

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU  
PADA YAYASAN PENDIDIKAN  
AL-IKHLASIAH 2 MEDAN**

**TESIS**

**O L E H**

**MAULIDA ULFA HASANAH  
NPM. 181801021**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/5/23

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU  
PADA YAYASAN PENDIDIKAN  
AL-IKHLASIAH 2 MEDAN**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik  
Universitas Medan Area



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/5/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiah 2 Medan**

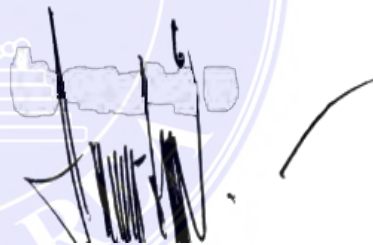
**N a m a : Maulida Ulfa Hasanah**

**N P M : 181801021**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA**

**Dr. Amir Purba, MA**



**Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Publik**



**Dr. Budi Hartono, M.Si**



**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/5/23

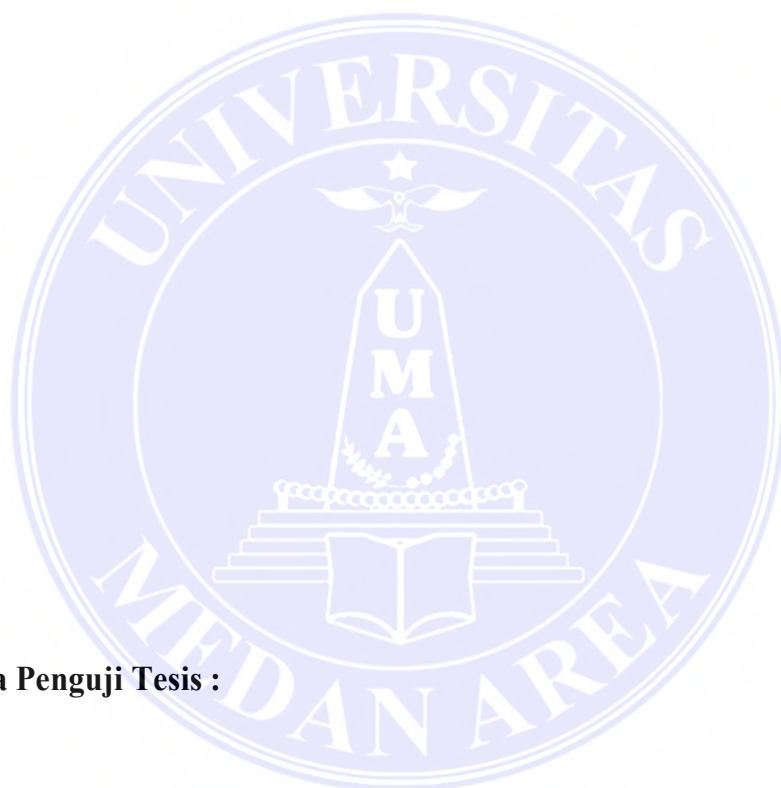
**Telah diuji pada 24 Desember 2021**

---

---

**Nama : Maulida Ulfa Hasanah**

**NPM : 181801021**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Sekretaris : Dr. Heri Kusmanto, M.A**

**Pembimbing I : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA**

**Pembimbing II : Dr. Amir Purba, MA**

**Penguji Tamu : Dr. Ressi Dwiana, MA**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 2022

Yang menyatakan,



**Maulida Ulfa Hasanah**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maulida Ulfa Hasanah  
NPM : 181801021  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

**Dibuat di Medan**

**Pada tanggal :**

**Yang menyatakan**

  
**Maulida Ulfa Hasanah**



## ABSTRAK

### HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN AL-IKHLASIAH 2 MEDAN

**Nama** : Maulida Ulfa Hasanah  
**NPM** : 181801021  
**Program Studi** : Magister Administrasi Publik  
**Pembimbing I** : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA  
**Pembimbing II** : Dr. Amir Purba, MA

Faktor kepemimpinan kepala sekolah dominan mempengaruhi kinerja guru, karena kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi semua aspek di dalam lingkungan sekolah. Rumusan masalah yang diajukan adalah 1) Apakah hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan, 2) Seberapa kuat hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan menggunakan analisis data regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 0,643, artinya apabila bobot kepemimpinan kepala sekolah meningkat 1 satuan maka bobot kinerja guru akan meningkat sebesar 0,643 satuan. Koefisien tersebut bernilai positif yang berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga akan semakin baik. Nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar  $10,209 > 2,037$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada tingkat kepercayaan 95 %. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 76,50 %, sedangkan sisanya 23,50 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti komunikasi, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. Disarankan kepala sekolah perlu memperbaiki kepemimpinannya dengan mendorong guru untuk mencoba berbagai metode pembelajaran serta membuat jadwal kunjungan ke sekolah lain. Kepala sekolah perlu memperbaiki kepemimpinannya berupaya mendorong guru mencari informasi yang berhubungan dengan peserta didik, membantu guru untuk mengatasi kesulitan siswa dalam belajar, meluangkan waktu untuk bersama-sama dengan bawahan, serta melibatkan staf untuk bekerjasama dalam mengelola sumber daya sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

## ABSTRACT

### **THE RELATIONSHIP OF PRINCIPAL LEADERSHIP WITH TEACHER PERFORMANCE IN EDUCATION FOUNDATIONS AL-IKHLASIAH 2 MEDAN**

**Name** : Maulida Ulfa Hasanah  
**NPM** : 181801021  
**Study Program** : Magister Administrasi Publik  
**Supervisor I** : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA  
**Supervisor II** : Dr. Amir Purba, MA

*The principal's leadership factor is dominant in influencing teacher performance, because the principal's leadership can affect all aspects of the school environment. The problem formulations proposed are 1) What is the relationship between the principal's leadership and teacher performance at the Al-Ikhlasiyah 2 Medan Education Foundation, 2) How strong is the principal's leadership relationship in improving teacher performance at the Al-Ikhlasiyah 2 Medan Education Foundation. The research method used is quantitative, using simple linear regression data analysis. The results of this study indicate that the regression coefficient value of the principal's leadership is 0.643, meaning that if the weight of the principal's leadership increases by 1 unit, the weight of the teacher's performance will increase by 0.643 units. The coefficient is positive, which means that the better the principal's leadership, the better the teacher's performance will be. The t-count for the principal's leadership variable is 10.209 > 2.037 with a significant level of 0.000 < 0.05 so that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>a</sub> is accepted. This means that the leadership of the principal has a positive and partially significant effect on teacher performance at the 95% confidence level. Variations in teacher performance can be explained by the principal's leadership variable of 76.50%, while the remaining 23.50% is explained by other factors, such as communication, organizational culture and other factors that are not explained in this research model. It is suggested that principals need to improve their leadership by encouraging teachers to try various learning methods and schedule visits to other schools. Principals need to improve their leadership by encouraging teachers to seek information related to students, helping teachers to overcome student difficulties in learning, taking time to work together with subordinates, and involving staff to work together in managing school resources.*

*Keywords: Principal Leadership, Teacher Performance*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti mengucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan berkat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan”.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam proses pengerjaan Tesis ini, peneliti telah mendapat bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa materil, motivasi, spiritual, informasi maupun dari segi administrasi. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Budi Hartono, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Amir Purba, MA, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Kepada Bapak Ketua Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan yang telah bersedia memberikan izin penelitian dan memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.
7. Keluargaku yang tercinta yang selalu memberikan dorongan dan semangat untuk segera menyelesaikan tesis ini.
8. Seluruh sahabat seperjuangan di Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat konstruktif dari para pembaca demi penyempurnaannya. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pemerintah.

Medan, Oktober 2021

Penulis



Maulida Ulfa Hasanah

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kerangka Teori.....	8
2.1.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	8
2.1.2. Kinerja Guru.....	21
2.2. Penelitian Terdahulu .....	31
2.3. Kerangka Pemikiran.....	31
2.4. Hipotesis Penelitian.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.2. Metode Penelitian.....	33
3.3. Populasi dan Sampel .....	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	36
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	38

3.8. Pengujian Hipotesis.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	42
4.1.1. Profil Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan.....	42
4.1.2. Visi dan Misi Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan.....	42
4.2. Pembahasan.....	43
4.2.1. Analisis Deskriptif .....	43
4.2.2. Uji Kualitas Data.....	56
4.2.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	63
4.2.4. Uji Hipotesis.....	64
4.2.5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b>	
5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Rekomendasi .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sudah umum diketahui bahwa maju atau tidaknya suatu negara di pengaruhi oleh faktor pendidikan. Begitu pentingnya pendidikan sehingga kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari tingkat kemajuan pendidikan. Keadaan tersebut disebabkan pendidikan berperan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi spritual, intelegensi dan skill. Pendidikan juga mempersiapkan generasi penerus bagi suatu bangsa, sehingga apabila output dari proses pendidikan gagal maka kemajuan suatu bangsa di masa sekarang dan di masa depan akan sulit dicapai. Oleh karena itu pendidikan harus dipandang sebagai sebuah kebutuhan sama halnya dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya, yang berarti bahwa pendidikan harus dipandang sebagai suatu keharusan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Sedemikian pentingnya pendidikan sehingga dikatakan bahwa kemajuan suatu negara sangat tergantung pada kemajuan pendidikan yang diselenggarakan di ndegara tersebut. Pendidikan dikatakan maju apabila dapat memberikan pembelajaran yang bermutu kepada para siswanya.



Salah satu unsur yang berperan penting dalam proses pendidikan adalah guru. Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru merupakan orang yang memfasilitasi proses peralihan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik. Sedemikian pentingnya peranan guru sehingga proses pendidikan tidak akan berjalan dengan baik apabila guru tidak dapat menunjukkan prestasi kerja atau kinerja yang maksimum dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai guru. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan mengelola berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja guru pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai kemasyarakatan ke peserta didik melalui proses belajar. Kinerja guru terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas, yang ditunjukkan dalam tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis (Yamin dan Maisah, 2010:87).

Secara teoritis terdapat banyak faktor yang berperan mempengaruhi kinerja guru di sekolah, seperti faktor semangat mengajar, lingkungan kerja, budaya kerja, disiplin, kompetensi, serta kepemimpinan kepala sekolah. Tetapi yang paling dominan adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah, karena

kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi semua aspek di dalam lingkungan sekolah. Adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik tentu akan meningkatkan hasil kerja dan kinerja guru.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok yang terorganisir dalam usaha menentukan dan mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah merupakan jabatan administratif. Pada jabatan tersebut prinsip kepemimpinan dioperasionalkan. Dengan kata lain, seorang kepala sekolah haruslah individu yang memiliki unsur kepemimpinan yang memadai karena dengan kepemimpinan itu, kepala sekolah mengelola sekolah untuk mencapai tujuannya (Supriadi, 2018:140).

Kepala sekolah merupakan penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Sedemikian besar peranan kepala sekolah sehingga dapat dikatakan bahwa kemajuan pendidikan di sekolah sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu pemerintah telah menetapkan berbagai kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagaimana di atur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Menurut permen tersebut maka terdapat lima kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus berperan mengupayakan terciptanya suasana kondusif yang mendukung berlangsungnya proses

pembelajaran secara efektif. Kepala sekolah juga harus berperan mengembangkan model layanan yang dapat membuat para orang tua peserta didik terlibat aktif dalam menunjang berbagai aktivitas dan kegiatan pembelajaran, khususnya dalam kesediaan mereka untuk turut serta memenuhi berbagai kebutuhan dalam proses pembelajaran. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang demikian tentu akan menyediakan dukungan yang kuat dalam pembelajaran, sehingga akan meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang oleh karena tugas yang diembannya berusaha untuk memberikan pengaruh kepada pengikutnya (*follower*) dengan mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang memimpinnya. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi pada setiap satuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang dibantu oleh tenaga kependidikan, baik guru, instruktur maupun pelatih, dan staf tata usaha harus mampu mengupayakan terciptanya suasana kondusif yang mendukung berlangsungnya proses pembelajaran secara efektif. Kepala sekolah juga harus mampu mengembangkan model layanan yang dapat membuat para orang tua peserta didik terlibat aktif dalam menunjang berbagai aktivitas dan kegiatan pembelajaran, khususnya dalam kesediaan mereka untuk turut serta memenuhi berbagai kebutuhan dalam proses pembelajaran. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin yang demikian tentu akan menyediakan dukungan yang kuat dalam pembelajaran, sehingga akan meningkatkan kinerja guru, yang dengan sendirinya akan menciptakan lulusan yang bermutu baik.

Salah satu lembaga pendidikan yang terdapat di Kota Medan adalah Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan. Yayasan mengelola pendidikan

Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar, tetapi dalam penelitian ini difokuskan pada Sekolah Dasar. Kinerja guru pada sekolah tersebut dapat dilihat dari nilai hasil ujian nasional lulusan sebagaimana tertera pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Rata-rata Hasil Ujian Nasional**  
**Pada SD Al-Ikhlasiah 2 Medan**  
**Tahun 2018 dan 2019**

<b>Mata Pelajaran</b>	<b>Tahun 2018</b>	<b>Tahun 2019</b>	<b>Perbandingan</b>
Bahasa Indonesia	80.3	75.1	Turun
Matematika	89.6	79.2	Turun
IPA	88.8	82.9	Turun
Jumlah	258.7	237.2	Turun

Sumber: SD Al-Ikhlasiah 2 Medan

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata, tingkat prestasi belajar lulusan SD Al-Ikhlasiah 2 pada tahun 2019 telah mengalami penurunan dibanding dengan tahun 2018. Hal ini dapat dilihat dari nilai hasil ujian nasional yang menurun dari 258.7 pada tahun 2018 menjadi 237.2 pada tahun 2019. Semua mata pelajaran yang diujikan meliputi bahasa Indonesia, matematika, dan ilmu pengetahuan alam mengalami penurunan nilai. Penurunan prestasi belajar tersebut tentu menjadi gambaran kinerja guru dalam pembelajaran telah mengalami penurunan. Menurut pengamatan penulis bahwa kepala sekolah kurang memperhatikan kebutuhan fasilitas dalam pembelajaran serta kurang menunjukkan teladan yang baik kepada para guru. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul: **Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiah 2 Medan.**

## 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiah 2 Medan ?
2. Seberapa kuat hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiah 2 Medan ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiah 2 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kekuatan hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiah 2 Medan.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang Administrasi Publik.

2. Bagi Yayasan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan terhadap Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiah 2 Medan untuk meningkatkan kinerja guru.



### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi sekaligus bahan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kerangka Teori

##### 2.1.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

##### 2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Menurut Wahjosumidjo (2013:4), kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.

Menurut Hermino (2017:174) bahwa kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang oleh karena tugas yang diembannya berusaha untuk memberikan pengaruh kepada pengikutnya (*follower*) dengan mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang memimpinnya.

Menurut Terry dan Rue (1985) dalam Usman (2016:310) bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan. Sedangkan menurut Indrafachrudi (2010:1) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kata “Kepala” berarti “Pemimpin” dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedang “Sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian menurut Wahjosumidjo (2013:83): Secara sederhana kepala sekolah dapat di definisikan

sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Jadi, kepemimpinan kepala sekolah merupakan keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin, mengarahkan dan mempengaruhi semua karyawan dan warga sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori kepemimpinan terdiri atas teori kepemimpinan klasik dan teori kepemimpinan modern. Berikut akan dijabarkan beberapa contoh dari kedua jenis teori tersebut (Usman, 2016:318-322):

#### 1. Teori Klasika

- a) Gaya Kepemimpinan Model Taylor (1911) dalam Usman (2011:318)

Taylor yang dikenal sebagai Bapak Manajemen Ilmiah menemukan gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja adalah dengan meningkatkan teknik atau metode kerja, akibatnya manusia dianggap sebagai mesin.

- b) Gaya Kepemimpinan Model Mayo (1920) dalam Usman (2011:318)

Mayo berpendapat bahwa dalam memimpin selain mencari teknik atau metode kerja terbaik, juga harus memperhatikan perasaan dan hubungan manusiawi yang baik.

c) Studi Ohio (1945) dalam Usman (2011:319)

Studi ini merumuskan kepemimpinan sebagai suatu perilaku seseorang yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu yang terdiri atas duadimensi, yaitu struktur pembuatan inisiatif (pemimpin yang berorientasi pada pencapaian tugas) dan perhatian (pemimpin yang memperhatikan hubungan manusiawi dengan bawahannya).

2. Teori Modern

a) Teori Pendekatan Sifat (*Traits Approach Theory*)

Teori ini bertolak pada sifat seseorang sebagai pusat kepemimpinan. Sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin efektif antara lain adalah K11 yaitu: ketakwaan, kejujuran, kecerdasan, keikhlasan, kesederhanaan, keluasan pandangan, komitmen, keahlian, keterbukaan, keluasan hubungan sosial, kedewasaan dan keadilan.

b) Teori Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach Theory*)

Teori ini merupakan revisi dari teori sifat dengan dasar bahwa perilaku dapat dipelajari maka pemimpin dapat dilatih dengan perilaku kepemimpinan yang tepat agar menjadi pemimpin efektif.

c) Teori Pendekatan Kontingensi (*Contingency Approach Theory*)

Teori ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal tergantung dari pemimpinnya sendiri, dukungan pengikutnya dan situasi yang kondusif.

Menurut Sumidjo (2011:83), kepala sekolah terdiri dari dua kata kepala dan sekolah, kepala dapat berarti ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberikan pelajaran. Sedangkan Danim (2012:145) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah.

Meskipun kepala sekolah merupakan guru yang memiliki tugas tambahan sebagai kepala sekolah namun ia merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap guru-guru dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan baik itu tujuan Pendidikan Nasional maupun tujuan yang lainnya, kepala sekolah dipilih dan diangkat dari tenaga guru yang telah memiliki masa kerja dan golongan kepangkatan tertentu tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan yang dikhususkan baginya.

Kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah serta memiliki beberapa keterampilan diantaranya keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan dalam melakukan hubungan kemanusiaan (*human skill*), dan keterampilan koseptual (*conceptual skill*).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah proses yang dilakukan kepala sekolah untuk mempengaruhi guru-guru serta staf tata usaha (bawahannya) agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.



### 2.1.1.2. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan pendidikan adalah seseorang yang mampu mengarahkan, menggerakkan atau mempengaruhi suatu kelompok atau organisasi dalam kegiatan pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu dalam kelompok atau organisasi tersebut, seperti kepala sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2013:106), kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam praktik sehari-hari harus selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan delapan fungsi kepemimpinan didalam kehidupan sekolah:

1. Menciptakan kebersamaan diantara guru dan orang-orang yang menjadi bawahannya.
2. Menciptakan rasa aman didalam lingkungan sekolah sehingga para guru dan orang-orang yang menjadi bawahan dalam menjalankan tugasnya mereka merasa aman, bebas dari perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan (*providing security*).
3. Memberi saran, anjuran dan sugesti untuk memelihara serta meningkatkan semangat para guru, staf dan siswa, rela berkorban demi menumbuhkan rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
4. Bertanggung jawab memenuhi dan menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru.
5. Sebagai katalistor, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6. Selalu menjaga keterampilan dan integritas sebagai kepala sekolah, selalu dipercaya, dihormati baik sikap, prilaku maupun perbuatannya.
7. Membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab kearah tercapainya tujuan sekolah (*inspiring*).
8. Selalu dapat memperhatikan, menghargai apapun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya.

Hal senada juga dikemukakan oleh Umaedi (1999) dalam Atmojo (2018:6) bahwa tugas kepala sekolah adalah menggerakkan orang-orang dan organisasi sekolah untuk bekerja secara optimal.

Dari definisi di atas, agar para bawahan dengan penuh kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal berhasil mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus mampu membujuk dan meyakinkan bawahan. Hal ini berarti, apabila seorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah, oleh karena itu kepala sekolah harus:

1. Menghindari diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap para guru.
2. Melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru.

Komariah (2011:40) menjelaskan bahwa:

Keberadaan pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di sekolah dengan

menetapkan tujuan secara utuh (*firm and purposeful*), mendayagunakan bawahan melalui pendekatan partisipatif (*a partipate approach*), dan didasari oleh kemampuan kepemimpinan secara profesional (*the leading professional*).

Kepala sekolah sebagai memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah memerlukan orang-orang yang mampu memimpin sekolah dan profesional dalam bidang pendidikan, namun kenyataan di lapangan membuktikan bahwa tidak semua kepala sekolah memenuhi kriteria yang telah ditentukan, tetapi lebih mengutamakan pada golongan ataupun strata jabatan yang dijalani melalui masa kerja yang telah diberikan.

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus memiliki sikap profesional serta mampu mendayagunakan sumberdaya sekolah dan memiliki harapan yang tinggi terhadap kemajuan sekolah. Menurut Wahyudi (2013:63) pemimpin organisasi sekolah dalam hal ini kepala sekolah sebagai aktifis pendidikan setidaknya mempunyai ciri-ciri: (1) mampu mengambil keputusan, (2) mempunyai kemampuan hubungan interaksi bersama, (3) mempunyai keahlian dalam berkomunikasi, (4) mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahan.

### **2.1.1.3. Pengambilan Keputusan Pemimpin**

Pengambilan keputusan dilakukan dalam bentuk pembuatan perencanaan, harus sesuai dengan tugas pokoknya. Dalam kondisi ketidakpastian dengan banyak perubahan yang mendadak, maka aktivitas pengambilan keputusan

merupakan unsur yang paling sulit dalam manajemen, namun juga merupakan usaha yang paling penting bagi pemimpin.

Dalam pengambilan keputusan tersebut tercakup kemahiran menyeleksi dan menentukan keputusan yang paling tepat dari sekian banyak alternative jawaban atau pemecahan masalah. Selanjutnya karena dibebani oleh tanggung jawab etis, maka merupakan tugas yang cukup berat untuk mamastikan satu keputusan di tengah situasi yang tidak menentu, yang belum dikenal sebelumnya, atau yang sering muncul dengan mendadak.

Menurut Stoner dan Freeman (1994) dalam Wahyudi (2013:43) bahwa pengambilan keputusan merupakan proses mengidentifikasi dan memilih cara bertindak menghadapi suatu masalah atau memanfaatkan suatu peluang. Dengan demikian kepemimpinan merupakan fungsi dari keefektifan operasional pada pengambilan keputusan di satu organisasi atau administrasi. Apabila pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat sesuai kebutuhan, maka organisasi atau administrasi bisa berfungsi secara efektif dan produktif.

Para pemimpin yang berhasil bergantung pada perilaku, tindakan yang tepat, bukan pada ciri pribadi. Pemimpin harus dapat menggunakan jenis keterampilan teknis dan keterampilan manajerial. Meskipun kedua keterampilan itu dalam prakteknya saling berkaitan, keduanya dapat diuraikan secara terpisah, sebagai berikut:

- a. Keterampilan teknis (*technical skill*) mengacu pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknis.
- b. Keterampilan manajerial (*managerial skill*) adalah kemampuan bekerja secara efektif dengan orang-orang dan membina kerja tim.

Menurut Ceteora dan Graham (2013:171) bahwa pembuatan keputusan oleh manajemen tingkat puncak pada umumnya ditemukan didalam situasi dimana kepemilikan keluarga atau kerabat dekat memberikan kendali yang absolut kepada para pemilik, dan dimana bisnis yang ada cukup kecil untuk memungkinkan pembuatan keputusan yang tersentralisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka kepemimpinan adalah aktivitas dan pola perilaku yang secara konsisten diterapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain. Manusia dalam organisasi adalah sumber daya yang dinamis, mudah berubah, dan memiliki keinginan-keinginan di dalam diri pribadinya sehingga memerlukan seorang pemimpin agar keinginan pribadi selaras dengan tujuan organisasi, perusahaan maupun lembaga pemerintahan.

Pengarahan terhadap semua usaha-usaha pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, perusahaan maupun lembaga pemerintahan harus diberikan oleh pemimpin sehingga kepemimpinan tersebut dapat menjadi efektif.

Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, halini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan tersebut. Menurut Hasibuan (2016:170) ada beberapa gaya kepemimpinan, di antaranya:

a. **Kepemimpinan otoriter**

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.



b. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c. Kepemimpinan delegasi

Kepemimpinan delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

#### 2.1.1.4. Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya.

Menurut Supriadi (2018:144), keterampilan dan kemampuan yang menggambarkan tugas dan peranan kepala sekolah dalam penerapan

kepemimpinan pendidikan menjadi indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang kurikulum yang harus:
  - a. Mendayagunakan sumber-sumber masyarakat dalam mengimplementasikan kurikulum.
  - b. Mendorong pendekatan eksperimental dalam mengajar dan dalam kurikulum kepada semua staf.
2. Kepala sekolah adalah pemimpin di bidang personalia yang harus:
  - a. Memiliki kemampuan menerima dan menghargai individu guru sebagai anggota staf atas dasar karakter pribadi dan latar belakangnya.
  - b. Mengetahui dan menerapkan beranekaragam teknik kerja bersama staf dalam menyelesaikan problem.
  - c. Mengembangkan sensitivitas orang lain
3. Kepala sekolah adalah pemimpin di bidang public relation yang harus dapat:
  - a. Mengembangkan metode pelaporan regular yang sistematis kepada orang tua tentang perkembangan sekolah
  - b. Mendayagunakan orang tua dan warga masyarakat untuk meningkatkan program hubungan sekolah dengan masyarakat.
4. Kepala sekolah adalah pemimpin di bidang hubungan guru dengan peserta didik yang harus dapat:
  - a. Mengarahkan guru agar memiliki pengetahuan tentang peserta didik.

- b. Membantu guru-guru dalam memecahkan problema peserta didik dan melihat aplikasi problem dalam konteks situasi kelompok
5. Kepala sekolah sebagai pemimpin personal di bidang non pengajaran, karena itu ia harus dapat:
  - a. Menyusun kerangka dan saluran pelayanan yang ada disekolah
  - b. Mengisi waktu luang bersama para anggota staf lainnya
6. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengadakan hubungan dengan kantor Kemendiknas harus dapat:
  - a. Mengerti dan menggunakan saluran yang tepat dalam mengurus persoalan adminitrasi.
  - b. Mendayagunakan pelayanan khusus dari kantor Kemendiknas sebagai bagian dari pengayaan sekolahnya.
7. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pelayanan bimbingan harus dapat:
  - a. Mendayagunakan berbagai sumber untuk menggali berbagai informasi tentang peserta didik
  - b. Sadar akan pola-pola minat dan kemampuan setiap peserta didik, dan membantunya dalam rangka mengadakan penyesuaian diri untuk meningkatkan proses belajar.
8. Kepala sekolah adalah pemimpin dalam artikulasi dengan sekolah-sekolah lain, karena itu ia harus dapat:
  - a. Mengerti program sekolah lain dan dapat melihat kaitan program sekolah yang satu dengan sekolah yang lain, baik dalam jenis maupun dalam tingkatannya.

- b. Mendorong dan menyusun program kunjungan ke sekolah lain di antara para anggota staf.
9. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pengelolaan pelayanan dan perlengkapan, karena ia harus dapat:
  - a. Memperlengkapi guru-guru dengan fasilitas yang ada untuk membantu mereka agar dapat bekerja dengan baik.
  - b. Mengajukan usul pemenuhan kebutuhan sekolah akan fasilitas kepada atasan.
10. Kepala sekolah sebagai pimpinan di bidang pengorganisasian, karena itu ia harus dapat:
  - a. Mengorganisasikan sekolah untuk memainkan fungsi dan peranannya demi pertumbuhan peserta didik dalam belajar.
  - b. Bekerjasama dengan staf dalam perencanaan dan pengorganisasian agar pendayagunaan personal dapat efektif dan efisien.

### **2.1.2. Kinerja Guru**

#### **2.1.2.1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia berupa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut: Supardi (2014:45) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Zainal, *et al* (2014:447), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi

oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kerja kelompok, kinerja yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Menurut Martoyo, (2014:33), kinerja guru adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Makhsun (2010:132) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Mitchell dalam Yusrizal (2012:1) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Karena itu seorang guru yang sudah memperoleh tunjangan profesi, seyogyanya kinerja guru tersebut meningkat.



Dari penjelasan tersebut dapat dirangkum bahwa kinerja bukan sekedar kompetensi, melainkan kompetensi plus motivasi atau komitmen untuk mengerjakan tugas dan berkembang, atau dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi yang mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta memotivasi untuk mengolah kondisi lingkungan.

Berdasarkan keterangan singkat tentang pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, satu interpretasi umum disini dapat dikemukakan, yaitu bahwa untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya. Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

### 2.1.2.2. Wujud Kinerja

Wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swasta, dan sebagainya. Secara substantif dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat menyebabkan wujud kinerja berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja. Artinya setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing. Ukuran kinerja disebut sebagai kriteria. Yang dimaksudkan sebagai alat untuk menggambarkan keberhasilan, ukuran prediktif untuk menilai efektifitas individu dan organisasi. Berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebagai gambaran kerja dapat disatukan menjadi satu indek kinerja tunggal, dapat pula masing-masing sebagai kriteria yang independen. Tindakan pertama menghasilkan *multiple criteria*. *Composit criteria* menyatakan apabila komponen-komponen kriteria independen satu dengan yang lain dalam bentuk kompositnya, akan mengukur salah satu atau sebagian saja.

Uraian diatas menegaskan bahwa wujud kinerja antara satu profesi dengan profesi lain sangat mungkin berbeda meskipun mengacu pada adanya indikator. Wujud kinerja dalam konteks karakteristik individu mencakup didalamnya kompetisi individu meliputi, antara lain kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam melaksanakan tugas, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan komunikasi, dan sebagainya. sementara itu, wujud kinerja dalam bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas

pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakup antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat diketahui berdasarkan perolehan nilai, peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan unjuk kerja yang dapat dilakukan.

### 2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi kerja, para pimpinan organisasi memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Supardi (2014:50) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antar lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

Menurut Makhsun (2010:137) konteks pemerintahan sebagai sektor publik bahwa ada beberapa aspek yang dapat dinilai dari kinerjanya: a. Kelompok masukan (*input*), b. Kelompok Proses (*Proccess*), c. Kelompok Keluaran (*Output*), d. Kelompok Hasil (*Outcome*), e. Kelompok Manfaat (*Benefit*) dan f. Kelompok Dampak (*Impack*).

Berikut penjelasan masing-masing aspek yang dinilai dari kinerja.

- a. Kelompok masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran, berupa dana, sumber daya manusia, informasi, dan kebijakan atau peraturan perundang-undangan.
- b. Kelompok proses (*proccess*) adalah sesuatu ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.

- c. Kelompok keluaran (*output*) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik.
- d. Kelompok hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- e. Kelompok manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- f. Kelompok dampak (*impack*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan input dan proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

#### 2.1.2.4. Dimensi Kinerja Guru

Pengukuran kinerja bukanlah tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Hasil dari pengukuran kinerja memberitahukan yang telah terjadi atau yang harus dilakukan. Suatu organisasi harus menggunakan pengukuran kinerja secara efektif agar dapat mengidentifikasi strategi dan perubahan operasional yang dibutuhkan serta proses yang diperlukan dalam perubahan tersebut. Pengukuran kinerja pada organisasi bisnis (organisasi yang berorientasi laba) lebih mudah dilakukan dibandingkan dengan organisasi sektor publik (organisasi yang tidak berorientasi laba) pada organisasi bisnis, kinerja penyelenggaraannya dapat dilakukan dengan

cara misalnya melihat tingkat laba yang berhasil diperolehnya apabila pengukurannya ingin ditingkatkan lagi, hal lainnya dapat dilihat dengan menilai berbagai hal lainnya seperti *solvabilitas*, *rentability*, *return on investment* dan sebagainya.

Menurut Makhsun (2010:138), penilaian prestasi guru berguna untuk organisasi serta harus bermanfaat bagi guru. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi guru adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana guru bisa sukses dalam pekerjaannya
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan e efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi guru yang berada didalam organisasi
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang lebih baik
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan (*supervisor*, *managers*, *administrators*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) dalam rangka mengetahui kebutuhan bawahannya.



- h. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan guru selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan guru.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan – kelemahan personel dan dapat dibuat sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan .
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan guru.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerja (*job sescription*)

Sepuluh kemampuan dasar guru dijadikan indikator kinerja menurut Sardiman (2011:163) yaitu meliputi: a. Penguasaan bahan, b. Pengelolaan program belajar mengajar, c. Pengelolaan kelas, d. Penggunaan media, e. Penguasaan landasan-landasan pendidikan, f. Pengelolaan interaksi belajar mengajar, g. Penilaian prestasi siswa, h. Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah, i. Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah, j. Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Penjelasan masing-masing indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Penguasaan bahan. Sebelum tampil di depan kelas guru terlebih dahulu harus sudah menguasai bahan yang akan diajarkan dan bahan-bahan yang dapat mendukung jalannya proses belajar mengajar.
- b. Pengelolaan program belajar mengajar. Guru harus mampu merumuskan tujuan pembelajaran, menggunakan proses pembelajaran yang tepat,

melaksanakan program belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

- c. Pengelolaan kelas. Guru dituntut mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.
- d. Penggunaan media. Langkah-langkah yang perlu diperhatikan guru dalam penggunaan media adalah a) mengenal, memilih, dan menggunakan suatu media. b) membuat alat bantu pengajaran yang sederhana. c) menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar. d) menggunakan buku pegangan/buku sumber. e) menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar. f) Menggunakan unit *microteaching* dalam program pengalaman lapangan.
- e. Penguasaan landasan-landasan pendidikan. Guru dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, tujuan dan kebijaksanaan pelaksanaannya.
- f. Pengelolaan interaksi belajar mengajar. Guru harus menguasai bahan/materi, mampu mendesain program belajar mengajar, mampu menciptakan kondisi kelas yang kondusif, terampil memanfaatkan media dan memilih sumber serta memahami landasan-landasan pendidikan sebagai dasar bertindak.
- g. Penilaian prestasi siswa. Guru harus mampu menilai prestasi siswa. Dengan mengetahui prestasi belajar siswa apalagi secara individual guru akan dapat mengambil langkah-langkah intruksional yang konstruktif.
- h. Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah. Dalam tugas dan peranannya di sekolah guru juga sebagai pembimbing ataupun konselor/penyuluh.

- i. Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah. Guru di sekolah di samping berperan sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing juga sebagai administrator.
- j. Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. Guru harus dapat membaca dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan, dengan demikian guru akan mendapatkan masukan yang bias diterapkan untuk keperluan proses belajar mengajar.

Indikator di atas menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, disposisi, sistem penilaian, evaluasi, pengalaman, kemampuan praktis, diversitas, kualifikasi, hasil pekerjaan, pengembangan, dan tata kelola dan sumber daya.

Budiono (2012:20) menjelaskan bahwa: Kinerja guru terdiri dari penyusunan program perencanaan pengajaran meliputi: penguasaan materi, analisis materi pelajaran, program tahunan dan program catur wulan/semester, program satuan pelajaran, rencana pengajaran, analisis hasil ulangan harian, pelaksanaan pengajaran, evaluasi tidak bisa dipisah-pisahkan. Dalam setiap melaksanakan tugas pengajaran, guru harus berpedoman pada tugas-tugas guru sebagai seorang pengajar yang meliputi: membuat rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi.

Berdasarkan uraian teori tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di sekolah.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut: Penelitian Barinto (2011) tentang Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,799 dengan taraf signifikansi 0,05.

Penelitian Sutomo (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

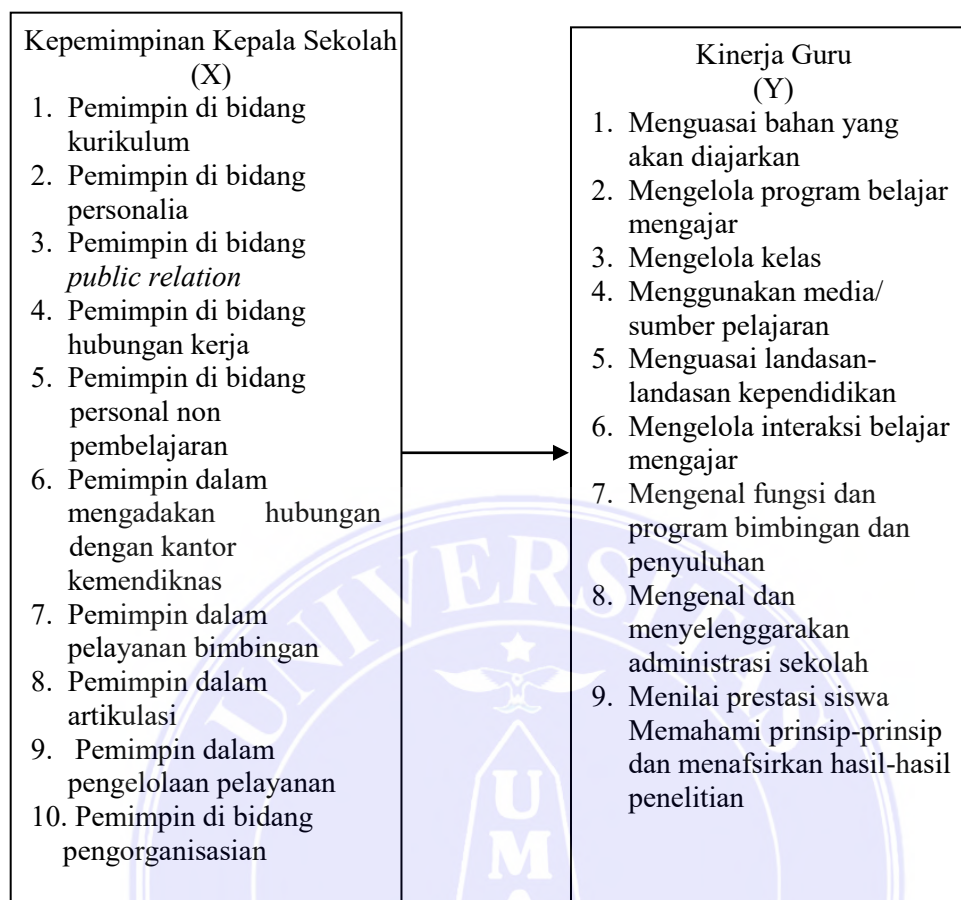
Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMA Negeri 1 Bojonegoro menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung yang lebih besar dibanding  $F$  tabel. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih besar dibanding kompetensi.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok yang terorganisir dalam usaha menentukan dan mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah merupakan jabatan administratif. Pada jabatan tersebut prinsip kepemimpinan dioperasionalisasikan. Dengan kata lain, seorang kepala sekolah haruslah individu yang memiliki unsur kepemimpinan yang memadai karena dengan kepemimpinan itu, kepala sekolah mengelola sekolah untuk mencapai tujuannya (Supriadi, 2018:140).

Kepala sekolah juga harus mampu mengembangkan model layanan yang dapat membuat para orang tua peserta didik terlibat aktif dalam menunjang berbagai aktivitas dan kegiatan pembelajaran, khususnya dalam kesediaan mereka untuk turut serta memenuhi berbagai kebutuhan dalam proses pembelajaran. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin yang demikian tentu akan menyediakan dukungan yang kuat dalam pembelajaran, sehingga akan meningkatkan kinerja guru. Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:





**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Desember 2019 s/d Maret 2020. Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiah 2 Medan Jalan Jermal 3 Ujung No. 19 Medan Denai.

#### **3.2. Bentuk Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik dan analisis korelasional. Data yang dikumpulkan meliputi dua variabel bebas yakni kepemimpinan kepala sekolah (X) dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

#### **3.3. Populasi Dan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi**

Sugiyono (2016:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini berjumlah 34 orang guru yang bekerja di Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiah 2 Medan.

### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2016:131) bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil untuk 10 - 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka sampel yang diambil seluruh dari populasi yaitu 34 orang guru dengan mengambil sampel secara sensus.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Kuesioner

Teknik ini merupakan kegiatan yang dilakukan dengan cara membagikan angket kepada responden untuk mengetahui tantangan para guru mengenai variabel penelitian. Kuesioner dibuat dalam bentuk pernyataan dengan mencantumkan beberapa alternatif jawaban yang paling tepat.

#### 2. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, seperti buku, jurnal, surat kabar dan lain sebagainya untuk mendapatkan data kegiatan kantor, foto-foto kegiatan.

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

Terdapat satu variabel bebas (*independent variable*), yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja guru (Y) dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
1	2	3	4
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	Keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin, mengarahkan dan mempengaruhi semua pegawai dan warga sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemimpin di bidang kurikulum</li> <li>2. Pemimpin di bidang personalia</li> <li>3. Pemimpin di bidang <i>public relation</i></li> <li>4. Pemimpin di bidang hubungan kerja</li> <li>5. Pemimpin di bidang non pengajaran</li> <li>6. Pemimpin di bidang personal non pembelajaran</li> <li>7. Pemimpin dalam pelayanan bimbingan</li> <li>8. Pemimpin dalam artikulasi</li> <li>9. Pemimpin dalam pengelolaan pelayanan</li> <li>10. Pemimpin di bidang pengorganisasian</li> </ol>	Likert
Kinerja Guru (Y)	Suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai bahan yang akan diajarkan</li> <li>2. Mengelola program belajar mengajar</li> <li>3. Mengelola kelas</li> <li>4. Menggunakan media/ sumber pelajaran</li> <li>5. Menguasai landasan-landasan kependidikan</li> <li>6. Mengelola interaksi belajar</li> </ol>	

		mengajar 7. Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan 8. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah 9. Menilai prestasi siswa Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian	
--	--	--	--

Sumber : Data Penelitian (2020) Diolah

Menurut Sugiyono (2016:132), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5, seperti terlihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2. Skor Skala Likert**

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2016:129)

### 3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar mengukur apa yang perlu diukur. Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid, berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur (Neolaka, 2014:115).



Cara yang paling umum digunakan untuk mengukur validitas instrumen adalah dengan cara mengorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dan skor totalnya (Neolaka, 2014:115). Skor total diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item. Skor masing-masing item haruslah berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya, atau memiliki validitas konstruk. Signifikansi masing-masing item dapat dilihat dari nilai *Sig. (1-tailed)* pada uji *Pearson Correlation* yang lebih kecil dari 0,05 {*Sig. (1-tailed)* < 0,05}. Bila alat ukur sudah memiliki validitas konstruk, maka sudah dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut sudah valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran dengan instrumen tersebut adalah sama jika sekiranya pengukuran tersebut dilakukan pada orang yang sama pada waktu yang berlainan.

Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisis statistik untuk mengetahui kesalahan ukur. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memerhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian. Penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan memerhatikan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6).

### 3.7. Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smimov*. Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS dengan menggunakan fungsi *Explore*.

Uji normalitas sampel menggunakan rumus *Kolmogorov-Smimov* menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (*Significance Level*). Jika ditemukan besaran 0.000 atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang ditentukan, misalnya 0.05, atau nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05* maka besaran ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 3.7.2. Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menanalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heterokedastisitas.

### 3.8. Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis linear berganda (Sugiyono, 2016:270), dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 20.0 for Windows*.

Adapun persamaan regresinya, adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kepemimpinan kepala sekolah

e = Galat

#### 3.8.2. Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2016:230})$$

Keterangan:

t : statistik uji korelasi ( $t_{\text{hitung}}$ )

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

$r^2$ : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b = 0$ ; artinya kepemimpinan kepala sekolah tidak berhubungan signifikan dengan kinerja guru.

$H_a : b \neq 0$ ; artinya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan signifikan dengan kinerja guru.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

### 3.8.3. Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Pengujian  $R^2$  digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

$r^2$  = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika  $0 \leq R^2 \leq 1$ , maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Nilai korelasi masing-masing variabel dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2016:184) untuk mengintepretasikan nilai korelasi besarnya hubungan variabel bebas dengan variabel tidak bebas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.3. Pedoman Untuk Memberikan Inteprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)



## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1. Kesimpulan

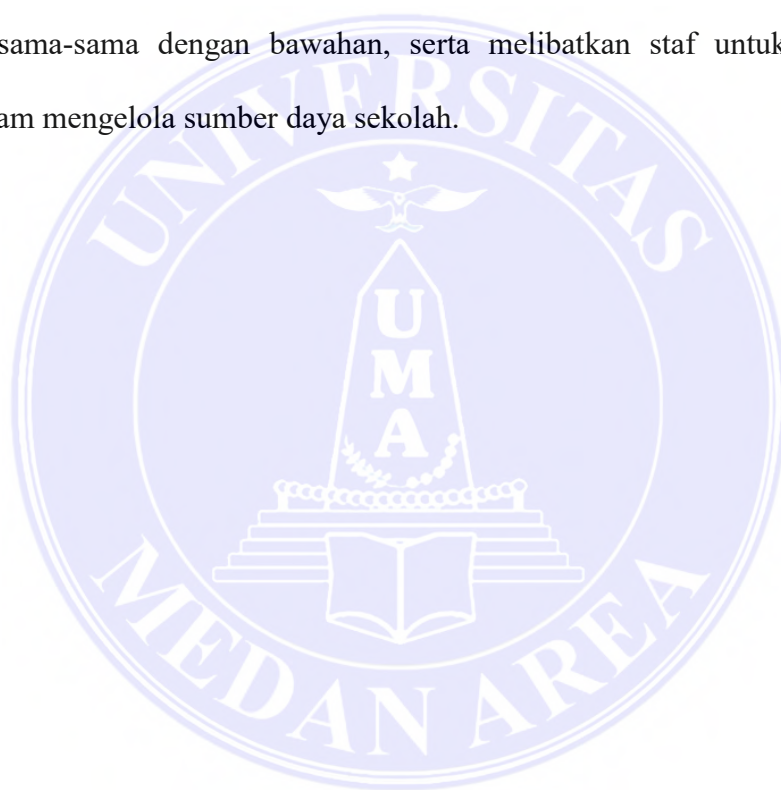
Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 0,643, artinya apabila bobot kepemimpinan kepala sekolah meningkat 1 satuan maka bobot kinerja guru akan meningkat sebesar 0,643 satuan. Koefisien tersebut bernilai positif yang berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga akan semakin baik.
2. Nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar  $10,209 > 2,037$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada tingkat kepercayaan 95 % .
3. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 76,50 %, sedangkan sisanya 23,50 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti komunikasi, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

#### 5.2. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Kepala sekolah perlu memperbaiki kepemimpinannya dengan mendorong guru untuk mencoba berbagai metode pembelajaran serta membuat jadwal kunjungan ke sekolah lain.
2. Kepala sekolah perlu memperbaiki kepemimpinannya berupaya mendorong guru mencari informasi yang berhubungan dengan peserta didik, membantu guru untuk mengatasi kesulitan siswa dalam belajar, meluangkan waktu untuk bersama-sama dengan bawahan, serta melibatkan staf untuk bekerjasama dalam mengelola sumber daya sekolah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmojo, Yuliati Eko. 2018. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Salatiga: Griya Media.
- Barinto. 2011. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan*. Tesis. Universitas Negeri Medan.
- Budiono. 2012. *Evaluasi Kinerja Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hermiono, Agustinus. 2017. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Indrafachrudi. 2010. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha.
- Komariah, Aan. 2011. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda.
- Neolaka, Amos, 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Harbani, Pasolong. 2012. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Rahayu, S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 2 Nomor 1.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supriadi, Oding. 2018. *Kapabilitas Pemimpin Demokratis Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Sutomo. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen* Vol 3, Nomor 2.
- Syafiie, Inu Kencana. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, H. 2016. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Winarno, Budi. 2015. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Media Pressindo.
- Yusrizal. 2012. *Profesi Kependudukan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

## LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN

### PENGANTAR

Dengan hormat,

Dalam tujuan menyelesaikan tesis sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik (MAP) pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan”**. Sehubungan dengan itu, saya yang bernama tersebut di bawah ini:

Nama : Maulida Ulfa Hasanah  
Status : Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Medan Area

Memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner terlampir. Kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Atas kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya,

Maulida Ulfa Hasanah



## 1. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/Ibu, Saudara/i responden yang saya hormati, saya sangat berharap supaya anda dapat memberikan jawaban yang menurut anda yang paling tepat. Dimana pilihan jawaban terdapat seperti dibawah ini :

- SS : Sangat Setuju**  
**S : Setuju**  
**KS : Kurang Setuju**  
**TS : Tidak Setuju**  
**STS : Sangat Tidak Setuju**

Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang menurut anda yang paling tepat.

## 2. DATA RESPONDEN

- Nama :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Tingkat Pendidikan :  
Lama Bekerja :

### 3. DAFTAR PERNYATAAN

#### a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kepala sekolah mampu memanfaatkan peran serta masyarakat dalam menerapkan kurikulum					
2	Kepala sekolah mendorong guru untuk mencoba berbagai metode pembelajaran					
3	Kepala sekolah mampu menghargai guru tanpa membedakan faktor latar belakang guru					
4	Kepala sekolah menguasai berbagai pendekatan dalam upaya menyelesaikan masalah					
5	Kepala sekolah dapat memanfaatkan kepekaan orang lain untuk mengidentifikasi permasalahan yang sulit diatasi					
6	Kepala sekolah membuat sistem pelaporan yang dapat memberi informasi mengenai prestasi akademik siswa kepada orang tua					
7	Kepala sekolah dapat mendekatkan hubungan sekolah dengan masyarakat sekitar					
8	Kepala sekolah mendorong guru untuk mencari berbagai informasi mengenai peserta didik					
9	Kepala sekolah mampu membantu guru untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi peserta didik dalam belajar					
10	Kepala sekolah membuat prosedur yang standar dalam pelayanan administrasi sekolah					
11	Kepala sekolah bersedia mengisi waktu luang untuk bersama-sama					

	dengan bawahan					
12	Kepala sekolah memahami prosedur administrasi dalam hubungannya dengan kementerian pendidikan					
13	Kepala sekolah dapat memanfaatkan anggaran dari kementerian pendidikan untuk memenuhi kebutuhan sekolah					
14	Kepala sekolah mampu memanfaatkan berbagai sumber untuk mengetahui informasi tentang peserta didik					
15	Kepala sekolah berupaya membantu siswa untuk menyesuaikan diri dengan proses pembelajaran di sekolah					
16	Kepala sekolah memahami keterkaitan antara program pendidikan di berbagai sekolah					
17	Kepala sekolah membuat jadwal kunjungan ke sekolah lain untuk meningkatkan pemahaman mengenai proses pembelajaran					
18	Kepala sekolah mampu menyediakan fasilitas yang memadai dalam proses belajar					
19	Kepala sekolah secara aktif mengajukan penambahan fasilitas sekolah ke kantor kementerian pendidikan					
20	Kepala sekolah dapat mengorganisir semua sumber daya untuk mendukung perkembangan proses pembelajaran					
21	Kepala sekolah dapat bekerjasama dengan staf untuk mengelola sumber daya sekolah					

**b. Variabel Kinerja Guru (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Guru menguasai bahan yang diajarkan sebelum proses belajar mengajar					
2	Guru mempersiapkan materi belajar sesuai silabus					
3	Guru mengelola program belajar mengajar sesuai standar kompetensi					
4	Guru mempersiapkan perencanaan dan pelaksanaan remedial					
5	Guru mengelola kelas agar dapat mendorong siswa bersemangat untuk belajar					
6	Guru mempersiapkan kondisi yang kondusif untuk proses belajar mengajar					
7	Pengelolaan proses belajar mengajar guru menggunakan media sebagai alat bantu pengajaran					
8	Guru mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memanfaatkan media pembelajaran					
9	Guru menguasai landasan-landasan kependidikan					
10	Guru memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional					
11	Kegiatan pembelajaran dimanfaatkan dengan baik dengan adanya interaktif antara siswa dan guru					
12	Guru mampu mendesain program belajar mengajar					
13	Guru berperan sebagai pembimbing ataupun penyuluh					
14	Guru mampu mendorong siswa untuk menguasai materi belajar					

15	Guru berperan sebagai penyelenggara administrasi sekolah					
16	Guru memperkenalkan administrasi sekolah kepada siswa					
17	Guru mampu menilai prestasi siswa secara objektif					
18	Guru mampu mengambil langkah-langkah instruksional yang konstruktif					
19	Guru mampu menafsirkan hasil-hasil penelitian					
20	Guru mampu menerapkan hasil-hasil penelitian untuk memperbaiki proses belajar mengajar					



Lampiran 2. Bobot Jawaban Responden

a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan																					Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	80
2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	85
3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78
4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	86
5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	66
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	99
7	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	76
8	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	1	64
9	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	68
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	68
11	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	81
12	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	83
13	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	99
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	101
15	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	68
16	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	70
17	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	71
18	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	72
19	5	2	2	5	5	5	2	4	4	2	4	2	5	2	5	5	5	2	5	5	4	80
20	2	2	1	5	1	3	2	3	2	3	3	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	60
21	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	66
22	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	5	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	34
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	101
24	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
25	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	5	3	5	3	4	84
26	4	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	85
27	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	37
28	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
29	1	4	4	2	1	1	1	3	3	4	3	4	2	4	2	1	1	4	4	4	3	56
30	5	2	5	5	5	5	2	4	4	2	4	5	5	2	5	5	2	5	2	2	4	80
31	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	81
32	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	92
33	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	72
34	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	33

b. Variabel Kinerja Guru (Y)

Nomor	Nomor Pernyataan																				Total
Sampel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	73
2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	92
3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	73
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	93
5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	68
6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	95
7	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	72
8	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	1	4	66
9	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	71
10	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	71
11	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	80
12	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	82
13	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	74
14	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	94
15	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	71
16	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	71
17	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	71
18	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	72
19	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	80
20	3	3	4	4	3	2	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	62
21	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	70
22	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	49
23	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	72
24	5	5	1	5	2	5	1	5	1	1	5	1	1	3	3	5	5	1	1	1	57
25	5	4	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	88
26	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	92
27	2	3	4	4	3	2	2	3	4	2	2	1	2	2	2	4	4	2	3	2	53
28	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	1	4	3	4	3	1	64
29	4	3	4	3	2	4	1	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	4	59
30	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	76
31	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	82
32	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	93
33	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	71
34	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	39

## Reliability Pernyataan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	22

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	141.9118	1221.295	.902	.747
Butir 2	142.2647	1251.049	.771	.753
Butir 3	141.9412	1242.542	.787	.751
Butir 4	141.8235	1245.180	.846	.752
Butir 5	142.0588	1224.178	.882	.747
Butir 6	141.8235	1234.816	.874	.750
Butir 7	142.1176	1237.501	.752	.751
Butir 8	142.4118	1280.613	.376	.760
Butir 9	142.6765	1265.377	.578	.757
Butir 10	141.9118	1255.053	.767	.754
Butir 11	142.3235	1285.862	.419	.761
Butir 12	141.9706	1246.029	.726	.752
Butir 13	142.0294	1248.211	.715	.753
Butir 14	141.9412	1244.481	.702	.752
Butir 15	141.8529	1239.766	.916	.751
Butir 16	142.0000	1235.455	.872	.750
Butir 17	142.2353	1253.822	.629	.754
Butir 18	141.8529	1247.099	.794	.752
Butir 19	141.9118	1249.295	.826	.753
Butir 20	141.8824	1245.804	.808	.752
Butir 21	142.4118	1265.643	.599	.757
Total	72.7647	327.398	1.000	.963



## Reliability Pernyataan Kinerja Guru

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	21

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	142.8824	674.289	.756	.749
Butir 2	143.2353	690.064	.418	.755
Butir 3	142.9412	678.421	.606	.751
Butir 4	142.9412	684.845	.565	.753
Butir 5	143.8235	673.604	.595	.749
Butir 6	143.0588	674.845	.554	.750
Butir 7	142.8529	659.281	.811	.743
Butir 8	142.9706	679.605	.690	.751
Butir 9	143.0882	671.174	.698	.748
Butir 10	143.0294	668.999	.731	.747
Butir 11	142.7647	678.004	.741	.750
Butir 12	143.3824	650.486	.854	.739
Butir 13	143.0882	675.113	.692	.749
Butir 14	143.3529	665.508	.766	.745
Butir 15	143.2059	671.562	.653	.748
Butir 16	143.4412	676.981	.516	.751
Butir 17	143.1765	677.059	.548	.750
Butir 18	143.1471	667.281	.700	.746
Butir 19	143.5588	667.466	.774	.746
Butir 20	143.1176	665.925	.751	.745
Total	73.4118	176.734	1.000	.941

## Regression Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.765	.758	6.54339

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4462.126	1	4462.126	104.217	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1370.109	32	42.816		
	Total	5832.235	33			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

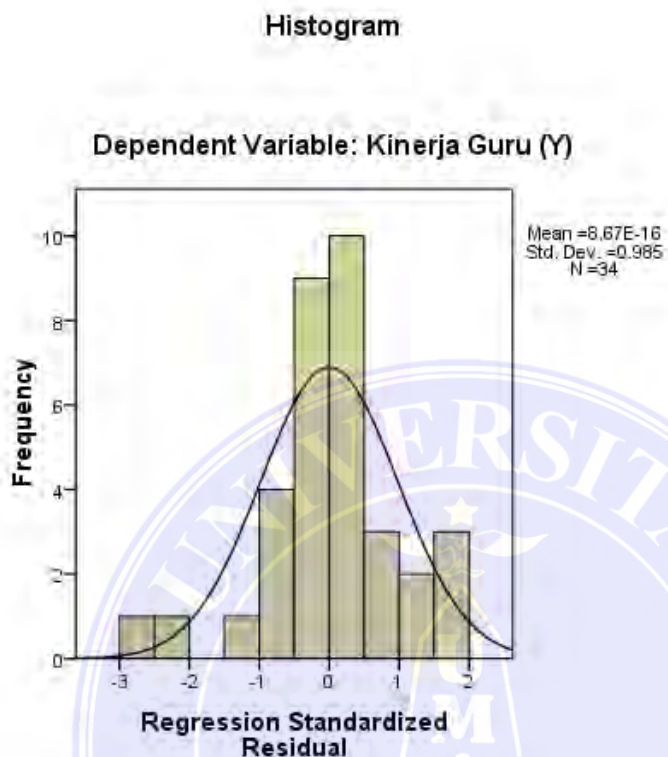
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.649	4.716		5.651	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	.643	.063	.875	10.209	.000

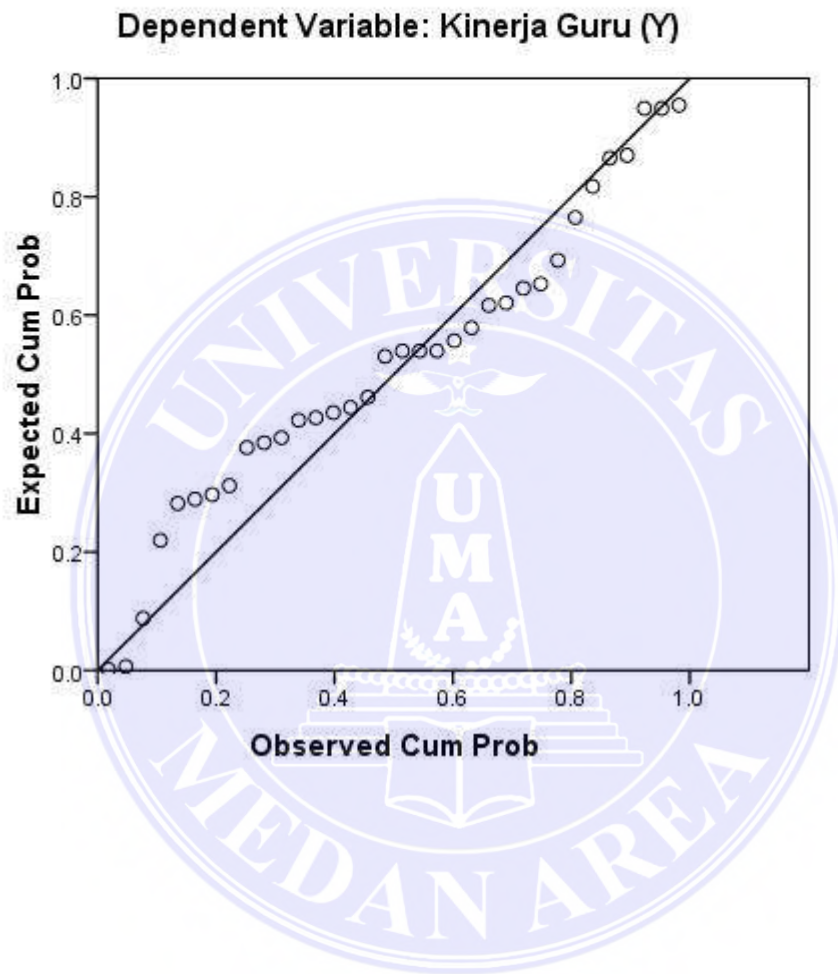
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

## Charts

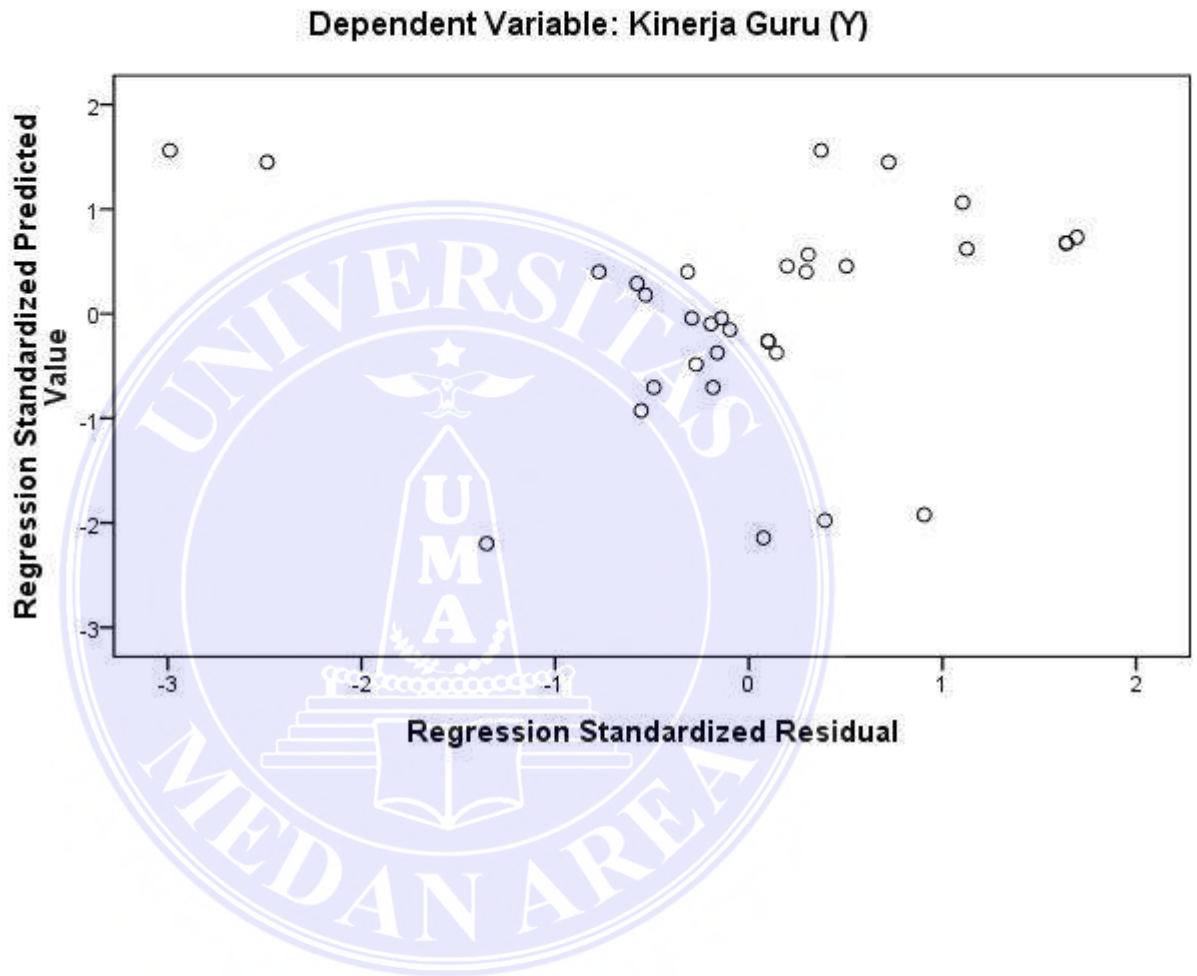




### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot



**Lampiran 6. Tabel Statistik Tabel Uji t**

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.013
47	1.678	2.012
48	1.677	2.011
49	1.677	2.010
50	1.676	2.009

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.994
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984