹ ungkap dalam bidangnya. kepentingan peningkatan kinerjanya, guru wajib selalu berusaha disiplin waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran variatif dengan tepat, serta diri melalui kegiatan seminar atau pelatihan baik mandiri maupun atas tunjukan pimpinan.

3. Kinerja Guru Di Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin tidak dapat lepas dalam upaya perbaikan kinerja dan profesionalisme guru dalam pembelajaran agar efektif dan efesien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. kualitas pendidikan dapat diwujudkan dengan pelaksanaan tugas guru secara professional.

_

³⁹Sagala, Saiful.2006. KemampuanProfesional Guru danTenagaKependidikan. Bandung: Alfabeta

Cara kerja professional akan dapat menumbuhkan prestasi kerja yang optimal pula. Dengan demikian terdapat pengaruhpositif antara profesionalisme dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini berarti pula semakin profesional seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, maka akan semakin berkinerja baik.

Salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan guru. Keberhasilan hasil adalah penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mengelola peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan hasil pendidikan sangat dipengaruhi mutu kemampuan profesional mengajarnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan pembelajaran di sekolahnya akan mencurahkan segenap kemampuannya mendorong pengembangan guru. Jika guru telah mendapatkan perhatian yang lebih dalam kegiatan pengajaran yang dilakukannya oleh kepala sekolahnya, maka hal itu akan meningkatkan kinerja, khususnya kinerja mengajarnya.⁴⁰

Guru akan memiliki kecenderungan meningkatkan kinerjanya apabila Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat diterima oleh guru-guru. Apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya maka Kepemimpinan kepala sekolah dapat mendayagunakan sumberdaya dan khususnya sumber daya manusia yaitu guru, maka pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru dan hasil yang dicapai secara keseluruhan. Guru profesional terkait dan melekat pada tugas keprofesionalannya yang akan mempengaruhi kinerja guru, selagi profil guru profesional masih eksis dalam tugasnya. Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan

⁴⁰ Ahmad Susanto, *ManajemenPeningkatanKinerja Guru*, (Jakarta, KencanaPrenadaMedia Group, 2016) cet ke-1, hal 89

dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Profesionalisme guru terkait erat dengan mutu seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang pada gilirannya kinerjanya menjadi baik. Dengan demikian profesionalisme akanberpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan guru profesional dalam suatu organisasi sekolah sebagai suatu sistem akanmempengaruhi kinerja guru. Dengan demikinan diduga kepemimpinan kepala sekolah dan guru profesional secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru khususnya sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin profesional guru dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerja guru akan meningkat pula.



D. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan acuan bagi peneliti dalam membuat penelitianyang dijadikan sebagai sumber atau bahan dalam membuat penelitian

Suyamti, Pascasarjana UNS Prodi. Teknologi Pendidikan tahun 2009 dengan Judul "Hubungan antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMA Negeri Surakarta" mendapatkan kesimpulan sebagai berikut dengan Terbuktinya kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja Guru, memberikan makna bahwa kepala sekolah yang dapat memberikan aspirasi kepada bawahan, melakukan pengawasan secara intensif, melaksanakan dan pekerjaan, memberikan mengembangkan petunjuk kepada bawahan, memiliki kemampuan pelaksanaan yang baik, bertanggung jawab, komunikasi mengkoordinir warga sekolah dengan baik dan memiliki kemampuan menyelesaikan persoalan, dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian semakin tinggi kualitas kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja guru. Terbuktinya Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru, mempunyai makna bahwa pemberian kesempatan kepada guru untuk maju, terciptanya perasaan aman, pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi, kondisi kerja, yang baik, perlakuan kepala sekolah terhadap guru secara wajar, dan penghargaan terhadap nilai-nilai kepribadian guru serta kompensasi yang diberikan guru memberikan kontribusi dengan kinerja guru, dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru. Terbuktinya pengaruh Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru mendapat F hitung sebesar 66,575, memberikan makna bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang tinggi berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Suwanto,-Pascasarjana UNS Prodi. Teknologi Pendidikan 2009 dalam Tesisnya berjudul : Hubungan keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap profesionalitas guru pada Sekolah Dasar negeri di kecamatan Ngadirojo kabupaten Wonogiri,

Dengan kesimpulan : terdapat hubungan positif yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalitas guru. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim sekolah dengan profesionalitas guru, terdapat hubungan positif yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan profesionalitas.

SUMARNO, Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang dalam tesisnya berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes menyimpulkan bahwa kinerja guru performance mencerminkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam kenyataannya maksimal tidaknya kinerja guru dipengaruhi banyak faktor. Kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru merupakan dua faktor diantara faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar sebesar 43,80%. Berdasarkan penelitian ini disarankan kinerja guru perlu ditingkatkan dan guru harus menyadari antara hak dan kewajiban harus seimbang. Profesionalisme yang sudah baik dipertahankan dan ditingkatkan lagi mengingat mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini mempunyai beberapa kesamaan dengan penelitian terdahulu diantaranya dalam variable yang diambil yaitu Kinerja guru, profesionalisme dan kepemimpinan. Berbeda dengan tiga penelitian diatas, disini kami akan mengungkap Penelitian senada pada sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Geger Kab Madiun Jawa Timur pada tahun ajaran 2019 / 2020 dengan focus

pada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan, sedangkan hipotesis alternatif dalam penelitian ini sebagai berikut kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama sama

F. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menempatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru sbagai variabel bebas sedangkan kinerja guru sebagai variabel terikat.

Definisi dari masing masing variabel adalah sebagai berikut:

Kinerja guru (Y) adalah

- Merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran
- Menguasai materi pelajaran
- Penguasaan Metode dan Strategi mengajar
- Pemberian pertanyaan kepada siswa

Pengelolaan Kelas

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) adalah pola perilaku kepala sekolah dalam menyelenggarakan dan mengarahkan guru sehingga perilaku tersebut menggambarkan interaksi antara Kepala dengan bawahannya, dengan Pengukuran menggunakan indicator sebagai berikut

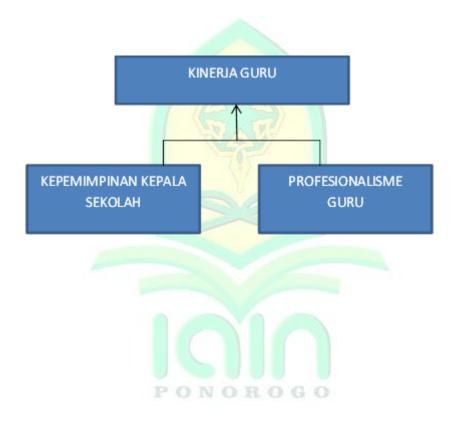
- Kepribadian yang kuat
- Berani mengambil resiko
- Berjiwa besar
- Emosi stabil
- Teladan

Profesionalisme Guru (X₂) Profesionalisme guru adalah sikap guru yang dapat diukur dengan indicator sebagai berikut:

- ahli dibidang teori dan praktek ilmu keguruan,
- senang memasuki organisasi profesi (keguruan),
- memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai,
 - melaksanakan kode etik guru,
 - memiliki otonomi dan rasa tanggungjawab,
- memiliki rasa pengabdian dan bekerja berdasarkan panggilan hati nurani.

E. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar berikut :





BAB III

METDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Jenis penelitian *ex post facto* merupakan penelitian yang berfokus pada pengkajian hubungan sebab akibat yang bersumber pada pengamatan terhadap akibat dan mencari penyebab melalui pengumpulan data. Keseluruhan sebab maupun akibat dalam penelitian ini telah terjadi. Peneliti tidak memberikan perlakuan atau memanipulasi perubahan apapun terhadap subjek penelitian. Keterangan-keterangan yang dihimpun adalah keterangan yang berdasarkan kejadian yang telah berlangsung. Penelitian ini akan diinterpretasikan secara deskriptif yaitu menjelaskan penemuannya sebagaimana yang diamati, tidak ada kontrol langsung terhadap variabel yang diteliti.

Secara garis besar gambaran pelaksanaan penelitian di lapangan adalah sebagai berikut

 Persiapan : mengecek responden, kuesioner, Pengumpulan data

- 2. Tabulasi data
- 3. Analisa data
- 4. Penulisan Laporan

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 3 bulan yakni di bulan Februari hingga Maret 2020 (semester 2 tahun ajaran 2019 / 2020, (Januari s/d Juni 2020) bertempat di SDN Wilayah kerja Korwil 6 kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.

C. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan kuantitatif, deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sajak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik

pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendiskripsikan objek penelitian atapun hssil penelitian. Adapunpengertian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang dtteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaiman adanya. tanpa melakukun analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. 41

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Kordinator Wilayah VI (Korwil VI) di Kecamatan Geger Kabupaten Madiun yang terdiri dari 34 lembaga SD Negeri dengan jumlah guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejumlah 189 orang guru.

Distribusi data guru di korwil VI kecamatan Geger adalah sebagai berikut:

⁴¹Ridwan Abdullah Sani, Penelitian Pendidikan, (Tangerang: TSSmart, 2018), cet.1, 202

Tabel 3.1 Distribusi Guru di Kecamatan Geger

No	Nama Sekolah	JumlahGuru		
1	SDN Purworejo 01 4			
2	SDN Purworejo 02	6		
3	SDN Purworejo 03	7		
4	SDN Uteran	8		
5	SDN Geger	6		
6	SDN Slambur	5		
7	SDN Sareng 01	3		
8	SDN Sareng 02	4		
9	SDN Sumberejo 01	8		
10	SDN Klorogan 01	4		
11	SDN Klorogan 02	4		
12	SDN Banaran 01	7		
13	SDN Banaran 02	5		
14	SDN Pagotan 01	5		
15	SDN Pagotan 02	5		
16	SDN Nglandung 01	6		
17	SDN Nglandung 02	5		
18	SDN Nglandung 03	5		
19	SDN Putat 01	5		
20	SDN Putat 02	7		
21	SDN Kaibon 01	6		
22	SDN Kaibon 03	8		
23	SDN Kranggan 01	5		
24	SDN Kertobanyon	6		
25	SDN Kertosari 01	4		
26	SDN Kertosari 02	7		
27	SDN Sangen 01	5		
28	SDN Sangen 02	6		
29	SDN Sangen 03	5		
30	SDN Sambirejo 01	8		
31	SDN Jogodayuh 01	5		
32	SDN Jatisari 01	6		
33	SDN Jatisari 02	6		
34	SDN Jatisari 03	6		
Jumlah	,	189		

Dari 189 guru berstatus PNS dan telah tersertifikasi secara bertahap baik melalui jalur Portofolio, PLPG, maupun PPG. Rata rata telah mengabdi lebih dari 20 tahun dengan usia saat ini 78% diatas 50 tahun, 7% diantara 40 – 50 tahun, 10% usia diantara 30 – 40 tahun dan sisanya 5% usia dibawah 30 tahun.

Mengingat jumlah populasi cukup besar sulit bagi peneliti untuk mengambil data secara keseluruhan maka penelitian ini menggunakan teknik sampel. Ukuran sampel ditetapkan dengan mmengambil tabel Isaac dan Michael. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael karena populasinya sebanyak 189 maka sampelnya sejumlah 123.

Pengambilan sampel dengan teknik Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi, untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan proportional random sampling. Adapun sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, hal ini dilakukan karena populasi diasumsikan homogen yaitu guru SDN Korwil VI Kecamatan Geger Kabupaten Madiun, untuk semua populasi pada suatu sekolah. Karena SD di wilayah Korwil 6 Kecamatan

Geger mempunyai lima Gugus maka cara pengambilan sampel secara proporsional dan acak dengan mengambil beberapa SD dalam setiap Gugus.

3. Teknik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunkan instrument penelitian berupa Angket. Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untukmemperoleh informasi yang responden tentang sejumlah data atau laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Ada beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan penggunan kuesioner dalam penelitian pendidikan dan penelitian sosial yang menggunakan rancangan survei. karena Pertama, kuesioner dapat disusun secara teliti dalam situasi yang tenang sehingga pertanyaaan-dan pernyataan yang terdapat di dalamnya dapat mengikuti sistematik dari masalah yang diteliti. Kedua, penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti menjaring data dari banyak responden dalam periode waktu yang relatif singkat.

Pengumpulan data menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sescorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dalam indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yangmenggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata. 42

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari lima option alternatif jawaban 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif, dengan kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.2 Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert

No	Nilai	Kriteria	Tanggapan
1	5	Sangat baik / tinggi	Sangat setuju
2	4	Baik / tinggi	Setuju
3	3	Cukup	Ragu ragu
4	2	Tidak baik / rendah	Tidak setuju
5	1	Sangat tidak baik / sangat	Sangat tidak setuju

⁴²*Ibid.*, 93

_

	rendah	

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner berisi seperangkat pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kenyataan yang ada. Dalam melaksanakan metode ini peneliti akan terjun langsung guna mendapat data yang diperlukan. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mengambil SD Negeri di wilayah kerja koordinator VI Kecamatan Geger sejumlah 123 responden. Adapun kisi kisi kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kisi Kisi Kuesioner

N	Variabel	Indikator	Butir
0			
1	Kinerja Guru	Merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran Menguasai materi pelajaran Penguasaan Metode dan Strategi mengajar Pemberian pertanyaan kepada siswa Pengelolaan Kelas	1-3 $4-6$ $7-9$ $10-12$ $13-15$
		Kepribadian yang kuat	1 – 3
	Kepemi	Berani mengambil resiko	4 - 6
2	mpinan	Berjiwa besar	7 - 9
	Kepala	Emosi stabil	10 - 12

	Sekola	Teladan	13 - 15
		ahli dibidang teori dan praktek ilmu	1 – 3
		keguruan,	
		senang memasuki organisasi profesi	4 - 6
3	Profesion	(keguruan),	
	alisme	memiliki latar belakang pendidikan	7 - 9
	Guru	keguruan yang memadai,	
		melaksanakan kode etik guru,	
		memiliki otonomi dan rasa	10 - 11
		tanggungjawab,	12 - 13
		memiliki r <mark>asa pen</mark> gabdian dan bekerja	
		berdasar <mark>kan panggilan</mark> hati nurani.	14 - 15

Adapun butir pertanyaan dan pernyatan dapat dilihat dalam lampiran

4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas instrumen mengarah pada ketepatan instrumen dalam fungsinya sebagai alat ukur. Instrumen penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tinjauan terhadap isi alat ukur yang tepat dari sebuah instrument disebut Validitas isi atau content

Validity. Dikatakan memiliki validitas isi jika bahan materi alat ukur yang diberikan dapat terwakili oleh setiap butir instrument dalam tes, sehingga alat ukur yang digunakan harus dapat menyesuaikan dengan instrument tesnya. Penyelidikan validitas isi dapat dilakukan dengan cara dilakukannya diskusi panel yang menghadirkan para ahli bidang studi sekaligus ahli dalam bidang pengukuran. Adapun dalam keterbatasan cara tersebut tidak dapat dilakukan maka dapat dipakai cara kedua yakni meminta kesediaan pakar untuk melakukan analisis rasional dan logis sesuai kemampuan mereka. Cara ini dapat dilakukan dengan membandingkan butir instrument dengan materi penyusunan alat ukur (kisi kisi instrument). Alat ukur tersebut dinyatakan memiliki validitas isi jika butir instrumennya dinyatakan sesuai dengan materi penyusunan alat ukur.⁴³

Dikarenakan diskusi panel tidak dapat penulis lakukan maka dalam hal ini penulis memilih opsi kedua yaitu meminta kesediaan pakar untuk melakukan analisis rasional dan logis. Pakar tersebut adalah

1. Dr. Mukhibat, M.Ag. (Dosen di Pasca IAIN Ponorogo)

⁴³Ridwan Abdullah Sani, *PenelitianPendidikan*, Tangerang, Tira Smart cetakanpertama, Januari 2018, 130

- Dr. Mohammad Thoyib, M.Pd (Dosen Pasca IAIN Ponorogo)
- 3. Miftachul Khoiri, M.Pd (Dosen IAIN Ponorogo)

Reliabilitas alat penilaian adalah ketepatan atau keajegan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya. Artinya kapanpun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Jadi instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula.

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana df=n-2 dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka valid. Sedangkan reliabilitas dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliable.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
978	49	

Tabel 3.5 Uji Validitas Kuesioner

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	122.9667	1584.033	.717	.978
P2	122.9333	1586.478	.710	.978
Р3	122.9667	1591.620	.689	.978
P4	122.9333	1586.478	.710	.978
P5	122.8333	1584.282	.689	.978
P6	123.1333	1591.154	.742	.977
P7	123.0000	1586.000	.732	.977
P8	123.1667	1584.282	.760	.977
P9	123.1000	1588.369	.750	.977
P10	123.1667	1596.006	.647	.978
P11	123.2667	1599.237	.711	.978
P12	122.9333	1588.064	.730	.977
P13	123.1667	1583.523	.789	.977
P14	123.2000	1589.959	.765	.977
P15	123.0667	1589.995	.709	.978
P16	122.9000	1584.714	.749	.977
P17	123.1667	1583.523	.789	.977
PX1	123.1667	1588.971	.772	.977
PX2	123.0000	1582.138	.755	.977
PX3	123.0000	1586.483	.727	.977
PX4	122.8667	1589.016	.686	.978
PX5	123.0333	1587.757	.754	.977

PX6	123.0667	1597.789	.704	.978
PX7	122.7333	1597.789	.704	.978
PX8	122.9000	1597.266	.739	.978
PX9	122.8667	1604.326	.676	.978
PX10	122.8333	1593.109	.644	.978
PX11	122.8667	1594.602	.680	.978
PX12	122.7000	1591.252	.700	.978
PX13	122.6000	1581.834	.766	.977
PX14	122.7667	1578.530	.644	.978
PX15	122.8000	1593.407	.562	.978
PX16	123.0333	1588.654	.639	.978
X1	122.7333	1579.444	.639	.978
X2	122.9333	1590.892	.579	.978
X3	122.8667	1585.016	.625	.978
X4	123.1667	1593.799	.654	.978
X5	122.8667	1604.326	.676	.978
X6	122.8333	1593.109	.644	.978
X7	122.8667	1594.602	.680	.978
X8	122.7000	1591.252	.700	.978
X9	122.6000	1581.834	.766	.977
X10	122.7667	1578.530	.644	.978
X11	122.8000	1593.407	.562	.978
X12	123.0333	1588.654	.639	.978
X13	122.7333	1579.444	.639	.978
X14	122.9333	1590.892	.579	.978
X15	122.8667	1585.016	.625	.978
X16	123.1667	1593.799	.654	.978

Hasil uji validitas dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 maka nilai r tabel dapat diperoleh

melalui tabel r product moment pearson dengan df (degree of freedom): n- 2, jadi df = 30 -2 = 28, maka r tabel: 0,312. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. dapat dilihat dari Corrected Item Total Correlation, terdapat nilai keseluruhan butir > 0,312 maka dapat dinyatakan valid. Namun dalam penelitian ini kami hanya mengambil 15 butir pertanyaan untuk masing masing variable.Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha menunjukkan nilai Alpa 0,978 > 0.60 maka kontruk pertanyaan adalah reliabel.

D. Tehnik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan tehnik analisis statistic inferensial yaitu penelitian dilakukan pada sample dengan kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Statistic ini mempersyaratkan data diambil dari populasi yang jelas dengan pengambilan sampel secara random.⁴⁴ dengan bantuan SPSS Windows versi 16. Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau Statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan

⁴⁴*Ibid.*, 147

hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan tehnik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.

SPSS merupakan program komputer statistik yang mampu memproses data statistik secara cepat dan akurat. SPSS memiliki bentuk pemaparan yang baik (berbentuk grafik dan table), bersifat dinamis (mudah dilakukan perubahan data dan up date analisis) serta mudah dihubungkan dengan aplikasi lain (misalnya ekspor/impor data ke/dari Excel).

Statistik ini disebut statistik probabilitas karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akandiberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan probabilitas 0,05 artinya tingkat kebenaran hasil penelitian adalah sebesar 95%. Untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan telah memenuhi persyaratan untuk dianalisis maka perlu dilakukan uji prasyarat analisis sebelum uji

_

⁴⁵*Ibid.*, 148

analisis benar benar dilakukan. Hal ini dilakukan karena analisis data tertentu memiliki uji prasyarat tertentu pula. Untuk menghitung regresi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus berdistribusi normal.

2. <u>Uji Prasarat Analisis</u>

Analisa data menggunakan Uji Regresi linier membutuhkan Uji normalitas yang menunjukkan bahwa data benar benar berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan hasil penghitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasi. Uji normalitas dapat diukur menggunakan rumus :

$$X^2 = \sum \frac{\left(O_i - E_i\right)}{E_i}$$

X2 = Nilai X2

Oi = Nilai observasi

Ei = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi) (pi x N)

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

Dengan bantuan SPSS versi 16 peneliti melakukan uji normalitas data dengan mengambil uji Kolmogorov- smirnov dengan kriteria distribusi normal terpenuhi apabila signifikasi untuk uji dua sisi hasil perhitungan harus lebih besar dari 0,05.





BAB IV

HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, variabel penelitian, uji kualitas data, uji normalitas, dan asumsi klasik); hasil pengujian hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi.16.0.

A. Deskripsi Data Penelitian

Penyajian deskrpisi data hasil penelitian terhadap keseluruhan variabel penelitian akan ditampilkan di bab ini. Data ditampilkan berupa skor yang semuanya diambil dari hasil penyebaran angket terhadap responden yang selanjutnya dipakai sebagai data analisis berikutnya.

1. Variabel Kinerj Guru (Y)

Instrumen Kinerja Guru (Y) berhasil disusun sejumlah 17 butir pernyataan. Penilaian skor didasarkan pada skala sikap model Likert yang termodifikasi dengan penskoran 5 untuk yang menyatakan Sangat setuju, 4 untuk yang menyatakan setuju, 3 untuk yang menyatakan ragu ragu, 2 untuk yang menyatakan tidak setuju, dan 1 untuk yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berlaku untuk pernyataan positif dan sebaliknya bila pernyataan negatif.

Setelah proses uji coba dilalui, dari instrumen Kinerja Guru dari 17 butir semuanya dinyatakan layak untuk dipakai akan tetapi peneliti hanya memakai 15 butir pernyataan. Dengan demikian maka skor maksimal yang dapat diperoleh seorang responden adalah sebesar 75.

Dari skor Kinerja Guru yang telah terkumpul menunjukkan perolehan data dengan rentangan skor minimum 48 dan skor maksimum 74. Dengan rentangan tersebut diperoleh harga rata-rata sebesar 62,9 dan standart Deviasi sebesar 5,9. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Tabel berikut ini menunjukkan distribusi frekuensi data skor kinerja guru.

No Interval Frekuensi Prosentase % 45 - 503 2.44 1 2 51 - 5511 8.94 3 56 - 6027 21,95 4 61 - 6539 31,71 5 66 - 7027,64 34 6 71 - 759 7,32 Jumlah 123 100

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berada pada interval rata rata sejumlah 39 responden(31,71%). Responden diatas rata rata sejumlah 43 responden (34,96%), sedangkan responden dibawah rata rata sejumlah 41 responden (33,3%).

Dalam penelitian ini peneliti juga mengkategorikan variable Kinerja guru dengan memperhatikan Standart Deviasi, dengan kategori Tinggi {M +(1SD)}, Rendah {M-(1SD)} dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Kategori Kinerja Guru

No	Kategori	Interval Nilai	Jumlah	Prosentase
	P	ONOR	000	(%)
1	Tinggi	69,00_74,00	26	21.14
2	Sedang	57,20_68,99	71	57.72
3	Rendah	48,00_57,19	26	21.14
	J	umlah	123	100

Dari tabel diatas didapat bahwa guru SDN di korwil VI kecamatan Geger berkinerja Tinggi sejumlah 26 atau 21.14% guru, berkinerja sedang sejumlah 71 atau 57,72%, dan guru dengan kinerja rendah sejumlah 26 atau 21,14%.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Guru

	I		1				
N	Dime	nsi Kin <mark>erja</mark>	101	100	ju	mlah	
0		Guru	W. THE	1016/	- 11	skor	
			f	%	skor	ideal	%
	Mere	Sangat	-6	=//			
	ncana	Setuju	162	10.2			
	kan	Set <mark>uju</mark>	157	9.9	200		
	dan mem	Ragu <mark>ragu</mark>	50	3.1			
1	persia	Tidak		7	1588	1845	86.1
	pkan	Setuju	0	0.0			
	pemb	Sangat					
	elajar	Tidak					
	an	Setuju	0	0.0			
		Sangat					
		Setuju	117	7.4			
	Meng uasai	Setuju	181	11.4			
2	mater	Ragu ragu	68	4.3	1510	1845	82.3
2	i	Tidak	NY	~ ~	1519	1843	82.3
	pelaja	Setuju	3	0.2	GO		
	ran	Sangat					
		Tidak					
		Setuju	0	0.0			
	Peng	Sangat					
3	uasaa	Setuju	130	8.2	1546	1845	83.8
	n	Setuju	179	11.3			

	meto	Ragu ragu	60	3.8			
	de	Tidak					
	dan	Setuju	0	0.0			
	strate						
	gi	Sangat					
	meng	Tidak					
	ajar	Setuju	0	0.0			
		Sangat					
	Mem	Setuju	115	7.2			
	beri	Setuju	201	12.7			
4	perta	Ragu ragu	50	3.1	1522	1045	02.1
4	nyaan	Tidak	7-35	100	1533	1845	83.1
	kepad	Setuju	2	0.1			
	a	Sangat	(6)	11	- 70		
	siswa	Tidak	A THE	W //			
		Setuju	0	0.0			
		Sangat	-6	=//			
		Setuju	104	6.5			
		Set <mark>uju</mark>	241	15.2	000		
_	Penge	Ragu <mark>ragu</mark>	24	1.5	1556	1045	0.4.2
5	lolaan	Tidak		7	1556	1845	84.3
	kelas	Setuju	0	0.0			
		Sangat					
		Tidak					
		Setuju	0	0.0			

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa secara umum kualitas kerja guru berada pada kategori baik. Kinerja guru merupakan wujud perilaku yang tampak dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, yang sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya dengan variasi tertinggi ada pada kinerja merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran dengan bobot 86%.

Kemudian diikuti kinerja pengelolaan kelas 84,3 %, Penguasaan metode dan strategi mengajar 83,8%. menguasai materi pelajaran 83,1% dan terakhir pada kinerja memberi pertanyaan kepada siswa sebesar 82,3%.

2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seperti halnya instrumen Kinerja guru, instrumen variable Kepemimpinan Kepala Sekolah 16 butir pernyataan yang didasarkan pada skala sikap model Likert yang dimodifikasi dengan skoring 5 untuk yang menyatakan Sangat setuju, 4 untuk yang menyatakan setuju, 3 untuk yang menyatakan ragu ragu, 2 untuk yang menyatakan tidak setuju, dan 1 untuk yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berlaku untuk pernyataan positif.

Setelah melalui proses uji coba, instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah yang layak untuk dipakai adalah berjumlah 15 butir pernyataan. Dengan demikian maka skor maksimal yang dapat diperoleh seorang responden adalah sebesar 75.

Data terkumpul menunjukkan bahwa rentangan bagi skor Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah skor minimum 48 dan skor maksimum 73. Dengan rentangan

tersebut diperoleh rata-rata sebesar 63 dan standart Deviasi sebesar 5,48. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Distribusi frekuensi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan kepala Sekolah

No	Interval	Frekuensi	Prosentase
			%
1	45 - 50		0,81
2	51 – 55	10	8,13
3	56 – 60	20	16,26
4	61 - 65	54	43,9
5	66 - 70	26	21,14
6	71 - 75	12	9,76
	Jumlah	123	100

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berada pada interval rata rata sejumlah 54 responden (43,9%). Responden diatas rata rata sejumlah 38 responden (30,89%), sedangkan responden dibawah rata rata sejumlah 31 responden (25,2%).

Dalam pengkategorian variable kepemimpinan kepala sekolah dengan memperhatikan Standart Deviasi, dengan kategori Tinggi $\{M + (1SD)\}$, Rendah $\{M - (1SD)\}$ dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Tabel Pengkategorian Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kategori	Interval	Jumlah	Prosentase
1	Tinggi	68,48 - 73,00	24	19.51
2	Sedang	57,52 - 68,47	83	67.48
3	Rendah	48,00 - 57,51	16	13.01
	Ju	mlah	123	100

Dari tabel diatas dapat dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah Tinggi sebesar 24 atau 19,51%, sedang 83 atau 67.48%, dan rendah sebesar 16 atau 13,01%.

Hasil penelitian dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel4.6 Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

	Dimensi Kepemimpinan				juı	nlah	
No		a Sekolah	f	%	skor	skor ideal	%
		Congot	1	70	SKOI	ideai	/0
		Sangat Setuju	137	8.8	0		
	Kepriba	Setuju	173	11.1	155		
1	dian yang	Ragu ragu	59	3.8	155 4	1845	84.2
	kuat	Tidak Setuju	0	0.0	·		
		Sangat	_				
		Tidak Setuju	0	0.0			
2	Berani	Sangat	83	5.3	148	1845	80.7

	Mengam	Setuju			9		
	bil Resiko	Setuju	216	13.9			
	Resiko	Ragu ragu	70	4.5			
		Tidak Setuju	0	0.0			
		Sangat Tidak Setuju	0	0.0			
		Sangat Setuju	133	8.6			
	D::	Setuju	211	13.6	150		
3	Berjiwa Besar	Ragu ragu	25	1.6	158 4	1845	85.9
	Besta	Tidak Setuju	0	0.0	·		
		Sangat Ti <mark>dak S</mark> etuju	0	0.0			
		Sangat Setuju	123	7.9			
	Б.	Setuju	180	11.6	150		
4	Emosi Stabil	Ragu ragu	66	4.2	153 3	1845	83.1
	Such	Tidak Setuju	0	0.0			
		Sangat Tidak Setuju	0	0.0			
	_	Sangat		0.1			
		Setuju	141	9.1			
		Setuju	152	9.8	153		
5	Teladan	Ragu ragu	74	4.8	9	1845	83.4
		Tidak Setuju	2	0.1			
		Sangat Tidak Setuju	0	0.0			

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa secara umum kualitas kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik, dengan rata rata nilai 83,4. Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha yang

PONOROGO

dilakukan untuk mempengaruhi, mengajak dan mengaktifkan anggota kelompok agar mereka dengan suka rela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan dengan variasi tertinggi ada pada sikp berjiwa besar dengan perolehan bobot 85,9%. Diikuti dengan kepribadian yang kuat yaitu 84,2%, Teladan, Emosi stabil, dan terakhir berani mengambil resiko dengan perolehan 80,7%.

3. Variable Profesionlisme Guru

Instrumen Profesionalisme Guru (Y) berhasil disusun sejumlah 16 butir pernyataan. Penilaian skor didasarkan pada skala sikap model Likert yang termodifikasi dengan penskoran 5 untuk yang menyatakan Sangat setuju, 4 untuk yang menyatakan setuju, 3 untuk yang menyatakan ragu ragu, 2 untuk yang menyatakan tidak setuju, dan 1 untuk yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berlaku untuk pernyataan positif dan sebaliknya bila pernyataan negatif.

Setelah melalui proses uji coba, instrumen Profesionalisme guru semuanya layak untuk dipakai, namun dalam hal ini peneliti hanya memakai 15 butir pernyataan. Dengan demikian maka skor maksimal yang dapat diperoleh seorang responden adalah sebesar 75.

Dari skor Profesionalisme Guru yang telah terkumpul menunjukkan perolehan data dengan rentangan skor minimum 49 dan skor maksimum 72. Dengan rentangan tersebut diperoleh harga rata-rata sebesar 62,7 dan standart Deviasi sebesar 5,49. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Distribusi frekuensi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Skor Prefesionalisme Guru

No	Interval	Frekuensi	Prosentase
			%
1	45 - 50	2	1,63
2	51 – 55	12	9,76
3	56 - 60	27	13,8
4	61 - 65	60	48,8
5	66 – 70	26	21,1
6	71 - 75	6	4,88
	Jumlah	123	100

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berada pada interval rata rata sejumlah 60 responden (48,8 %). Responden diatas rata rata

PONOROGO

sejumlah 32 responden (26,02%), sedangkan responden dibawah rata rata sejumlah 31 responden (25,2%).

Dengan memperhatikan Standart Deviasi, dimana kategori Tinggi $\{M+(1SD)\}$, Rendah $\{M-(1SD)\}$ maka pengkategorian variable profesionalisme guru dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Tabel Pengkategorian Profesioanlisme Guru

No	Kategori	Interval	Jumlah	Prosentase
		N. J.	10	(%)
1	Tinggi	67.66 - 72.00	32	26
2	Sedang	56.35 - 67.65	74	60.2
3	Rendah	49.00 - 56.35	17	13.8
	Ju	mlah	123	100

Dari tabel diatas dapat dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah Tinggi sebesar 24 atau 19,51%, sedang 83 atau 67.48%, dan rendah sebesar 16 atau 13,01%.

Lebih rinci hasil penelitian dari variabel profesionalisme guru dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Profesionalisme Guru

N	Dimensi Profesi	ionalisme			jun	ılah	
0	Guru	ionansine	f	%	_	skor	
	Guru				skor	ideal	%
		Sangat		10.			
		Setuju	174	8			
		Setuju	158	9.8			
	Alhli di bidang	Ragu		/			
1	teori dan	ragu	34	2.1	160	184	87.
1	Praktek Ilmu	Tidak	MI	10	8	5	2
	Keguruan	Setuju	2	0.1			
		Sangat	- ((e				
		Tidak	A STORY				
		Setuju	0	0.0			
		Sangat					
		Setuju	119	7.4			
	4			12.			
	C C	Setuju	197	3			
	Senang Memasuki	Ragu	7		154	184	83.
2	Organisasi	ragu	53	3.3	2	184 5	83. 6
	Profesi	Tidak	-		2	3	O
1	Fiolesi	Setuju	0	0.0			
	-	Sangat			-		
		Tidak					
		Setuju	0	0.0			
		Sangat	100		1		
		Setuju	127	7.9			
				10.			
	Memiliki Latar	Setuju	166	3			
	Belakang	Ragu		0 0	152	184	82.
3	Pendidikan yang Memadai	ragu	76	4.7	7	5	8
		Tidak			,		
		Setuju	0	0.0			
		Sangat					
		Tidak					
		Setuju	0	0.0			
4	Melaksanakan	Sangat	69	4.3	100	123	81.

	Kode Etik	Setuju			6	0	8
	Guru	Setuju	130	8.1			
		Ragu					
		ragu	47	2.9			
		Tidak					
		Setuju	0	0.0			
		Sangat					
		Tidak					
		Setuju	0	0.0			
		Sangat					
		Setuju	74	4.6			
	Memiliki	Setuju	115	7.2			
	otonomi dan	Ragu	172	- 70			
5	Rasa	ragu	57	3.5	100	123	81.
	Tanggungjaw <mark>a</mark>	Tidak	ME		1	0	4
	b	Setuju	0	0.0			
		Sangat					
		Tidak					
	100	Setuju	0	0.0			
		Sangat					
		Setuju	53	3.3			
	Memiliki rasa	Setuju	150	9.3			
	pengabdian dan	Ragu					
6	bekerja	ragu	43	2.7	994	123	80.
	berdasarkan	Tidak				0	8
	panggilan hati	Setuju	0	0.0			
	nurani	Sangat					
		Tidak					
		Setuju	0	0.0			

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa secara umum profesionalisme guru berada pada kategori baik, dengan rata rata nilai 83,2. Bahkan terdapat kriteria yang sangat menonjol perolehan skornya jauh diatas rata rata yakni ahli di bidang teori dan praktek ilmu keguruan

dengan skor 1608 atau dalam hitungan prosen adalah 87,2%. Sedangkan kriteria terendah ada pada kategori memiliki rasa pengabdian dan bekerja berdasarkan panggilan hati nurani dengan skor 994 atau 80,8%. Di area rata rata terdapat kriteria profesionalisme yakni senang memasuki organisasi profesi 83.6%, memiliki latar belakang pendidikan yang memadai sebesar 82.8% sedangkan melaksanakan kode etik guru sebesar 81.8% dan memiliki otonomi dan rasa tanggungjawab 81,4% berada di bawah rata rata.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah data yang dikumpulkan untuk memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Dalam hal ini dilakukan uji prasarat menggunakan uji Kolmogorov smirnov yaitu membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS 16. Kriteria uji adalah jika signifikan yang diperoleh > α, maka data berdistribusi normal dan Jika signifikan yang diperoleh $< \alpha$, maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut ini ditampilkan tabel *Output SPSS* uji normalitas dari masing-masing variabel,

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	-	Kinerja Guru	Profesionlis me Guru	Kepemimpi nan KS
N	-	123	123	123
Normal	Mean	62.94	62.42	61.59
Parameters ^a	Std. Deviation	5.929	5.648	6.072
Most	Absolute	.112	.098	.100
Extreme	Positive	.067	.079	.100
Differences	Negative	112	098	088
Kolmogorov	-Smirnov Z	1.243	1.092	1.111
Asymp. Sig.	(2-tailed)	.091	.184	.170
a. Test dist Normal.	ribution is			
			<u> </u>	

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diuraikan hasil pengujian normalitas dari masing-masing variabel :.

Pengujian normalitas terhadap data kinerja guru (Y) diperolah K-Z = 1,263 dengan Asymp. Sig (2-tailed) = 0,91. Karena Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru adalah normal.

Pengujian normalitas terhadap data kepemimpinan Kepala

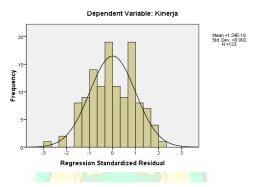
Sekolah (X_1) diperolah K-Z = 1,111 dengan Asymp. Sig (2-tailed) = 0,170. Karena Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala sekolah adalah normal.

Pengujian normalitas terhadap data Profesionalisme guru (X_2) diperolah K- Z=1.092 dengan Asymp. Sig (2-tailed) = 0,184. Karena Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data sikap profesional guru adalah normal.

melakukan juga Peneliti uji normalitas menggunakan uji normalitas residual gabungan tiga variabel. Jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Lihat pula diagram Normal P-P Plot, dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan plot-plot mengikuti alur garis lurus. Hasil pengujian normalitas residual dapat dilihat pada diagram dibawah ini.

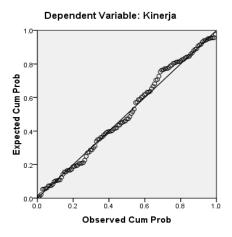
PONOROGO

Gambar 4.1 : Kurva Histogram Uji Normalitas Regresi Linear Berganda Dengan SPSS



Gambar 4.2 : Grafik PP Plots Uji Normalitas Regresi Linear Berganda

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Ke-2 grafik di atas dapat digunakan untuk mengetahui normalitas residual pada uji regresi linear berganda dimana membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Dari diagram *Normal P-P Plot* pun dapat dilihat bahwa diagram menunjukkan plot-plot mengikuti alur garis lurus maka dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

C. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu kinerja guru sebagai variabel terikat (Y), kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas 1 (X₁), profesionalisme guru sebagai variabel bebas 2 (X₂). Setelah persyaratan pengujian normalitas dengan tehnik kolmogorove smirnov terpenuhi, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesa apakah kinerja guru dipegaruhi oleh Kepemimpinan Kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama sama menggunakan Regresi Linier berganda dengan bantuan software komputer program SPPS for Windows Release 16.62

1. Deskripsi data

Hasil atau output Uji regresi Linier Berganda SPSS 16 untuk ketiga variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309ª	.095	.080	5.686

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Guru, Kepemimpinana KS

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	408.696	2	204.348	6.320	.002ª
Residual	3879.906	120	32.333		
Total	4288.602	122	li.		

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Guru,

Kepemimpinana KS

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	40.147	7.475		5.371	.000
Kepemimpi nan KS	.322	.096	.298	3.361	.001
Profesionali sme Guru	.042	.093	.040	.450	.654

Coefficients^a

a. DependentVariable: Kinerja

Guru

2. Garis Regresi

Berdasarkan out put SPSS dapat diketahui garis regresinya adalah:

$$Y' = a + b1X_1 + b2X_2$$

$$Y' = 40.147 + 0.322X_1 + 0.042X_2$$

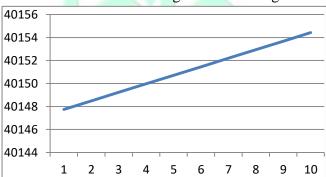
Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 40.147; artinya jika kepemimpinana kepala sekolah (X1) dan profesionalisme guru (X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y') nilainya adalah 40.147.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,322; artinya jika variabel independen lain

nilainya tetap dan kepemimpinan kepala seolah mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0,322. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, semakin naik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin naik juga kinerja guru.

- Koefisien regresi variabel profesionalisme guru (X₂) sebesar 0.042; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan profesionalisme guru mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0.042%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara profesionalisme guru dengan kinerja guru, semakin naik profesionalisme guru maka semakin meningkatkan kinerja guru.

Akhirnya dapat ditarik garis regresi sebagai berikut:



Gambar 4.3 Garis Regresi Linier berganda

3. Uji hipotesis

Perumusan masalah

Apakah kinerja guru (Y) dipengaruh oleh kepemimpinnan Kepala Sekolah (X_1) dan Profesionalisme guru (X_2) secara simultan?

Hipotesis (dugaan)

Ha : Kinerja guru (Y), dipengaruh oleh kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Profesionalisme guru (X_2) secara simultan.

Untuk melihat apakah kinerja guru (Y), dipengaruhi oleh kepemimpinnan Kepala Sekolah (X₁) dan Profesionalisme guru (X₂) secara simultan atau bersama sama dilakukan pengambilan keputusan menggunakan dua cara.

Cara 1:

Jika sig < 0,05 maka Ha diterima

Cara 2:

F hitung > F tabel maka Ha diterima

Analisa cara 1

Didapat sig adalah 0.002 artinya < dari 0.05 maka Ha diterima artinya kinerja guru (Y), dipengaruh oleh kepemimpinnan Kepala Sekolah (X_1) dan Profesionalisme guru (X_2) secara simultan.

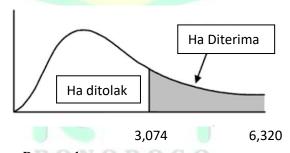
Analisa cara 2

Didapat F tabel (V1 = k, V2 = n- k- 1) jadi (V1 = 2, V2 = 120) = 3,074 (lihat tabel F) dengan menggunakan uji satu sisi (5%) dimana k adalah jumlah variable independent

Sedangkan F hitung didapat 6,320

Karena, F hitung >F tabel yaitu 6,320 > 3,074 maka Ha diterima sehingga secara simultan kinerja guru dipengaruh oleh kepemimpinnan Kepala Sekolah dan Profesionalisme guru.

Gambar 4.4: Kurva Distribusi F



4. Sumbangan Pengaruh

Untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara bersama sama terhadap variabel dependen (Y) perlu melakukan analisis determinasi regresi linear berganda. Koefisien ini

menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Jika R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel yang digunakan dalam independen model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabe<mark>l dependen adalah sempurna, atau variasi</mark> variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *moddel* summary dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil analisis determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309ª	.095	.080	5.686

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Guru, Kepemimpinana KS Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R² (R *Square*) sebesar 0,095 atau (9,5%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh kinerja guru dari kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru sebesar 9,5%. Atau variasi kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru mampu menjelaskan sebesar 9,5% variasi kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 90,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. Temuan Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Koordinator Wilayah VI Kecamatan Geger yang berada di bagian selatan Madiun. Kecamatan Geger mempunyai wilayah dengan 19 desa dengan rata rata masing masing desa mempunyai 1 atau 2 SD. Data desa dan Sekolah Dasar Negeri yang ada di kecamatan Geger adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Penyebaran Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Geger

No	Desa	Jumlah SDN
1	Purworejo	3
2	Uteran	1
3	Geger	1
4	Slambur	1
5	Sareng	2
6	Sumberejo	1
7	Klorogan	2
8	Banaran	2
9	Pagotan	2
10	Nglandung	3
11	Putat	2
12	Kaibon	2
13	Kranggan	1
14	Kertobanyon	1
15	Kertosari	2
16	Sangen	3
17	Sambirejo	1
18	Jogodayuh	1
19	Jatisari	2

Dari tigapuluh empat SDN yang ada di kecamatan Geger diampu oleh 189 guru dengan kondisi usia rata rata diatas 50 tahun. Lebih rinci dapat dilihat dalam tabel berikut ini.



No	Rentang Usia	Prosentase (%)
1	55 – 60	56.3
2.	50 – 55	21.9
3	45 – 50	4.7
4	40 – 45	2.3
5	35 – 40	4.7
6	30 – 35	5.5
7	25 - 30	5.5

Prosentase Usia Guru SDN di Kecamatan Geger

Selain keberadaan SDN Negeri ada pula sekolah sederajat yang lain yakni satu SD Swasta yakni SDIT Insan Madani, dan 7 MI di bawah naungan kemenag.

Wilayah Kecamatan Geger ini juga merupakan tempat yang strategis. Hal ini disebabkan keadaan geografisnya berada pada dataran yang rata dengan akses jalan masuk ke setiap desa adalah jalan raya dengan aspal holmic. Adanya jalan raya Madiun-Ponorogo adalah membagi wilayah menjadi bagian timur dan barat, serta adanya jalur utama menuju Magetan menambah ramainya dinamika kehidupan masyarakat Geger. Sepanjang Jalur Utama Madiun-Ponorogo, terdapat Pabrik Gula Pagotan, ada pengolahan Pasir, Industri mesin, pasar dan lainnya yang dapat mendukung ekonomi masyarakat Geger.

E. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruh oleh kepemimpinnan Kepala Sekolah dan profesionalisme guru secara bersama sama. Dengan rincian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X₁) terhadap kinerja guru (Y) adalah kategori tinggi 85,92% pada aspek berjiwa besar, kategori sedang 84,2% pada aspek teladan, Emosi stabil, kategori rendah 80,7% pada aspek berani mengambil resiko, (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah kategori tinggi 87,2%. pada aspek keahlian di bidang teori dan praktek ilmu keguruan ,kategori sedang 83.6% pada aspek senang memasuki organisasi profesi, kategori rendah 80,8% pada aspek memiliki rasa pengabdian dan bekerja berdasarkan panggilan hati nurani.

Berdasar uji signifikansi regresi Linier Berganda (uji F) diperoleh nilai F hitung >F tabel yaitu 6,320 > 3,072maka secara simultan kinerja guru dipengaruh oleh kepemimpinnan Kepala Sekolah dan Profesionalisme guru. Besarnya koefisiensi determinasi (R2) sebesar 0,095 atau (9,5%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh kinerja guru dari kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru sebesar 9,5%. kepemimpinan kepala Atau variasi sekolah dan profesionalisme guru mampu menjelaskan sebesar 9,5% variasi kinerja guru, artinya kinerja guru SDN di Kecamatan Geger Kabupaten Madiun tahun ajaran 2019 / 2020 dipengaruh oleh kepemimpinnan Kepala Sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama.

Nilai R merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada tabel diatas nilai korelasi adalah 0,309. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori rendah. Dengan propabilitas yang dipakai dalam penelitian ini sebesar 0,05 artinya tingkat kepercayaan kebenaran hasil penelitian ini adalah 95%.

Merujuk telaah pustaka dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh saudara Sumarno yang dilakukann di SDN Paguyangan Kabupaten Brebes bahwa kinerja guru dipengaruhi beberapa factor diantaranya factor kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme mampu memberika pengaruh sebanyak 43%, sedangkan dalam penelitian ini hanya mampu memberikan pengaruh sebesar 9,5 persen dengan sampel 123 guru yang kesemuanya telah bersertifikat pendidik dapat dikatakan bahwa kinerja guru PNS bersertifikat pendidik di kec Geger degan kriteria professional tertingginya ada pada keahlian di

bidang teori dan praktek ilmu keguruan dengan skor 1608 dari total skor 1845 atau 87,2%. Tetapi kriteria terendah ada pada kategori memiliki rasa pengabdian dan bekerja berdasarkan panggilan hati nurani dengan skor 994 dari total skor 1230 atau 80,8%, dengan kata lain Kepemimpinan Kepala Sekolah dan profesionalisme guru belum mampu mendongkrak kinerja guru SDN di Kecamatan Geger Kabupaten Madiun tahun 2019 / 2020.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah melewati pembahasan pada beberapa bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru di SDN koordinator VI Kecamatan Geger Kabupaten Madiun tahun ajaran 2019 / 2020 dipengaruh kepemimpinnan Kepala Sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama dibuktikan dengan signifikansi menunjukkan angka Sig = 0.002 artinya < 0,05 Didukung pula dengan hasil uji F,menunjukkan F hitung > F tabel yaitu 6,320 > 3,074. Dengan koefisiensi determinasi (R2) sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sebesar 9,5%. Terdapat 90,5% factor lain yang ikut memengaruhi kinerja guru.

PONOROGO

B. SARAN

Mengacu pada hasil penelitian , beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah

- a. Kepala Sekolah hendaknya memaksimalkan sikap kepemimpinannya dalam tugas dan fungsi pokoknya sebagai kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengajak dan mengaktifkan kinerja guru.
- b. Demi meningkatkan profesionalitas guru, maka guru proaktif memasuki dan mengikuti program diklat peningkatan profesionalitas guru.
- c. Dapatnya pemerintah memprogramkan peningkatan profesionalisme guru secara rutin dan merata demi mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- d. Jaga keseimbangan antara Kepemimpinan kepala sekolah sebagai factor eksternal dan profesionalisme guru sebagai factor internal yang memengaruhi kinerja guru.
- e. Diadakan penelitian serupa dengan mengambil factor yang memengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru.

C. Implikasi

Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan:

Banyak hal diluar kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru mempengaruhi kinerja guru. Kinerja akan maksimal jika terdapat keseimbangan antara factor dari dalam individu dan factor dari luar individu. Kerjasama yang terbangun dari masing masing stakeholder akan memberi pelayanan terbaik di dunia pendidikan Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

- AsikBelajar.Com." 15 Indikator Kinerja Kepala Sekolah Yang Efektif," accessed October 17, 2019, https://www.asikbelajar.com/.
 - Ahmad Susanto, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru" ,(Jakarta, Kencana PrenadaMedia Group, 2016) cet ke-1, 69
- Andhita Dessy Wulandari, "Penelitian Pendidikan": Suatu pendekatan praktek dengan menggunakan SPSS...,84
 - Aurelia Potu, "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan", jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, 1208-1218
 - Barnawi & Mohammad Arifin, "Kinerja Guru Profesional", Jogya AR-RUZZ MEDIA, cet kedua 2017,
 - E. Mulyasa," Kurikulum Berbasis Kompetensi" Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2004,
- Hasil wawancara dengan pengawas TK SD Kecamatan Geger Kab. Madiun tentang Prestasi Kependidikan kecamatan Geger
- "kinerja-guru-belum-efektif", http://www.koran-jakarta.com Selasa 27/2/2018 akses 4 Desember 2019 pkl 21.20 wib
- "Indikator Kompetensi Guru" html, https://www.e-jurnal.com/2014/02/ akses 10 Des 2019 pkl 22.20
 - Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 84 Tahun 1993

- M. Prawiro, "Pengertian dan Definisi Istilah (blog)", November 25, 2017,.
- Natalia Pranata, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru," http:// nataliapranata. blogspot.com /2016/12/. Akses , Jumat, 16.06
- "Pengaruh-Kepemimpinan-Kepala-Sekolah-Terhadap-Kinerja-Guru.Pdf," https://media.neliti.com/media/publications accessed October 29, 2019,
- Pidarta.. "Peranan Kepala Sckolah Pada Pendidikan Dasar". Jakarta: PT Bina Aksara, 1999
- Pranowo Narjosoeripto , "Profesionalisme Guru Dalam Perspektif Global" Proceeding Seminar Nasional Tahun 2012
- Ravik Karsidi, M.S, "Profesionalisme Guru Dan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Era Otonomi Daerah", Seminar Nasional Pendidikan "Profesionalisme Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Otonomi Daerah", Wonogiri 23 Juli 2005
- Republika.co.id, Selasa 29 Oct 2019 16:50 WIB, akses 30 Des 2019 pkl 20.20
- REPUBLIKA.co.id, Wednesday, 7 Rabiul Akhir 1441 / 04 December 2019, akses 4 Desember 2019 pkl 21.20 wib
- Ridwan Abdullah Sani, "Penelitian Pendidikan, Tangerang", Tira Smart cetakan pertama, Januari 2018,
- Robbin P. Steppen, "Perilaku Organisasi", Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta, 1996

- Rusdarti, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi Ilmiah Melalui Workshop Dan Pendampingan Bagi Gurusma Kota Semarang" https://www.researchgate.net/publication/332667146 akses, 7-12-2019 pkl 21:50
- Sagala, Saiful. "Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan." Bandung: Alfabeta 2006
- Simanjuntak, Payaman I "Manajemen dan Evaluasi kinerja" Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.2005
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuatitatif, Kualitatif dan R&D", Bandung Alfabeta cetakan ke 21, Desember 2004,
- SUMARNO," Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes", Tesis, PROGRAM Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang. 2009
- Uklamad Abdullah, "Menejemen kepemimpinan untuk meningkatkan mutu madrasah," STAIN Press Kediri 2015
- V. Wiratna Sujarweni," SPSS untuk Penelitian, Yogjakarta Pustaka Baru Press", Cetakan 2019,
- Wahjosumidjo.Kepemimpinan "Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya," Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1999
- Wikipedia Ensiklopedi bebas, disunting Senin, 2 Desember 2019 pukul 21:38

- Yulia Rachmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.Pdf,"dalam, https://media.neliti.com/media/publications/ diakses 29 October 2019
- Yusutria," Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia, " Jurnal Curricula Kopertis Wilayah X , Vol 2, No. 1 (2017)