

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1
PONOROGO TAHUN PELAJARAN 2018/2019**

SKRIPSI



OLEH

DESY WAHYUNI PRATIWI

NIM: 211215028

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
(IAIN) PONOROGO**

2019

ABSTRAK

Wahyuni Pratiwi, Desy. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ponorogo. Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing : Dr. H. Muhammad Thoyib, M. Pd.*

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah. Kepala sekolah harus dapat membentuk budaya positif sehingga para stafnya berbagi pengertian dan memiliki dedikasi untuk peningkatan sekolah dan pengajaran. Kepala sekolah juga sangat berperan penting untuk dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam sekolah. Selain itu kepemimpinan kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang baik sangat diperlukan untuk suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo, 2) kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo, 3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi. Sedangkan untuk uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment* dan untuk uji reabilitas menggunakan

spearman brown, sedangkan untuk menganalisis data menggunakan rumus regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisa data, disimpulkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019 dilihat dari 86 responden, diketahui nilai-nilai rata-rata angket 63,95% dengan kategori cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo cukup.
- 2) Kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019 dilihat dari 86 responden, diketahui nilai rata-rata angket 68,60% dengan kategori cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo cukup.
- 3) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo. Hal ini diketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan statistika yaitu F_{hitung} sebesar 17,95 dan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,96. Maka H_0 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Ponorogo, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.



LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Desy Wahyuni Pratiwi

NIM : 211215028

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di
SMK Negeri 1 Ponorogo Tahun Ajaran 2018/2019"

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

Pembimbing



Dr. H. Muhammad Thovib, M. Pd.

NIP. 1980040420090 1 1012

Ponorogo, 15 Mei 2019

Mengetahui,

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri

Ponorogo



Dr. H. Muhammad Thovib, M. Pd.

NIP. 1980040420090 1 1012

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Desy Wahyuni Pratiwi
NIM : 211215028
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019

Telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 20 Juni 2019

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam, pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 20 Juni 2019

Ponorogo, 26 Juni 2019

Mengesahkan

Desy Wahyuni Pratiwi
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Dr. Ahmad M. Ag.

NIP. 196312171997031003

Tim Penguji :

1. Ketua Sidang : M. Nasrullah, MA (.....)
2. Penguji I : Dr. Umar Sidiq, M. Ag (.....)
3. Penguji II : Dr. Muhammad Thoyib, M. Pd (.....)

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini :

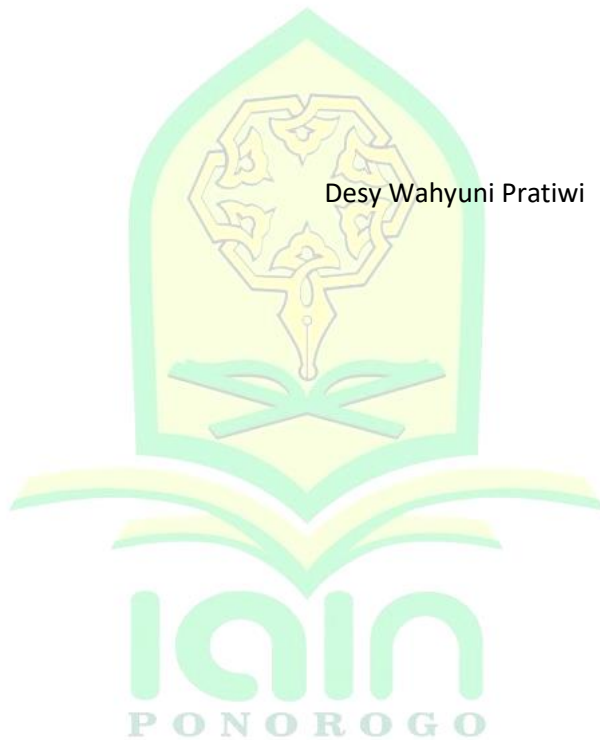
Nama : Desy Wahyuni Pratiwi
NIM : 211215028
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : MPI
Judul Skripsi/Thesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019.

Menyatakan bahwa naskah skripsi/ thesis yang telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethesis.iainponorogo.ac.id adapun isi dari keseluruhan

tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Ponorogo, 02 Juni 2019

Desy Wahyuni Pratiwi



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DESY WAHYUNI PRATIWI
NIM : 211215028
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU di SMKN 1 PONOROGO
TAHUN PELAJARAN 2018/2019.

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 15 Mei 2019

Yang membuat pernyataan



DESY WAHYUNI PRATIWI

NIM. 211215028

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang sering terjadi di dalam sekolah yaitu rendahnya mutu pendidikan. Sekolah sudah memberikan yang terbaik untuk mengupayakan berbagai cara untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan cara meningkatkan jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dengan mempertimbangkan jumlah peserta didik dan ketetapan lokasi, serta meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi pendidik agar lebih mampu mengembangkan kompetensinya dan meningkatkan komitmen mereka dalam melakukan pembelajaran, pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, dan mengadakan alat pembelajaran yang dipergunakan untuk meningkatkan pembelajaran, sekolah juga meningkatkan mutu manajemen sekolah. Mutu

pendidikan akan tercapai bila sudah memenuhi syarat yang telah ditetapkan. Salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh sekolah adalah tenaga pendidik yang bermutu dan profesional dalam menjawab tantangan dengan cepat.¹

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Guru adalah sebuah profesi sebagaimana profesi sebagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung

¹Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers,2016), 3.

jawab, dan kesetiaan. Suatu Profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu. Suatu profesi umumnya berkembang dari pekerjaan (*vocational*), yang kemudian berkembang makin matang serta ditunjang oleh tiga hal, yaitu keahlian, komitmen, dan keterampilan yang membentuk sebuah segitiga sama sisi yang ditengahnya terletak profesionalisme.²

Peningkatan kinerja guru mutlak diperlukan, karenanya kepala sekolah, orang tua peserta didik, masyarakat, pemerintah, dan semua pemerhati, hendaknya memberikan perhatian, bimbingan dan dorongan kepada guru dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. Guru di sekolah tidak akan dapat meningkatkan kinerjanya bila tidak ada kerja sama yang sinergis dan harmonis dari berbagai pihak

²Abd Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan kependidikan dan Kecerdasan spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 119.

mulai dari kepala sekolah, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, pemerintah dan dunia kerja sebagai bagian dari komponen pendidikan. Komponen-komponen pendidikan ini akan membentuk iklim kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja guru.

Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik, serta iklim kerja yang ada di sekolah. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan kepala sekolah.³

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah telah ditetapkan bahwa ada lima dimensi kompetensi, yaitu : kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kelima kompetensi ini harus melekat dalam

³ Supardi, *Kinerja Guru*, 18.

pribadi kepala sekolah, agar ia bisa menjadi pemimpin yang efektif.⁴

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan

⁴ Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Standar Kepala Sekolah atau Madrasah.

memotivasi individu untuk bekerja sama secara berkelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.⁵

Dalam hal kepemimpinan kepala sekolah, maka kepala sekolah juga perlu memposisikan diri sebagai seseorang yang mempunyai pengaruh kepada para guru serta dapat pula memberikan motivasi kepada para guru untuk dapat bekerja dengan baik sejalan dengan visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai oleh sekolah tersebut. Kepala sekolah bekerja bukan hanya mengembangkan namun sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus mampu menggunakan proses demokrasi atas dasar kualitas. Dengan demikian kepala sekolah bertindak sebagai konsultan bagi guru-guru yang dapat membantu memecahkan masalah mereka.

⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 107.

Hendaknya berusaha meningkatkan kemampuan staf untuk bekerja dan berfikir bersama.

Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah juga merupakan manajer, yang dituntut memiliki kemampuan manajerial terkait dengan terwujudnya sekolah efektif. Karena itu, kedudukan kepala sekolah tidak bisa dipegang oleh sembarang orang. Kepala sekolah harus memenuhi kompetensi minimal seperti telah disebutkan sebelumnya. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.⁶

Jika dikaitkan dengan kepemimpinan pendidikan, maka yang dimaksud dengan kepemimpinan pendidikan

⁶ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Fajar Interprtama Mandiri, 2017), 300.

adalah proses mempengaruhi dan membimbing seorang pemimpin kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikan dan penelitian dengan menggunakan fasilitas pendidikan yang ada, baik secara individu maupun kelompok, agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, sebagian guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dalam mengajar, ada sebagian guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, sebagian ada guru yang datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang sering terjadi dalam lembaga pendidikan. Dengan adanya sebagian guru yang memiliki kinerja rendah sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Maka

dari itu kepala sekolah perlu mengadakan pembinaan, pelatihan dan motivasi terhadap guru.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo pada saat peneliti melakukan survei didapatkan data bahwa meningkatkan kinerja guru terkadang tidak melaksanakan monitoring secara langsung. Sebagian guru belum melaksanakan tugas yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensi dirinya untuk bekerja. Walaupun Sebagian juga melaksanakan tugasnya dengan baik.⁷Guru melaksanakan tugasnya dengan baik seperti mempersiapkan bahan pembelajaran seperti RPP, silabus, dan alat pembelajaran. Selanjutnya berdasarkan pemikiran tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh

⁷Dari hasil Observasi dan wawancara dengan Bapak Ahmad Rosidi di SMKN 1 Ponorogo pada tanggal 07 Januari 2019.

Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Ponorogo”.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian masalah yang muncul secara bersamaan dan saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya, sehingga sulit untuk mengadakan pembahasannya dapat terarah dan tajam pengkajiannya. Maka dari itu penulis membatasi masalahnya yaitu mengenai kepemimpinan kepala sekolah pengaruhnya terhadap kinerja guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Negeri 1 Ponorogo?
2. Bagaimana Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ponorogo?

3. Adakah pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kegunaan praktis yaitu dalam

memcahkan masalah. Manfaat penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat memberikan informasi akademisi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
- b. Diharapkan dapat menghasilkan konsep tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah diharapkan dapat dipakai sebagai rujukan dalam mengembangkan kepemimpinannya sehingga berdampak positif bagi warga sekolah, khususnya guru.
- b. Bagi guru diharapkan dapat dipakai sebagai rujukan dalam menyikapi masalah kepemimpinan

kepala sekolah yang dirasakannya dalam rangka meningkatkan kinerja dirinya.

- c. Bagi peneliti diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

F. Sistematika Pembahasan

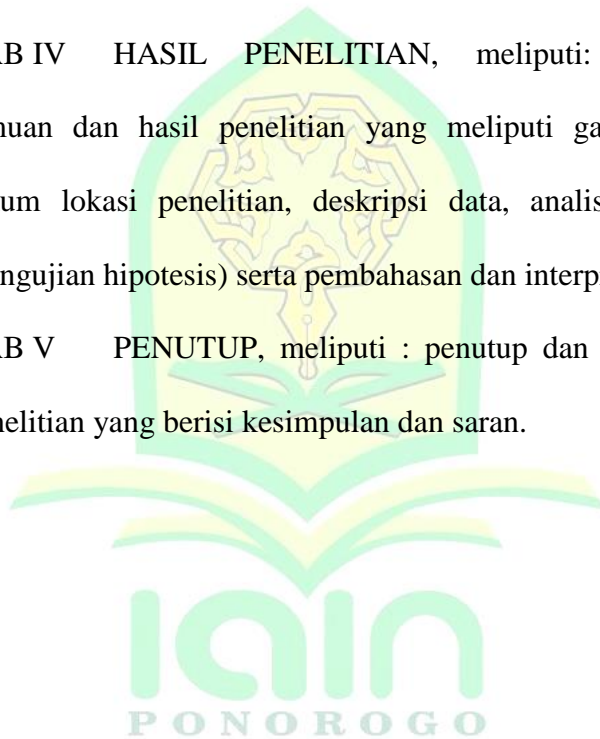
BAB I PENDAHULUAN, Meliputi: latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TELAAH TERDAHULU, LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS, meliputi : landasan teori kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, telaah hasil penelitian terdahulu serta kerangka berfikir dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN, meliputi: rancangan penelitian, populasi, sampel. Instrumen pengumpulan data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN, meliputi: berisi temuan dan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, analisis data (pengujian hipotesis) serta pembahasan dan interpretasi.

BAB V PENUTUP, meliputi : penutup dan laporan penelitian yang berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis melakukan telaah hasil penelitian terdahulu yang ada relevasinya dengan penelitian ini. Adapun hasil temuan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Mts Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2015/2016. Oleh Turmiyati, NPM:1211030082 dengan hasil penelitian : Berdasarkan hasil analisis data bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar

Lampung memiliki kecenderungan sangat baik. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, dengan nilai korelasi antara X dan Y sebesar 64,8%. Selain itu, sebesar 23,7% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar ($100\% - 23,7\% = 76,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dengan kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru adalah sebesar 23,7% sehingga masih ada 76,3% faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru.

Dari kajian pustaka di atas perbedaannya dari penelitian ini ada pada variabel independent (X_1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan (Y) Motivasi

Kerja Guru. Sedangkan dalam penelitian ini (X_1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan (Y) kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan Turmiyati memiliki kesamaan dalam penelitian ini, yakni terdapat persamaan pada variabel independent nya (X_1) yaitu sama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah.⁸

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajej Kabupaten Pekalongan Tahun Pelajaran 2015. Oleh Eri Agustin, NIM: 401411174 dengan hasil penelitian: Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis yang meliputi uji korelasi, uji regresi sederhana dan koefisien determinasi serta hasil pembahasan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan ialah sebagai berikut:

⁸ Turmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Mts Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*, (Proposal IAIN Raden Intan Lampung, 2016).

- a. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,664 yang artinya bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru yang dihasilkan.
- b. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ialah sebesar 44,1%, sedangkan sisanya 55,9% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar motivasi kerja.

Dari kajian pustaka di atas perbedaannya dari penelitian ini ada pada variabel independent (X_1) Motivasi Kerja dan (Y) Kinerja Guru. Sedangkan dalam penelitian ini (X_1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan (Y) Kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan Eri Agustin memiliki kesamaan dalam

penelitian ini, yakni terdapat persamaan pada variabel dependent nya (Y) yaitu sama-sama Kinerja Guru.⁹

3. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di Smk Pgri 1 Sentolo Kulonprogo Tahun Pelajaran 2015. Oleh Bethi Dian Paramita, NIM. 11402241013 dengan hasil penelitian: Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang “Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulon Progo”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo yang ditunjukkan dengan nilai r

⁹ Eri Agustin, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan*, (Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2015).

hitung lebih besar dari r tabel ($0,767 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,717 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($0,000 < 0,05$). Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,806 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($0,000 < 0,05$).

Dari kajian pustaka di atas perbedaannya dari penelitian ini ada pada variabel independent (X_1)

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan (X_2) Motivasi Kerja Guru. Sedangkan dalam penelitian ini (X_1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan (Y) kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Eri Agustin memiliki kesamaan dalam penelitian ini, yakni terdapat persamaan pada variabel dependent nya (X_1) yaitu sama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah.¹⁰

B. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

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

¹⁰ Bethi Dian Paramita, *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo Tahun Pelajaran 2015*, (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh direktorat tenaga kependidikan, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.¹¹

Secara leksikal *kinerja* merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance*, tetapi sering disingkat menjadi *performance an sich*. *Kinerja* dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai prestasi kerja dan dalam *Kamus Besar*

¹¹Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta:Ar-Ruzz Media, 2012), 11.

Indonesia diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.¹²

Pendapat para ahli mengenai cukup beragam. Menurut mangkunegara dalam T.Aritonang, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.¹³ Menurut Tjutju Dan Suwatno, kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan

¹² Abd Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 119.

¹³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, 11.

tugas dan perannya dalam organisasi secara lebih terstruktur.¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas

¹⁴*Ibid.*

dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵ Peningkatan dan perbaikan kinerja guru sebagai pelaku pembelajaran di lembaga pendidikan umumnya hanya dilakukan melalui perbaikan sistem pengkajian, kenaikan pangkat, pelatihan dan tunjangan.

Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru. Artinya, untuk

¹⁵Kompri, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik* (Bandung: Alfabeta, 2014), 162.

memiliki kinerja baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik.¹⁶

Dapat disimpulkan dari pengertian di atas bahwa kinerja guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

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

¹⁶*Ibid.*, 163.

Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah 1) gaji; 2) sarana dan prasarana; 3) lingkungan kerja fisik; 4) kepemimpinan. Faktor-faktor eksternal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Setiap hari, faktor-faktor tersebut akan terus-menerus mempengaruhi guru sehingga akan lebih dominan

dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.¹⁷

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:¹⁸

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen Kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan sosial

¹⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, 43.

¹⁸Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 19.

- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Gibson kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu: “pertama variabel individu, kedua variabel organisasi dan ketiga variabel psikologis individu”. Dalam kaitan variabel individu meliputi : kemampuan dan keterampilan, variabel organisasi meliputi: sumber daya kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, variabel psikologis individu meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja.¹⁹

¹⁹*Ibid.*

c. Indikator Kinerja Guru

Kinerja individu dalam organisasi dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan (*work*) dengan keahlian (*skill*), begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan sebab guru yang diberi tugas (*job*) tidak sesuai dengan keahliannya (*skill*) akan berakibat pada dekadensi cara kerja dan hasil pekerjaan serta akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini berarti bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi

ditentukan oleh banyak faktor, di antaranya kecerdasan.²⁰

Kinerja pegawai dapat dilihat dari: seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif, dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:²¹

1) Unjuk kerja

²⁰Abd Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan kependidikan dan Kecerdasan spiritual*, 120.

²¹*Ibid.*

- 2) Penguasaan materi
- 3) Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan
- 4) Penguasaan cara-cara penyesuaian diri
- 5) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengembangkan tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu (1) guru sebagai pengajar, (2) guru sebagai pembimbing (3) guru sebagai administrator kelas.²²

²²*Ibid.*, 122.

Menurut pendapat Abd Wahab dan Umiarso, Dari deskripsi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi antara lain.²³

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola kelas.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

d. Komponen Kinerja Guru

Komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja guru sebagai output di madrasah *raw inputnya* adalah guru berupa kemampuan,

²³*Ibid.*

keterampilan, latar belakang, dan demografis, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, pendidikan, serta psikologis. Kemampuan dan keterampilan yang dimaksudkan adalah kemauan dan kemampuan untuk mempelajari kurikulum yang akan menghasilkan pemahaman terhadap kurikulum.²⁴

Instrumental input adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, manajemen, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasaran, teknologi, dan kesempatan berprestasi yang merupakan variabel organisasi.

Evironmental input adalah orang tua peserta didik, masyarakat, dan lembaga-lembaga pengguna lulusan. Komponen proses adalah proses

²⁴Supardi, *Kinerja Guru*, 20.

merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan, melaksanakan penilaian peserta didik, melaksanakan remedial dan melaksanakan pengayaan akan membentuk kinerja guru berupa: kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan membina hubungan dengan peserta didik, kemampuan melakukan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan remedial, serta kemampuan melaksanakan pengayaan.

Secara sistematis faktor-faktor tersebut akan dikelompokkan dalam faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Ada lima komponen yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu :²⁵

- 1) Komponen *raw input* dibatasi

²⁵*Ibid.*, 21.

- a) Kemampuan memahami kurikulum (komponen kurikulum)
- b) Keterampilan (mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum)

2) Komponen instrumental input

Supervisi kepala sekolah (meningkatkan kemampuan guru mengembangkan kurikulum, observasi, meningkatkan profesional guru).

3) Komponen environmental input

Iklim kerja (guru-guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki keyakinan; guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik, kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian, peserta

didik merasa nyaman dan belajar dengan sungguh-sungguh).

4) Komponen proses yang meliputi faktor atau variabel

- a) Merencanakan pembelajaran
- b) Melaksanakan pembelajaran
- c) Membina hubungan dengan peserta didik
- d) Melakukan penilaian hasil belajar
- e) Melaksanakan remedial
- f) Melaksanakan pengayaan

5) Komponen output yang meliputi

- a) Kemampuan merencanakan pembelajaran
- b) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c) Kemampuan membina hubungan dengan peserta didik
- d) Kemampuan melakukan penilaian hasil belajar

- e) Kemampuan melaksanakan remedial
- f) Kemampuan melaksanakan pengayaan

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan pada satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.²⁶

Menurut Soekarto Indrafachrudi dkk, kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk

²⁶ Hasan Basri dan Tatang, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 11.

mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan jika perlu memaksa orang lain untuk menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu.²⁷

Menurut Ngalim Purwanto mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan kemampuan dan sifat kepribadian, termasuk kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinya agar melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela dan penuh semangat.²⁸ Menurut Thoha berpendapat bahwa dalam organisasi, kepemimpinan merupakan

²⁷*Ibid.*, 12.

²⁸*Ibid.*

faktor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.²⁹

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, maupun mengkoordinasi.

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu

²⁹*Ibid.*

organisasi atau lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. maksud memimpin tersebut adalah *leadership*, yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal, dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan lebih optimal.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah. Kepala sekolah harus dapat membentuk budaya positif

sehingga para stafnya berbagi pengertian dan memiliki dedikasi untuk peningkatan sekolah dan pengajaran.

Kepala sekolah harus dapat menjalin hubungan dengan kelompok internal dan eksternal sekolah, seperti pengawas dan pengelola pendidikan pusat, dewan sekolah, teman sejawat, orang tua, masyarakat sekitar, guru, siswa, dan kelompok eksternal, seperti profesor, konsultan, badan akreditasi, dan sebagainya. Kepala sekolah yang efektif harus percaya pada kemampuan diri dan mampu menyinergikan persepsi, harapan, ataupun kemampuan berbagai kelompok tersebut sehingga akan memberikan dukungan terhadap kemajuan sekolah.³⁰

³⁰ Tatang, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 212.

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam Handoko Edwin Ghiselli mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :³¹

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.

³¹Hasan Basri dan Tatang, *Kepemimpinan Pendidikan*,
17.

- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya piker
- 4) Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

b. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi

para pengikutnya. Menurut Thoha gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang di lihat.³²

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

³² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2012),108.

Berikut ini penjelasan mengenai beberapa gaya kepemimpinan:³³

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter, yaitu gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik sasaran utama maupun sasaran minornya.³⁴

Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitasnya anggotanya dan pemberi jalan keluar apabila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain,

³³ Tatang, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, 215.

³⁴ Hasan Basri dan Tatang, *Kepemimpinan Pendidikan*, 47.

anggota hanya melaksanakan hal-hal yang diputuskan pemimpin. Kepemimpinan otokrasi sangat tepat untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah, tetapi komitmennya tinggi.

Gaya kepemimpinan otokratis ini meletakkan seorang kepala Madrasah sebagai sumber kebijakan. Kepala madrasah merupakan segala-galanya. Guru, staff, dan pegawai lainya dipandang sebagai orang yang melaksanakan perintah kepala madrasah. Oleh karena itu, guru, staff, dan pegawai lainya hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide atau pendapat bagi kepala madrasah.³⁵

³⁵ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 201-202.

Dapat penulis simpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter sebenarnya seorang pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dimana seorang pemimpin menganggap dirinya lebih dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya.

Ciri- ciri pemimpin yang otoriter, dapat dijelaskan sebagai berikut a) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan; b) Keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin; c) Komunikasi berlangsung 1 (satu) arah; d) Sering mempergunakan pendekatan (*approach*) yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum); dan e) Lebih banyak kritik dari pada pujian.³⁶

³⁶*Ibid.*,48.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis disebut juga gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif. Dalam pelaksanaan kepemimpinan semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter, gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan cara mencapai metode kerja dan tujuan, dan memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Menurut Jarris menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang

menghargai kemampuan karyawan untuk mendistribusikan kemampuan dan kreatifitas untuk meningkatkan pelayan, mengembangkan usaha, dan menghasilkan banyak keuntungan dapat menjadi motivator bagi karyawan dalam bekerja.³⁷

Dapat penulis simpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis sebenarnya seorang pemimpin yang melibatkan anak buahnya dalam mengambil keputusan dan selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama.

3) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Menurut Robbins dan Coulter bahwa gaya kepemimpinan Laissez Faire (Kendali

³⁷*Ibid.*, 50.

Bebas) mendeskripsikan bahwa pemimpin secara keseluruhan memberikan kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai.³⁸

Gaya kepemimpinan bebas berkendak. Organisasi dibentuk tanpa kejelasan aturan dan para keinginannya. Gaya ini seolah-olah tidak mengenal hierarki struktural, atasan-bawahan, pembagian tugas yang kabur, dan tidak terjadi proses kepemimpinan fungsional ataupun struktural.

Dari paparan diatas dapat penulis simpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan

³⁸*Ibid.*, 51.

bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya.

4) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin yang tergolong tipe ini pada umumnya memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan memancar dari pribadinya yang dibawanya sejak lahir. Dengan demikian, pemimpin yang kharismatik itu biasanya memiliki kekuatan gaib (*supranatural power*). Dari penampilannya memancar kewibawaan yang menyebabkan pengikutnya merasa tertarik kagum serta patuh.³⁹

³⁹Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2014), 137.

Setiap pemimpin seharusnya memiliki kewibawaan, terutama yang bersifat alamiah dan tidak diciptakan oleh jabatannya yang tinggi. Apabila diterapkan dalam manajemen sekolah, sifat karismatik sangat fungsional dalam memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik dan menjalankan tugas dengan penuh kesadaran dan keikhlasan.⁴⁰

Ciri-ciri kepemimpinan karismatik dapat dijelaskan sebagai berikut Memiliki kewibawaan alamiah, Memiliki banyak pengikut, Daya tarik yang metafisikal (kadang-kadang) terhadap para pengikutnya, Terjadi ketidaksadaran dan irasional dari tindakan pengikutnya, Tidak dilatarbelakangi oleh faktor

⁴⁰Tatang, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, 221.

internal dirinya, misalnya fisik, ekonomi, kesehatan, dan ketampanan.⁴¹

c. Unsur-Unsur Kepemimpinan Kepala Sekolah

Unsur-unsur yang penting dalam kepemimpinan adalah seorang pemimpin harus memiliki keahlian manajerial, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan berkomunikasi dengan orang lain kepiawaian berinteraksi, membangun relasi, dan bersosialisasi dengan bawahannya, dengan masyarakat, dan lingkungannya yang lebih luas, pemimpin berkaitan dengan kekuasaan dan kewenangan, memiliki kewibawaan, kemampuan, dan memiliki kemampuan memotivasi.

Idealnya, setiap pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang paripurna, tetapi karena

⁴¹*Ibid.*, 221.

jiwa kepemimpinan dapat merupakan bakat alami, tidak semua pemimpin berjiwa demikian. Hal terpenting dari seorang pemimpin adalah memiliki keterampilan memengaruhi orang lain agar mengerjakan semua rencananya. Pengaruhnya sangat kuat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan cara yang efektif. Dalam kaitannya dengan pemahaman tersebut.⁴²

d. Karakteristik Kepemimpinan Kepala Sekolah

Mar'at menyatakan karakteristik kepemimpinan harus memenuhi syarat; keadaan fisik yang kondisional, kecerdasan tinggi, kepercayaan diri yang tinggi, penyesuaian diri; kemampuan meliputi; inisiatif dan ambisi, meneliti kepribadian dengan penuh optimis dan memiliki

⁴² Hasan Basri dan Tatang, *Kepemimpinan Pendidikan*, 22.

sifat-sifat situasional yaitu kemampuan berpartisipasi sosial dalam situasi apapun.⁴³

Karakteristik kepemimpinan kepala sekolah adalah harus memiliki visi dan misi, pengembangan sekolah yang berorientasi pada peningkatan mutu, kemampuan membangun komunikasi, kemampuan memanfaatkan sumber daya sekolah serta kemampuan mengembangkan dan memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah yang mempunyai kepandaian dan kecakapan dalam berbicara dan menulis dengan tegas dan jelas dipandang mampu untuk mengemukakan pendapat, ide, dan gagasan kepada orang lain.

⁴³ Kompri, *Manajemen Pendidikan jilid 1* (Bandung:Alfabeta,2015), 318.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat tercapai jika seorang pemimpin mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para pengikut, karena dipahami bahwa bersama-sama para pengikut seorang kepala sekolah bekerja untuk mencapai tujuan sekolah, dan memperlakukan orang lain atau bawahan dengan baik, dan memberikan motivasi.⁴⁴

Kepala sekolah profesional harus cerdas serta bijaksana. Kepala sekolah yang profesional menurut Sanusi dkk perlu memperhatikan beberapa ciri sebagai berikut:⁴⁵

- a. Kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.

⁴⁴ Sukendar dan Husaini Usman, *Karakteristik Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Banguntapan*, Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan Volume 1, Nomor 2, 2013, <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/2400>, diakses 25 Desember 2018

⁴⁵ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 50.

- b. Kemampuan untuk menerapkan keterampilan-keterampilan konseptual, manusiawi, dan teknis.
- c. Kemampuan untuk memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya untuk bekerja.
- d. Kemampuan untuk memahami implikasi-implikasi dari perubahan sosial, ekonomis, dan politik terhadap pendidikan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan dengan beberapa komponen pendukung diantaranya adalah guru. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan satu negara. Hal ini menuntut guru untuk senantiasa meningkatkan kinerja sebagai tenaga pendidik.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Peningkatan kinerja guru mutlak diperlukan, "karenanya kepala sekolah, orang tua peserta didik, masyarakat, pemerintah, dan semua permeharti, hendaknya memberikan perhatian, bimbingan dan dorongan kepada guru dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya."⁴⁶

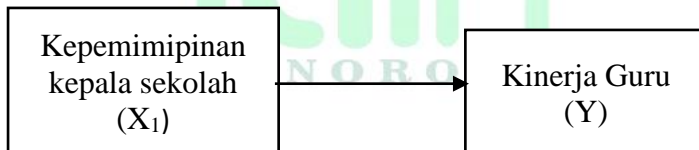
⁴⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, 54.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivai individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan.

Dalam kaitannya dengan peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin juga harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengertian.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan pustaka tentang variabel penelitian yang menjadi permasalahan penelitian yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja guru maka dibuat kerangka berfikir seperti gambar sebagai berikut:



D. Pengajuan Hipotesis

Teori yang digunakan dalam penelitian kuantitatif akan mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hubungan antarvariabel bersifat hipotesis.⁴⁷ Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya. Hipotesis dinyatakan berdasarkan rumusan masalah pada penelitian yang diajukan.⁴⁸ Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Nihil (H_0) :

H_0 : tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap hasil kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo tahun pelajaran 2018/2019.

⁴⁷ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sidoarjo:Zifatama Publishing, 2016),66.

⁴⁸Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha,2016), 12.

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

Ha : ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo tahun pelajaran 2018/2019.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁴⁹ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu 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 atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel independen (variabel bebas) variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 3, 14.

atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independen adalah kepemimpinan kepala sekolah (X_1).

2. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependennya, yaitu kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan atau wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan

sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁵⁰

Berdasarkan pendapat tersebut, populasi adalah keseluruhan obyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berkompoten dalam penelitian. Populasi yang akan diambil berjumlah 86.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristisik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan

⁵⁰*Ibid.*, 117.

untuk populasi. Untuk itu sampel harus representatif (mewakili).⁵¹

Suharsimi Arikunto dalam bukunya yang lain bahwa: untuk sekedar ilustrasi atau pegangan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaiknya apabila subjeknya besar diatas 100, maka dapat diambil prosentase dengan kisaran 10-15% atau 20-25%. Tergantung setidaknya-tidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikit data, besar resiko yang ditanggung peneliti.⁵²

Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dikatakan jenuh

⁵¹*Ibid.*, 81.

⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), 120.

karena penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵³ Maka jumlah guru yang menjadi populasi dalam penelitian ini penulis jadikan sampel total, sehingga dalam penelitian penulis akan menggunakan jenis penelitian populasi. Sebab seluruh populasi yang ada di tempat penelitian yang berjumlah 86 orang di jadikan sampel.

⁵³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 124.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data tentang variasi kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo tahun ajaran 2018/2019.
2. Data tentang variasi kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo.

Adapun instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1

Kisi-kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

variabel	Sub Variabel	No	Indikator	Nomor item soal	Nomor Item soal Valid
	Otoriter	1	Memusatkan segala	1,2,3	3

Kep emi mpi nan Kep ala Seko lah			keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin.		
		2	Pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan.	4,5,6,7	4,5
	Demok ratis	3	Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.	8,9,10	8,9,10
		4	Semua ikut berpartisipasi dalam	11,12,13	12,13

			menyumbangkan ide untuk mencapai tujuan.		
Laissez Faire	5	Pemimpin memberikan kebebasan dalam pembuatan keputusan.	14,15,16,17	14,15,16,17	
	6	Pemimpin sama sekali tidak memberikan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya.	18,19,20	18	

	Karismatik	7	Pemimpin dapat memberikan motivasi kepada bawahan.	21,22,	21,22
		8	Pemimpin memiliki kewibawaan.	23,24,25,26,27	23,24,25,26,27
Jumlah				27	20

Tabel 3.2

Kisi-kisi Angket Kinerja Guru

Variabel	No	Indikator	No Item Soal	No Item Valid
	1	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,1	1,2,3,4,5,8,9,10,11,12,13

Kinerja Guru			2,13	
	2	Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.	14,15,16	14,15,16
	3	Penguasaan metode dan strategi mengajar.	17,18,19	17,18
	4	Pemberian tugas-tugas kepada siswa.	20,21,22	21,22
	5	Kemampuan mengelola kelas.	23,24,25,26,27,28	23,24,25,26,28
	6	Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.	29,30,31,32	29,30,32
Jumlah			32	26

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan

beberapa teknik dalam pengumpulan data, yaitu:

1. Metode Angket

Metode angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ingin ia ketahui. Metode angket digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.⁵⁴

Pengumpulan data menggunakan angket yang mengacu pada skala likert dengan skor sebagai berikut:

Selalu : 4

Sering : 3

Kadang-kadang : 2

Tidak Pernah : 1

2. Metode Dokumentasi

⁵⁴*Ibid.*, 199.

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada hal-hal yang tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen, rapat, catatan harian dan sebagainya. Teknik atau metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang struktur organisasi, visi dan misi, dan daftar guru. Penggunaan metode dokumentasi membutuhkan ketelitian.⁵⁵

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Dengan demikian teknis analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data dengan

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 231.

tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah satatistik deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana:

1. Tahap Pra Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang valid, tidak

sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Rumus yang digunakan untuk mengukur instrumen tes dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* digunakan rumus :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total

$\sum x$ = Jumlah seluruh nilai x

$\sum y$ = Jumlah seluruh nilai y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara nilai x dan nilai y

N = Banyaknya subjek ⁵⁶

⁵⁶ Retno Widyaningrum, *Statistika* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015),107.

Dengan cara yang sama didapatkan koefisien korelasi untuk item pertanyaan yang lain. Setelah itu untuk mendapatkan informasi kevalidannya, masing-masing nilai r_{xy} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Apabila nilai $r_{xy} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Instrumen yang dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,404). Jadi, jika $r_{hitung} < 0,404$ maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan dalam penelitian. Dalam perhitungannya, peneliti menggunakan program aplikasi microsoft office excel sebagai alat bantu perhitungan validitas data instrumen.

Hasil perhitungan validitas item soal instrumen penelitian variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara terperinci dapat

dilihat pada lampiran. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan dalam tabel rekapitulasi di bawah ini:

Tabel 3.3
Rekapitulasi Uji Validitas Item Angket Kepemimpinan
Kepala Sekolah

No. Item Soal	Hasil Perhitungan Validitas	Nilai "r" Tabel	Keterangan
1	-0,187297	0,404	Tidak Valid
2	0,277516	0,404	Tidak Valid
3	0,51531	0,404	Valid
4	0,500516	0,404	Valid
5	0,575312	0,404	Valid
6	0,238261	0,404	Tidak Valid
7	0,222365	0,404	Tidak Valid
8	0,511935	0,404	Valid

9	0,749415	0,404	Valid
10	0,700186	0,404	Valid
11	0,3924	0,404	Tidak Valid
12	0,818281	0,404	Valid
13	0,77879	0,404	Valid
14	0,480102	0,404	Valid
15	0,50606	0,404	Valid
16	0,561388	0,404	Valid
17	0,49072	0,404	Valid
18	0,71783	0,404	Valid
19	0,38366	0,404	Tidak Valid
20	-0,081083	0,404	Tidak Valid
21	0,79049	0,404	Valid
22	0,68196	0,404	Valid
23	0,654749	0,404	Valid
24	0,48696	0,404	Valid

25	0,80083	0,404	Valid
26	0,786111	0,404	Valid
27	0,70902	0,404	Valid

Tabel 3.4

Rekapitulasi Uji Validitas Item Angket Kinerja Guru

No. Item Soal	Hasil Perhitungan Validitas	Nilai “r” Tabel	Keterangan
1	0,5150214	0,404	Valid
2	0,6805671	0,404	Valid
3	0,763226	0,404	Valid
4	0,827765	0,404	Valid
5	0,581156	0,404	Valid
6	0,361039	0,404	Tidak Valid
7	0,372566	0,404	Tidak Valid

8	0,643694	0,404	Valid
9	0,713845	0,404	Valid
10	0,662499	0,404	Valid
11	0,531929	0,404	Valid
12	0,409651	0,404	Valid
13	0,411445	0,404	Valid
14	0,597425	0,404	Valid
15	0,806191	0,404	Valid
16	0,765775	0,404	Valid
17	0,659483	0,404	Valid
18	0,583988	0,404	Valid
19	0,371215	0,404	Tidak Valid
20	0,278563	0,404	Tidak Valid
21	0,736051	0,404	Valid
22	0,82254	0,404	Valid
23	0,58662	0,404	Valid

24	0,612838	0,404	Valid
25	0,758298	0,404	Valid
26	0,755992	0,404	Valid
27	0,384436	0,404	Tidak Valid
28	0,707614	0,404	Valid
29	0,63929	0,404	Valid
30	0,756992	0,404	Valid
31	0,221692	0,404	Tidak Valid
32	0,481649	0,404	Valid

Pada uji validitas instrumen ini peneliti mengambil sampel sebanyak 26 responden. Dari hasil perhitungan validitas item instrumen terhadap 27 item soal variabel kepemimpinan kepala sekolah, ternyata terdapat 20 item soal yang dinyatakan valid yaitu item nomer 3, 4, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27,

adapun untuk mengetahui skor jawaban angket untuk uji coba validitas kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat di lampiran 5.

Untuk variabel kinerja guru dari jumlah 32 item soal, ada 26 item soal yang valid yaitu item nomer 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 32, adapun untuk mengetahui skor jawaban angket untuk uji coba validitas kinerja guru dapat dilihat di lampiran 6.

b. Uji Realibilitas

Reabilitas atau nama lainnya yaitu keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya memiliki arti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Maksudnya ialah apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Adapun cara menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik belah dua dari Spermán Brown (Split half) berikut rumusnya:⁵⁷

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r_i : reabilitas internal seluruh instrumen

r_b : korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 185.

Adapun secara rinci perhitungan reabilitas instrumen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama : mengelompokkan item soal-soal menjadi dua kelompok, yakni kelompok item soal genap dan kelompok item soal ganjil.

Kedua : mencari koefisien korelasi antara belahan pertama dan belahan kedua dengan menggunakan rumus product moment.

Ketiga : masukan nilai koefisien korelasi ke dalam rumus Sperman Brown di atas.

Tabel 3.5

**Rekapitulasi Uji Reabilitas Item Instrumen
Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala
Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Variabel	“r” hitung	“r” tabel	Keterangan
X	0,971	0,404	Reliabel
Y	0,966	0,404	Reliabel

Dari hasil perhitungan reabilitas variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,971 kemudian di konsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,404. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Sedangkan untuk variabel kinerja guru, dapat diketahui nilai reabilitas adalah 0,966 kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,404. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

2. Tahap Analisis Hasil Penelitian

Untuk memperinci data tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sekaligus menjawab rumusan masalah nomor 3 maka terlebih dahulu akan dihitung mean dan standar deviasinya.

a. Terlebih dahulu membuat tabel distribusi frekuensi.

b. Memasukan data kedalam rumus Mean. Adapun

$$\text{rumus Mean : } Mx = \frac{\sum fx}{N} \text{ dan } My = \frac{\sum fy}{N}$$

Keterangan:

Mx atau My : Mean yang dicari

$\sum Fx$ atau $\sum Fy$: Jumlah dari perkalian midpoint dari masing-masing interval dengan frekuensinya

N : jumlah data

c. Memasukan data kedalam rumus SD. Adapun

rumus SD :

$$SDx = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n}} \text{ dan } SDy = \sqrt{\frac{\sum fy^2}{n}}$$

Keterangan:

SD_x atau SD_y : Standard Deviasi.

$\sum fx^2$ atau $\sum fy^2$: Jumlah dari perkalian antara frekuensi dengan deviasi yang sudah dikuadratkan

N : Jumlah data.⁵⁸

d. Setelah perhitungan mean dan standar deviasinya ditemukan hasilnya, lalu membuat tabel pengkategorian baik, kurang dan cukup. Dengan rumus :

1. $Mx + 1 SDx$ = tingkatan kinerja guru itu **baik**

2. $Mx - 1 SDx$ = tingkatan kinerja guru itu **kurang**

3. $Mx - 1 SDx$ **sampai** $Mx + 1 SDx$ = tingkatan kinerja guru itu **cukup**

e. Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah ketiga adalah menggunakan teknik *regresi linear sederhana*. Dan sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu melakukan uji asumsi dasar regresi yaitu dengan uji normalitas dan uji linieritas.

1) Uji Normalitas

⁵⁸Retno Widyaningrum, *Statistika*, 92.

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi (pola) data. Dengan demikian, uji normalitas ini mengasumsi bahwa, data di tiap variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika distribusi sampel adalah normal, maka dapat dikatakan sampel yang diambil mewakili populasi. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara, salah satunya adalah *uji Kolmogorov-Smirnov, Lilieforsc dan uji Chi Square*.⁵⁹ Adapun dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan metode *uji Kolmogorov-Smirnov*.

2) Uji Linieritas

Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai

⁵⁹*Ibid.*, 204.

hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier.⁶⁰

3) Uji Regresi Linier Sederhana

Setelah melakukan uji normalitas dan uji linieritas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data menggunakan *regresi linier sederhana* dengan rumus sebagai berikut:⁶¹

a) Menghitung konstanta dan koefisien arah regresi.

Konstanta regresi yaitu :

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

b) Koefisien arah regresi yaitu :

⁶⁰SyofianSiregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 178.

⁶¹ Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Edisi Revisi Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif* cetakan ke-2 (Jakarta; Change Publication, 2013), 236.

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

c) Menghitung jumlah kuadrat setiap sumber

varian :

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

$$b) JK_{reg(b|a)} = b \left[\sum xy - \frac{\sum x \cdot \sum y}{n} \right]$$

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

d) Menghitung nilai derajat kebebasan (dk)

setiap sumber varian :

$$a) dk_{reg(a)} = 1$$

$$b) dk_{reg(b|a)} = k = 1$$

$$c) dk_{res(a)} = n - k - 1$$

e) Menghitung Rerata Jumlah Kuadrat atau

varian dari sumber varian yang diperlukan :

$$a) RJK_{reg(a)} = \frac{JK_{reg(a)}}{1}$$

$$b) RJK_{reg(b|a)} = \frac{JK_{reg(b|a)}}{1}$$

$$c) RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2}$$

f) Menghitung nilai F_{hitung}

$$F_b = \frac{RJK_{reg(b|a)}}{RJK_{res}}$$

g) Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk $\alpha =$

$dk_1 = 1$ dan $dk_2 =$

maka diperoleh nilai $F_{tabel} =$

h) Hipotesis yang diuji

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

i) Kriteria pengujian

Terima H_0 , Jika $F_h < F_t$ dan

Tolak H_0 , jika $F_h > F_t$

j) Pengujian hipotesis

Kesimpulan adakah pengaruh yang signifikan, F hitung harus lebih besar dari F table.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

B. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat SMKN 1 Ponorogo

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Ponorogo semula bernama Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA) Ponorogo, berdiri pada tanggal 5 Mei 1969 beralamat di jalan Jendral Sudirman No.105 Ponorogo yang merupakan sekolah Filial atau cabang dari SMEA Negeri Madiun dengan Kepala Sekolah M. Soedarman, B.A

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.077/O/1974, tentang perubahan status SMEA Negeri Filial SMEA Negeri Ponorogo Propinsi Jawa Timur, dengan Jurusan Tata Buku, Tata Usaha, dan

Tata Niaga, sekaligus menunjuk M. Soedarman, B.A. selaku Kepala Sekolah.

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 36/O/1974 Tanggal 3 April 1997 tentang Perubahan nomer klatur SMKTA menjadi SMK serta organisasi dan Tata Kerja SMK maka SMEA Negeri Ponorogo berganti nama menjadi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Ponorogo yang berlaku sejak 2 Juni 1997, dengan jurusan Perkantoran, Akuntansi, Manajemen Bisnis. Kepala Sekolah saat itu Moesono Sarbini, B. A.

Perubahan kurikulum 1999 ke kurikulum 2001 istilah jurusan diganti dengan Program Keahlian. Perkantoran menjadi Sekretaris, Manajemen Bisnis menjadi Penjualan. Pada

kurikulum 2004 tidak mengalami perubahan pada istilah Program keahlian.

Seiring perkembangan re-engineering paradigm pendidikan kejuruan tahun 2004, SMK Negeri 1 Ponorogo pada tahun Ajaran 2004/2005 menambah Program Keahlian baru yaitu Multimedia (Teknologi Informasi dan Komunikasi). Sehingga akhirnya pada tahun Ajaran 2004/2005 SMK Negeri 1 Ponorogo membuka 4 (empat) Program Keahlian: Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Penjualan, Multimedia. Tapi akhirnya pada tahun 2008 SMK 1 Negeri 1 Ponorogo, mampu membuka jurusan baru yaitu Rekayasa Perangkat Lunak (RPL).⁶²

⁶² Lihat Transkrip Dokumentasi Kode: 01/D/30-III/2019 dalam lampiran pada laporan penelitian ini.

2. Letak Geografis SMKN 1 Ponorogo

SMK Negeri 1 Ponorogo berada di Jl.Jendral Sudirman 10 Ponorogo, Letaknya strategis karena berada di pusat kota, tepatnya di sebelah timur alon-alon kota Ponorogo.

3. Visi, Misi, dan Tujuan SMKN 1 Ponorogo

b. Visi Sekolah

“Menjadikan Lembaga Pendidikan dan pelatihan kejuruan berstandar internasional, berwawasan unggul, kompetitif dan professional dengan berdasarkan IMTAQ”.

c. Misi Sekolah

- 1) Membentuk tamatan yang berkarakter dan mampu mengembangkan diri berlandaskan IPTEK dan IMTAQ.
- 2) Membentuk tamatan yang mampu bersaing secara profesional.

- 3) Menyiapkan calon wirausahawan.
- 4) Menjadi SMK sebagai sumber informasi.
- 5) Menjadi lembaga yang professional.

d. Tujuan Sekolah

- 1) Meningkatkan keterserapan tamatan SMK.
- 2) Meningkatkan kualitas tamatan SMK sesuai tuntutan dunia kerja (DU/DI).
- 3) Menyiapkan tamatan SMK yang mampu mengembangkan sikap professional.
- 4) Menyiapkan tamatan SMK yang unggul dan kompetitif.
- 5) Mewujudkan etos kerja dan kualitas kinerja tenaga kependidikan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara konsisten.

4. Profil Sekolah SMKN 1 Ponorogo

Nama Sekolah : SMK Negeri 1 Ponorogo

Kelompok : Bisnis dan Manajemen

Alamat Sekolah : Jl. Jendral Sudirman No. 10

Desa/Kelurahan : Pakunden

Kab/Kota : Ponorogo

E-mail :

smkn1_ponorogo@yahoo.co.id

Website : smkn1ponorogo.sch.id

Nilai Akreditasi : A

5. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan salah satu komponen yang ikut menentukan keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran yang ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai serta lengkap. Hambatan dapat diatasi, sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Untuk menunjang kelancaran kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lainnya di SMK Negeri 1 Ponorogo.

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar. Semua lembaga pendidikan pasti memiliki sarana pendidikan, tidak terkecuali di SMKN 1 Ponorogo.

Sarana prasarana merupakan salah satu komponen yang ikut menentukan keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran yang ditunjang dengan sarana prasarana yang memadai serta lengkap. Hambatan dapat diatasi, sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Untuk menunjang kelancaran kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lainnya di SMKN 1 Ponorogo, tersedia beberapa sarana prasarana sebagai berikut:

a. Gedung sekolah SMKN 1 Ponorogo

SMKN 1 Ponorogo berdiri diatas tanah seluas 6.220 m² dengan Nomor Statistik 341051101001 dan NPSN 20510100. SMKN 1 Ponorogo secara resmi berdiri tahun 1974.

b. Fasilitas Penunjang

SMKN 1 Ponorogo memiliki 36 ruangan kelas, yang mana sudah tersedia LCD proyektor disetiap kelas untuk memudahkan guru dalam menggunakan media dalam proses pembelajaran. Untuk mendukung proses pembelajaran siswa dan pengembangan kompetensi siswa dan guru, maka disediakan beberapa fasilitas berikut:

Tabel 4.1
Sarana dan Prasarana SMKN 1 Ponorogo

No.	Nama	Jml	Keadaan	Ket
1.	Ruang Kelas	36	Baik	Layak
2.	Ruang Kep. Sekolah	1	Baik	Layak
3.	Ruang Waka	1	Baik	Layak
4.	Ruang Tata Usaha	1	Baik	Layak
5.	Ruang Guru	1	Baik	Layak
6.	Ruang BK	1	Baik	Layak
7.	Ruang OSIS	1	Baik	Layak
8.	Ruang UKS	1	Baik	Layak
9.	Ruang Serba Guna	1	Baik	Layak
10.	Ruang Praktik Kerja	1	Baik	Layak
11.	Lab. Bahasa	1	Baik	Layak

12.	Lab. Komputer	4	Baik	Layak
13.	Lab. Multimedia	1	Baik	Layak
14.	Perpustakaan	1	Baik	Layak
15.	Bengkel	1	Baik	Layak
16.	Koperasi	1	Baik	Layak
17.	Kantin	2	Baik	Layak
18.	Gudang	2	Baik	Layak
19.	Mushola	1	Baik	Layak
20.	Hal. Upacara	1	Baik	Layak
21.	Pos Satpam	1	Baik	Layak
22.	KM. Guru	2	Baik	Layak
23.	KM. Siswa	14	Baik	Layak

6. Data Pendidik dan Siswa SMKN 1 Ponorogo

Secara keseluruhan guru/tenaga pendidik SMKN 1 Ponorogo (berdasarkan tingkat pendidikan terakhirnya, status, dan jenis kelamin) yaitu berjumlah 86 orang pendidik dan 1 kepala sekolah dengan perincian: Pegawai Negeri Sipil (PNS) 62 orang dan non PNS 25 orang.

Sedangkan untuk siswa/siswinya berjumlah 1.442 anak untuk tahun ajaran 2018/2019 yang terdiri dari kelas X sebanyak 518 siswa-siswi, kelas XI sebanyak 479 siswa-siswi, dan kelas XII sebanyak 445 siswa-siswi.⁶³

7. Struktur Organisasi SMKN 1 Ponorogo

Struktur organisasi merupakan suatu bagan tatanan dalam suatu lembaga atau badan atau perkumpulan tertentu, dalam menjalankan roda

⁶³ Lihat transkrip dokumentasi nomor: 04/D/30-III/2019 dalam lampiran pada laporan penelitian ini.

organisasi untuk itu diperlukan struktur organisasi yang mapan dalam menjalankan tugas dan tujuan pendidikan yang dicita-citakan, agar tidak terjadi kekacauan dan ketimpangan dalam tugas.⁶⁴

C. Deskripsi Data

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMKN 1 Ponorogo

Untuk mendapatkan data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, peneliti menggunakan metode angket. Dalam penelitian ini yang dijadikan objek penelitian adalah guru SMKN 1 Ponorogo yang berjumlah 86 guru.

Dalam analisis ini, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan *Mean* dan *Standar Deviasi* untuk menentukan kategori kepemimpinan kepala sekolah yang baik, cukup, dan kurang.

⁶⁴Lampiran 15

Selanjutnya hasil skor kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.2
Skor Jawaban Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah
Di SMKN 1 Ponorogo

No	X	F	fX	$x = X - MX$	x^2	fx^2
1	78	3	234	6,895349	47,54584	142,6375
2	77	4	308	5,895349	34,75514	139,0206
3	76	6	456	4,895349	23,96444	143,7866
4	75	4	300	3,895349	15,17374	60,69497
5	74	8	592	2,895349	8,383045	67,06436
6	73	10	730	1,895349	3,592347	35,92347
7	72	6	432	0,895349	0,80165	4,809897
8	71	6	426	-0,10465	0,010952	0,065711
9	70	12	840	-1,10465	1,220254	14,64305

10	69	6	414	-2,10465	4,429557	26,57734
11	68	5	340	-3,10465	9,638859	48,19429
12	67	2	134	-4,10465	16,84816	33,69632
13	66	4	264	-5,10465	26,05746	104,2299
14	65	6	390	-6,10465	37,26677	223,6006
15	64	3	192	-7,10465	50,47607	151,4282
16	63	1	63	-8,10465	65,68537	65,68537
	N	86	6115	-	345,8496	1262,058

Dari data skor tersebut kemudian dicari mean dan standar deviasi dengan langkah sebagai berikut :

a. Mencari Mean

$$M_x = \frac{\sum fx}{N} = \frac{6115}{86} = 71,10$$

b. Mencari Standar Deviasi

$$SD_x = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{\frac{1262,058}{86}} \\
 &= \sqrt{14,6750930233} \\
 &= 3,8308084034 \\
 &= 3,9 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas, dapat diketahui $Mx = 71,10$ dan $SDx = 3,9$. Untuk menentukan kepemimpinan kepala sekolah Di SMKN 1 Ponorogo itu baik, cukup, dan kurang, dibuat pengelompokan skor dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

4. $Mx + 1 SDx$ = tingkatan kepemimpinan kepala sekolah itu **baik**
5. $Mx - 1 SDx$ = tingkatan kepemimpinan kepala sekolah itu **kurang**
6. $Mx - 1 SDx$ sampai $Mx + 1 SDx$ = tingkatan kepemimpinan kepala sekolah itu **cukup**

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 M_x + 1. SD_x &= 71,10 + 1. 3,9 \\
 &= 71,10 + 3,9 \\
 &= 75
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 M_x - 1. SD_x &= 71,10 - 1. 3,9 \\
 &= 71,10 - 3,9 \\
 &= 67,2 \text{ (dibulatkan 67)}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor 75 keatas dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah baik, sedangkan skor kurang dari 67 dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah itu kurang baik, dan skor 67-75 dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah itu cukup. Untuk mengetahui lebih jelas kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	Lebih	17	19,77%	Baik

	dari 75			
2	67-75	55	63,95%	Cukup
3	Kurang dari 67	14	16,28%	Kurang
Jumlah		86	100%	

Berdasarkan pengkategorian pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah tersebut dijelaskan bahwa hasil skor lebih dari 75 ada 17 responden dengan prosentase 19,77% yang termasuk dalam kategori baik. Hasil skor antara 67-75 ada 55 responden dengan prosentase 63,95% yang termasuk dalam kategori cukup. Sedangkan hasil skor kurang dari 67 ada 14 responden dengan prosentase 16,28% yang termasuk dalam kategori kuraang. Sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah termasuk

dalam kategori cukup dengan prosentase 63,95% dengan frekuensi 55.

2. Kinerja Guru di SMKN 1 Ponorogo

Untuk mendapatkan data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, peneliti menggunakan metode angket. Dalam penelitian ini yang dijadikan objek penelitian adalah guru SMKN 1 Ponorogo yang berjumlah 86 guru.

Dalam analisis ini, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan *Mean* dan *Standar Deviasi* untuk menentukan kategori kepemimpinan kepala sekolah yang baik, cukup, dan kurang. Selanjutnya hasil skor kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.4
Skor Jawaban Angket Kinerja Guru Di SMKN 1
Ponorogo

No	Y	F	fY	$y=Y-MY$	y^2	fy^2
1	103	3	309	7,5930233	57,654	172,962
2	102	3	306	6,5930233	43,46796	130,4039
3	101	3	303	5,5930233	31,28191	93,84573
4	100	5	500	4,5930233	21,09586	105,4793
5	99	4	396	3,5930233	12,90982	51,63926
6	98	6	588	2,5930233	6,72377	40,34262
7	97	10	970	1,5930233	2,537723	25,37723
8	96	11	1056	0,5930233	0,351677	3,868442
9	95	8	760	-0,406977	0,16563	1,325041
10	94	6	564	-1,406977	1,979584	11,8775
11	93	5	465	-2,406977	5,793537	28,96769
12	92	7	644	-3,406977	11,60749	81,25243

13	91	6	546	-4,406977	19,42144	116,5287
14	90	3	270	-5,406977	29,2354	87,70619
15	89	3	267	-6,406977	41,04935	123,1481
16	88	1	88	-7,406977	54,8633	54,8633
17	87	1	87	-8,406977	70,67726	70,67726
18	86	1	86	-9,406977	88,49121	88,49121
	N	86	8205	-	499,3069	1288,756

Dari data skor tersebut kemudian dicari mean dan standar deviasi dengan langkah sebagai berikut :

a. Mencari Mean

$$M_x = \frac{\sum fx}{N} = \frac{8205}{86} = 95,40$$

b. Mencari Standar Deviasi

$$\begin{aligned}
 SD_x &= \sqrt{\frac{\sum fy^2}{n}} \\
 &= \sqrt{\frac{1288,756}{86}}
 \end{aligned}$$

$$= \sqrt{14,9855348837}$$

$$= 3,8711154573$$

$$= 3,9 \text{ (dibulatkan)}$$

Hasil perhitungan di atas, dapat diketahui $M_x = 95,40$ dan $SD_x = 3,9$. Untuk menentukan kepemimpinan kepala sekolah Di SMKN 1 Ponorogo itu baik, cukup, dan kurang, dibuat pengelompokan skor dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- a. $M_x + 1 SD_x$ = tingkatan kinerja guru itu **baik**
- b. $M_x - 1 SD_x$ = tingkatan kinerja guru itu **kurang**
- c. $M_x - 1 SD_x$ sampai $M_x + 1 SD_x$ = tingkatan kinerja guru itu **cukup**

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$M_x + 1. SD_x = 95,40 + 1. 3,9$$

$$= 95,40 + 3,9$$

$$= 99,3 \text{ (dibulatkan 99)}$$

$$M_x - 1. SD_x = 95,40 - 1. 3,9$$

$$= 95,40 - 3,9$$

$$= 91,5(\text{dibulatkan } 91)$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor 99 keatas dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah baik, sedangkan skor kurang dari 91 dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah itu kurang baik, dan skor 91- 99 dikategorikan kepemimpinan kepala sekolah itu cukup. Untuk mengetahui lebih jelas kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Skor Kinerja Guru

No	Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	Lebih dari 99	18	20,93%	Baik
2	91– 99	59	68,60%	Cukup
3	Kurang	9	10,47%	Kurang

	dari 91			
Jumlah		86	100%	

Berdasarkan pengkategorian pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa yang menyatakan kinerja guru tersebut dijelaskan bahwa hasil skor lebih dari 99 ada 18 responden dengan prosentase 20,93% yang termasuk dalam kategori baik. Hasil skor antara 91-99 ada 59 responden dengan prosentase 68,60% yang termasuk dalam kategori cukup. Sedangkan hasil skor kurang dari 91 ada 9 responden dengan prosentase 10,47% yang termasuk dalam kategori kurang. Sehingga variabel kinerja guru termasuk dalam kategori cukup dengan prosentase 68,60% dengan frekuensi 59.

D. Analisis Data (Pengujian Hipotesis)

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk mengetahui apakah data dari variabel yang di teliti normal atau tidak, guna memenuhi asumsi klasik tentang kenormalan data. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kormogorov – Smirnov* (KS) yang dihitung dengan aplikasi *SPSS* versi 16 pada taraf signifikansi 5%. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yaitu jika $> 0,05$ maka data normal dan jika $< \text{sig } 0,05$ maka data tidak normal. Berdasarkan koefisien probabilitas (sig) kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,412 dan kinerja guru sebesar 0,582. Dengan demikian data berdistribusi normal karena nilai $p > 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas
One – sample Klmogorov – Smirnov Test

		Kepemimpinan	Kinerja Guru	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^a	Mean	86	86	86
	Std. Deviation	71.1047	95.4070	.0000000
Most Extreme Differences	Absolute	3.85328	3.89382	3.52706510
	Positive	.096	.084	.045
	Negative	.070	.065	.045
Kolmogorov-Smirnov Z	Kolmogorov-Smirnov Z	-.096	-.084	-.038
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.886	.777	.413

P O N O R O G O

Dari hasil uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS masing masing variabel X dan Y mempunyai p.value > 0,05 dan bisa dikatakan semua

berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Oleh karena itu, penggunaan statistika regresi untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mencari apakah antara dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak. Jika data tidak linier, maka analisis regresi tidak bisa dilakukan. Untuk memastikan adanya hubungan linieritas tersebut perlu diadakan uji linearitas.

Uji linieritas dilakukan dengan uji SPSS, aturannya H_0 harus diterima atau $P > 0,05$. Adapun perhitungan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Tabel Uji Linieritas X dan Y
Uji Linieritas Data
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	547.481	15	36.499	3.447	.000
Linearity	231.340	1	231.340	21.846	.000

1,84 karena F hitung lebih kecil 2,132 dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikansi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Berdasarkan uji pra syarat di atas bahwa antar variabel yang diteliti sudah linier, maka dari itu regresi linier dalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang apakah ada pengaruh antara media sosial youtube terhadap kreativitas siswa maka peneliti menggunakan teknik perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut :

Untuk menganalisis data ini maka dengan menggunakan beberapa langkah-langkah :

a. Membuat Tabel Perhitungan

Tabel 4.8
Tabel Perhitungan Regresi Linier Sederhana Pengaruh
Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
Di SMKN 1 Ponorogo

No. Responden	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	77	91	7007	5929	8281
2	70	100	7000	4900	10000
3	70	93	6510	4900	8649
4	66	90	5940	4356	8100
5	70	94	6580	4900	8836
6	65	86	5590	4225	7396
7	69	100	6900	4761	10000
8	65	97	6305	4225	9409

9	76	91	6916	5776	8281
10	78	98	7644	6084	9604
11	65	93	6045	4225	8649
12	66	93	6138	4356	8649
13	70	94	6580	4900	8836
14	76	96	7296	5776	9216
15	68	90	6120	4624	8100
16	69	93	6417	4761	8649
17	73	91	6643	5329	8281
18	64	91	5824	4096	8281
19	65	87	5655	4225	7569
20	75	92	6900	5625	8464
21	64	94	6016	4096	8836

22	67	91	6097	4489	8281
23	66	92	6072	4356	8464
24	76	95	7220	5776	9025
25	70	96	6720	4900	9216
26	76	97	7372	5776	9409
27	77	94	7238	5929	8836
28	72	91	6552	5184	8281
29	71	95	6745	5041	9025
30	72	95	6840	5184	9025
31	73	95	6935	5329	9025
32	68	96	6528	4624	9216
33	71	94	6674	5041	8836
34	73	102	7446	5329	10404

35	72	99	7128	5184	9801
36	77	98	7546	5929	9604
37	73	99	7227	5329	9801
38	74	103	7622	5476	10609
39	78	102	7956	6084	10404
40	78	103	8034	6084	10609
41	70	99	6930	4900	9801
42	68	99	6732	4624	9801
43	66	89	5874	4356	7921
44	63	100	6300	3969	10000
45	70	90	6300	4900	8100
46	70	92	6440	4900	8464
47	64	89	5696	4096	7921

48	65	92	5980	4225	8464
49	67	89	5963	4489	7921
50	70	88	6160	4900	7744
51	74	97	7178	5476	9409
52	76	95	7220	5776	9025
53	74	97	7178	5476	9409
54	75	100	7500	5625	10000
55	75	96	7200	5625	9216
56	74	98	7252	5476	9604
57	74	97	7178	5476	9409
58	74	101	7474	5476	10201
59	77	96	7392	5929	9216
60	74	92	6808	5476	8464

61	76	98	7448	5776	9604
62	73	100	7300	5329	10000
63	71	96	6816	5041	9216
64	73	101	7373	5329	10201
65	69	96	6624	4761	9216
66	69	95	6555	4761	9025
67	65	95	6175	4225	9025
68	69	92	6348	4761	8464
69	74	96	7104	5476	9216
70	70	97	6790	4900	9409
71	68	97	6596	4624	9409
72	73	98	7154	5329	9604
73	73	98	7154	5329	9604

74	72	95	6840	5184	9025
75	72	96	6912	5184	9216
76	71	96	6816	5041	9216
77	72	97	6984	5184	9409
78	73	103	7519	5329	10609
79	71	97	6887	5041	9409
80	68	97	6596	4624	9409
81	73	101	7373	5329	10201
82	69	96	6624	4761	9216
83	70	102	7140	4900	10404
84	75	94	7050	5625	8836
85	70	92	6440	4900	8464
86	71	93	6603	5041	8649

N	6115	8205	583954	436067	784103
---	------	------	--------	--------	--------

1) Menghitung konstanta dan koefisien arah regresi.

Konstanta regresi yaitu :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum y \cdot \sum x^2 - \sum x \cdot \sum xy}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{(8205)(436067) - (6115)(583954)}{(86)(436067) - (6115)^2} \\
 &= \frac{3577929735 - 3570878710}{37501762 - 12230} \\
 &= \frac{7051025}{37489532} \\
 &= 0,1880798352
 \end{aligned}$$

2) Koefisien arah regresi yaitu :

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{86 \cdot 583954 - 6115 \cdot 8205}{86 \cdot 436067 - (6115)^2} \\
 &= \frac{50220044 - 50173575}{37501762 - 37393225}
 \end{aligned}$$

$$\frac{46469}{108537}$$

$$=0,4281397127$$

3) Menghitung jumlah kuadrat setiap sumber varian :

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

$$= \frac{(8205)^2}{86}$$

$$= \frac{67322025}{86}$$

$$=782814,24$$

$$JK_{reg(b|a)} = b \left[\sum xy - \frac{\sum x \cdot \sum y}{n} \right]$$

$$= 0,42 \left[583954 - \frac{6115 \cdot 8205}{86} \right]$$

$$= 0,42 [583954 - 583413,66]$$

$$= 0,42 [540,34]$$

$$= 226,94$$

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

$$= 784103 - 782814,24 - 226,94$$

$$= 1061,82$$

- 4) Menghitung nilai derajat kebebasan (dk) setiap sumber varian :

$$dk_{reg(a)} = 1$$

$$dk_{3reg(b|a)} = k = 1$$

$$dk_{res(a)} = n - k - 1$$

$$= 86 - 1 - 1$$

$$= 84$$

- 5) Menghitung Rerata Jumlah Kuadrat atau varian dari sumber varian yang diperlukan :

$$RJK_{reg(a)} = \frac{JK_{reg(a)}}{1}$$

$$= \frac{782814,24}{1}$$

$$= 782814,24$$

$$\begin{aligned}
 RJK_{reg(b|a)} &= \frac{JK_{reg(b|a)}}{1} \\
 &= \frac{226,94}{1} \\
 &= 226,94
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 RJK_{res} &= \frac{JK_{res}}{n-2} \\
 &= \frac{1061,82}{86-2} \\
 &= \frac{1061,82}{84} \\
 &= 12,64
 \end{aligned}$$

6) Menghitung nilai F_{hitung}

$$\begin{aligned}
 F_b &= \frac{RJK_{reg(b|a)}}{RJK_{res}} \\
 &= \frac{226,94}{12,64} \\
 &= 17,95
 \end{aligned}$$

7) Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk $\alpha = 0,05$

$dk_1 = 1$ dan $dk_2 = 84$

maka diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 3,96$

8) Hipotesis yang diuji

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

9) Kriteria pengujian

Terima H_0 , Jika $F_h < F_t$ dan

Tolak H_0 , jika $F_h > F_t$

10) Pengujian hipotesis

Ternyata $F_h < F_t$ ($17,95 > 3,96$) sehingga H_0 di tolak, dan disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y).

11) Penghitungan koefisien determinasi (R^2)

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

$$= \frac{86 \cdot 583954 - 6115 \cdot 8205}{\sqrt{(86 \cdot 436067 - (6115)^2)(86 \cdot 784103 - (8205)^2)}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{50220044 - 50173575}{\sqrt{(37501762 - 37393225) - (67432858 - 67322025)}} \\
 &= \frac{46469}{\sqrt{(108537)(110833)}} \\
 &= \frac{46469}{\sqrt{12029481321}} \\
 &= \frac{46469}{109678,99215893} \\
 &= 0,42 \\
 R^2 &= 0,42 \times 0,42 \\
 &= 17,8\%
 \end{aligned}$$

E. Interpretasi dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis mengamati dua hal yang menjadi pokok bahasan yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019. Dalam pembahasan tentang kepemimpinan kepala sekolah, penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan angket yang diisi oleh guru SMKN 1 Ponorogo. Dari

pengkategorian tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak 17 responden (19,77%), dalam kategori sedang dengan frekuensi 55 responden (63,95%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi sebanyak 14 responden (16,28%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019 adalah sedang dengan prosentase (63,95%) yang dinyatakan sebanyak oleh 55 responden.

Dan dalam pembahasan tentang kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019, penulis juga mengumpulkan data dengan cara menyebarkan angket yang diisi oleh guru SMKN 1 Ponorogo. Dari pengkategorian tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan kinerja guru dalam kategori baik dengan

frekuensi sebanyak 18 responden (20,93%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 59 responden (68,60%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi sebanyak 9 responden (10,47%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019 adalah sedang dengan prosentase (68,60%), yang dinyatakan oleh 59 responden.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier sederhana tentang kepemimpinan kepala sekolah diperoleh $F_{hitung} (17,95) > F_{tabel} (3,96)$ sehingga H_0 ditolak. Hal itu berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo. Besar koefisien determinasi (R^2) adalah 17,8% artinya kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh sebesar 17,8% terhadap kinerja guru (Y) DI SMKN 1 Ponorogo.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan perubahan yang terjadi pada kinerja guru yang sangat nyata seperti guru lebih sangat disiplin, mematuhi peraturan yang telah dibuat sekolah, dan bertanggung jawab. Pada saat akan mengajar guru sudah mempersiapkan materi terlebih dahulu seperti membuat silabus, RPP, bahan pembelajaran yang akan di jelaskan kepada siswanya. Sangat diperlukan untuk menjadi guru yang profesional supaya apa yang diinginkan akan tercapai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian deskripsi data serta analisis data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019 dilihat dari 86 responden, diketahui nilai-nilai rata-rata angket 63,95% dengan kategori cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo cukup.
2. Kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019 dilihat dari 86 responden, diketahui nilai rata-rata angket 68,60% dengan kategori cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo cukup.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), didapatkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh 17,8% terhadap kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019. Hal ini diketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan statistika yaitu F hitung sebesar 17,95 % dan Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,96.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian ini diantaranya:

1. Bagi kepala sekolah

Bagi kepala sekolah kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Ponorogo mengandung pengaruh yang positif, maka dapat

disarankan agar kepala sekolah berusaha untuk lebih dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pengaruh yang positif melalui kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Kinerja Guru

Bagi guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya peningkatan kinerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja guru tersebut harus didukung oleh kepatuhan guru sebagai bawahan terhadap kepala sekolah sebagai atasannya. Hal itu dilakukan supaya kebijakan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah, guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini masih terbatas pada variabel kepemimpinan kepala sekolah. Disarankan peneliti selanjutnya di dalam ruang lingkup pendidikan, tidak hanya kepemimpinan kepala sekolah sebagai tolak ukur untuk kinerja guru melainkan dengan faktor-faktor yang lain juga.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta:Ar-Ruzz Media, 2012.
- Basri, Hasan dan Tatang. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Hermiono, Agustinus *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2014.
- Kompri. *Manajemen Pendidikanjilid 1*. Bandung:Alfabet,2015.
- _____. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabet,2014.
- Musfah, Jejen. *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta: Fajar Interprtama Mandiri, 2017.
- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Standar Kepala Sekolah atau Madrasah.

Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Priyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2016.

Siregar, Syofian *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sukendar dan Husaini Usman. *Karakteristik Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Banguntapan*. Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan Volume 1, Nomor 2, 2013,
<http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/2400>. diakses 25 Desember 2018.

Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Edisi Revisi Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta; Change Publication, 2013.

_____. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Tatang. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.

Wahab, Abd dan Umiarso. *Kepemimpinan kependidikan dan spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

Widyaningrum, Retno *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015.

Wulansari, Andhita Dessy. *Statistik Parametrik Terapan untuk Penelitian Kuantitatif*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2012.

