

**PENGARUH KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU DAN PEGAWAI SMP NEGERI 1 KOTO  
BALINGKA KABUPATEN PASAMAN BARAT**

**SKIRIPSI**

**OLEH :**

**AUFA FIKRI  
14.852.0053**

**ILMU ADMINITRASI NEGARA**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

**PENGARUH KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU DAN PEGAWAI SMP NEGERI 1 KOTO  
BALINGKA KABUPATEN PASAMAN BARAT**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**AUFA FIKRI  
14.852.0053**

**ILMU ADMINITRASI NEGARA**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan  
Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Medan Area

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

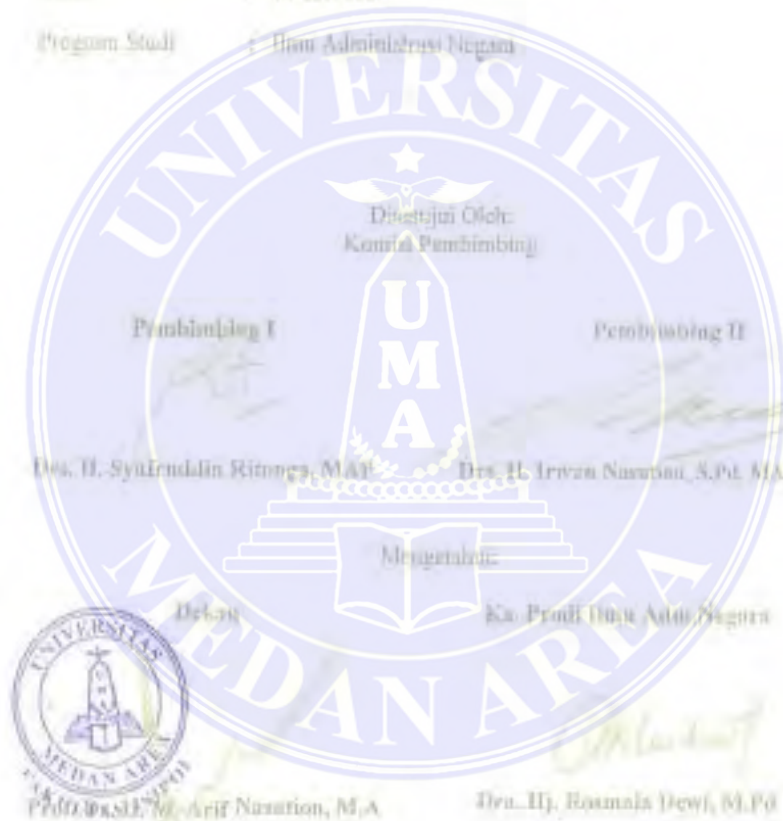
LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kebijakan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Smp Negeri 1 Koto Galangka Kabupaten Pasir Putih

Nama Mahasiswa : Aulfa Fikri

NIM : 14-852-0093

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Dra. H. Syulendati Ritonga, M.A.P

Dra. H. Arva Nuzulita, S.Pd, M.P



Prof. Dr. H. M. Arif Nazrion, M.A

Dra. Hj. Rosnals Dewi, M.Pd

Tanggal Jajng:

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 02 Mei 2018

Aufa Fikri

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Desa Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat tanggal 05 November 1994 dari Ayahanda Sudarman S.Pd dan Ibunda Irma. Penulis merupakan putra ke tiga dari lima bersaudara.

Tahun 2013 penulis lulus dari Sekolah Menengah Atas dan pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan penulis aktif dalam perkuliahan dalam kelas, penulis pernah menjadi ketua kelas pada mata kuliah human relation. Tahun 2015 penulis masuk sebagai pengurus Ka. Bidang Seni Budaya dan Olahraga di Ikatan Mahasiswa Administrasi Negara (IMAN) dan pada Tahun 2016 penulis juga masuk sebagai pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik (HIMAP) sebagai Ka. Bagian Seni Budaya Dan Olahraga.

## ABSTRAK

Pendidikan merupakan salah satu yang paling utama dalam pembangunan sumberdaya manusia, maka tenaga pendidik dan kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengembangkan pengetahuan, sehingga standar mutu pendidik perlu di tingkatkan. Fokus penelitian ini adalah pengaruh kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat. Dengan rumusan masalah apakah pengaruh kebijakan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru dan pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kebijakan kepala sekolah sangat berpengaruh atau tidak dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman barat.yang berjumlah 32 orang guru dan pegawai dari kepala sekolah, guru dan pegawai sekolah. pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket/kuisisioner dan observasi serta kepustakaan.

Teknik sampling menggunakan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji korelasi produk moment, uji signifikan dengan rumus t, uji determinan, untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variable x dengan variable y. Berdasarkan skor di dapat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, adanya pengaruh yang signifikan antara kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai, dengan koefisien korelasi yang di dapat sebesar 0,9 yang menunjukkan angka r hitung berada antara  $0.80 > 1,00$  yang menjelaskan bahwa hubungan sangat kuat. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variable kebijakan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 81% terhadap kinerja guru dan pegawai.

***Kata Kunci : Pengaruh, Kebijakan, Kinerja, SMP Negeri 1 Koto Balingka***

## **ABSTRACT**

*Education is one of the most important in the development of human resources, then educators and education must have a very big responsibility in developing knowledge, so that the quality standards of educators need to be improved. The focus of this research is the influence of the principal's policy on the performance of teachers and employees in SMP Negeri 1 Koto Balingka, West Pasaman District. With the formulation of the problem whether the influence of principal policy can affect the performance of teachers and employees. The purpose of this study is to determine whether the principal's policy is influential or not in improving the performance of teachers and employees. The method used in this research is quantitative method with associative approach. The population in this study were all teachers and staffs at SMP Negeri 1 Koto Balingka Pasaman Barat Regency, which amounted to 32 teachers and employees from principals, teachers and school staff. data collection is done by spreading questionnaires / questionnaires and observation and literature. The sampling technique using the data testing techniques used in this study includes the validity test with factor analysis, product moment correlation test, significant test with the formula t, test determinant, to test how much influence between variable x with variable y. Based on the scores in the results of the study showed that, there is a significant influence between the principal's policy on the performance of teachers and employees, with a correlation coefficient in the can of 0.9 which shows the number of r count is between  $0.80 > 1.00$  which explains that the relationship very strong. Thus it can be seen that the principal policy variable contributes 81% to the performance of teachers and employees.*

**Keywords: Influence, Policy, Performance, SMP Negeri 1 Koto Balingka**

## KATA PENGANTAR

Assalamu A'alaikum....

Bismillahirrohmanirrohim,

Kesempatan pertama segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala Karunia-NYA dan sholawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan, dengan judul pengaruh kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai Smp Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman barat.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak kesulitan dan keterbatasan kemampuan penulis. Namun dengan tekad kemauan yang kuat penullis dan bantuan dari berbagai pihak untuk selesainya skripsi ini. Maka untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak tersebut. Terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H. Syafruddin Ritonga, MAP selaku dosen pembimbing I penulis.
3. Bapak Drs. H. Irwan Nasution, S.Pd, MAP selaku dosen pembimbing II penulis.
4. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, M.Pd selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
5. Seluruh bapak dan ibu dosen serta staf Administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.



6. Terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada Ayahanda tercinta Sudarman dan Ibunda tercinta Irma atas segala pengorbanan, dukungan dan do'a selama ini, bagi keduanya bakti penulis.
7. Kepada seluruh keluarga tercinta penulis, terutama kakak Nelvia Anisah, abanganda Ade Rendra dan Adik ku tercinta Husnul Maisa dan Aulizul Navis.
8. Kepada seluruh sahabat se-almamater dan sahabat dari pasaman Barat, Mandailing Natal, Padang Lawas, Labuhan Batu Selatan dan Sahabat dari PMII.

Penulis sangat menghargai setiap masukan dan kritikan untuk perbaikan dan penyempurnaan Skripsi ini, kritikan yang membangun merupakan penambahan wawasan berpikir penulis untuk meneruskan khasanah pemikiran dalam tulisan selanjutnya. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat.

Medan, 02 Mei 2018  
Penulis,

Aufa Fikri

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Batasan Masalah Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Uraian Teori .....	8
2.1.1. Pengertian Kebijakan.....	8
2.1.2. Tahapan Kebijakan .....	9
2.1.3. Ciri-ciri kebijakan publik.....	11
2.1.4. Pengertian Kepala Sekolah.....	12
2.1.5. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah.....	13
2.2. Pengertian Kinerja.....	15
2.2.1. Penilaian Kinerja Guru .....	16
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	19
2.2.3. Manfaat Penilaian Kinerja Guru.....	21

2.3. Kerangka Pemikiran .....	21
2.4. Hipotesis Penelitian.....	22
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1. Jenis, Sifat dan Waktu Penelitian.....	24
3.1.1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	24
3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
3.2. Populasi dan Sampel .....	24
3.2.1. Populasi Penelitian .....	24
3.2.2. Sampel Penelitian .....	25
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.4. Defenisi Operasional Variabel .....	26
3.5. Analisis Data .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
4.1. Profil Sekolah.....	30
4.1.1. Sejarah Singkat .....	30
4.1.2. Visi dan Misi Sekolah.....	30
4.1.3. Struktur Sekolah .....	33
4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	34
4.2. Penyajian Data dan Analisis Data .....	38
4.2.1. Identitas Responden.....	39
4.2.2. Jawaban Reponden Terhadap Variabel Bebas (Kebijakan)	41
4.2.3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Kinerja Guru dan Pegawai) .....	48
4.3. Penguji Hipotesis .....	55
4.3.1. Pengujian Hipotesis Dengan Uji Korelasi Product Moment....	55
4.3.2. Uji Signifikan Dengan Rumus T.....	58
4.3.3. Uji Determinan.....	59

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
<b>5.1. Kesimpulan .....</b>	<b>61</b>
<b>5.2. Saran.....</b>	<b>62</b>

**DAFTAR PUSTAKA**

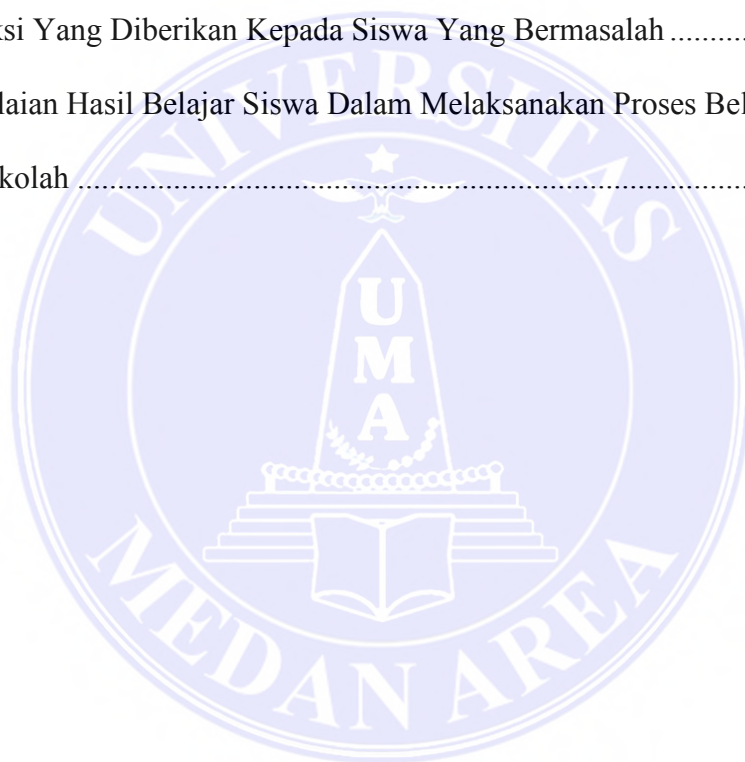
**DAFTAR LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Interval Tingkat Interpretasi Korelasi Product Moment .....	29
2. Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
3. Keadaan Responden Berdasarkan Usia.....	40
4. Keadaan Pendidikan Responden .....	40
5. Keadaan Golongan Responden .....	41
6. Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Pembelajaran Yang Efektif .....	41
7. Sistem Evaluasi Pembelajaran Kepala Sekolah .....	42
8. Kepala Sekolah Menciptakan Lingkungan Yang Aman Dan Tertib .....	43
9. Kepala Sekolah Melaksanakan Pengembangan Guru Dan Staf Yang Professional .....	43
10. Kepala Sekolah Melaksanakan Keterbukaan Dalam Manajemen Sekolah	44
11. Kepala Sekolah Melaksanakan Keterbukaan Di Bidang Financial (Dana Bos) .....	45
12. Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Ekstrakurikuler .....	45
13. Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Dan Pegawai .....	46
14. Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Kedisiplinan .....	47
15. Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Visi Dan Misi Di Sekolah .....	47
16. Perencanaan Dan Persiapan Proses Belajar Mengajar .....	48
17. Proses Belajar Mengajar Dalam Penguasaan Materi Yang Diberikan Kepada Siswa .....	49

18. Dalam Memberikan Materi Dan Tugas Kepada Siswa .....	49
19. Selalu Tepat Waktu Dalam Proses Belajar Mengajar Di Sekolah .....	50
20. Strategi Mengajar Di Sekolah .....	51
21. Penilaian Belajar Siswa Di Sekolah .....	51
22. Melakukan Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran .....	52
23. Melakukan Pendamping Kepada Siswa Yang Melakukan Kesalahan Sekolah .....	53
24. Sanksi Yang Diberikan Kepada Siswa Yang Bermasalah .....	53
25. Penilaian Hasil Belajar Siswa Dalam Melaksanakan Proses Belajar Disekolah .....	54



## DAFTAR GAMBAR

Gambar

- |                             |    |
|-----------------------------|----|
| 1. Kerangka Pemikiran.....  | 22 |
| 2. Struktur Organisasi..... | 34 |



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- LAMPIRAN 1 : Lembaran Angket Kuesioner Yang Disebarkan Kepada Responden
- LAMPIRAN 2 : Tabulasi Data Nilai Variabel X
- LAMPIRAN 3 : Tabulasi Data Nilai Variabel Y
- LAMPIRAN 4 : Tabulasi Data Nilai Perhitungan Variabel X Dan Y
- LAMPIRAN 5 : Dokumentasi





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu yang paling utama dalam pembangunan sumberdaya manusia, maka tenaga pendidik dan kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengembangkan pengetahuan, sehingga standar mutu pendidik perlu di tingkatkan.

Sekolah adalah suatu lembaga yang bersifat kompleks dan unik, bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi yang di dalamnya terdapat sebagai dimensi yang satu sama lain saling bersangkutan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil yaitu tercapainya tujuan sekolah dan tujuan para individu yang ada di dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antar individu. Untuk membantu kepala sekolah dalam mengorganisasikan sekolah secara cepat perlu adanya suatu esensi pemikiran teoritis seperti konsep tentang struktur organisasi, hirarki, kewibawaan dan mekanisme demi pencapaian koordinasi di lingkungan sekolah.

Guru menjadi salah satu unsur sumberdaya yang sangat besar dalam menentukan suatu keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-

hari di sekolah. Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah, oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja yang profesional dapat menjadi keberhasilan dalam pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi pada guru tertentu sangat di butuhkan. Menurut Taufik (Abdul Hadis dan Nur hayati B, 2010: 9) menjelaskan ada dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antar bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan pengajaran di dalam kelas sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan (Sumarno, 2009:20). Dimana kemampuan tersebut telah mencakup aspek, di antaranya : perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian pembelajaran yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Studi keberhasilan sekolah juga menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan suatu keberhasilan sekolah, oleh sebab itu di katakan bahwa keberhasilan sekolah adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan mempunyai percaya diri terhadap bawahannya

dalam melaksanakan masing-masing tugas dan mampu membuat suatu kebijakan yang tegas terhadap kinerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Mulyasa (2004: 25) mengemukakan “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya dan pembangunan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai keperibadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Kepala sekolah memiliki kekuasaan yang lebih besar untuk mengambil keputusan berkaitan dengan kebijakan pengelolaan sekolah di bandingkan dengan sistem manajemen pendidikan yang dibuat oleh pusat.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin yang berpengaruh pada kinerja guru, oleh karena

itu penulis merumuskan judul penelitian untuk di teliti yaitu :“**Pengaruh Kebijakan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat**”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting di lakukan agar pelaksanaan penelitian dapat terarah dengan terfokus. Menurut Hatta Mohammad (2004 : 14) “ Masalah adalah kejadian atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam hati tentang kedudukannya, kita tidak puas hanya melihat saja, melainkan kita ingin mengetahui lebih dalam lagi”. Sedangkan menurut Wina Sanjaya (2013 : 180) mengatakan masalah penelitian hakikatnya adalah kesenjangan antara apa yang seharusnya terjadi dengan apa yang terjadi di lapangan, kesenjangan antara apa yang diperlukan dengan apa yang tersedia. Perumusan masalah merupakan tolak ukur baiknya suatu pekerjaan penelitian dan merupakan pernyataan rinci yang lengkap mengenai ruang lingkup permasalahan yang akan di teliti berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah “apakah pengaruh kebijakan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP N egeri 1 Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat’.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai pemecahan masalah yang jelas, karena dengan tujuan penelitian ini dapat mempermudah arah penelitian dan mendapatkan manfaat yang di ambil dari penelitian tersebut.

Menurut Jujun Surya Sumantri (2002: 313), tujuan penelitian adalah sebagai pernyataan mengenai ruang lingkup kegiatan yang akan di lakukan berdasarkan masalah yang akan di rumuskan.

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kebijakan kepala sekolah sangat berpengaruh atau tidak dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui kebenaran masalah tersebut apakah sudah berjalan dengan sesuai rencana atau masih jauh dari perencanaan tersebut.

#### **1.4. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang di lakukan baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

##### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini secara teoritis di harapkan dapat memperluas wawasan dan menguji teori-teori yang berkaitan tentang pengaruh kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat.

##### **b. Manfaat Praktis**

Sedangkan secara praktis, penelitian ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak-pihak, antara lain :

1. Bagi dinas pendidikan, khususnya UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru sokalah.
2. Bagi Guru  
Bagi guru sekolah menengah pertama agar dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kerja untuk pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah sehingga dapat mutu pendidikan.
3. Bagi Penulis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai informasi mengenai pendidikan. Selain itu di harapkan juga dapat menambah wawasan bagi mahasiswa yang berguna untuk kehidupan khususnya di dunia kerja.

### **1.5. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, perlu adanya pembatasan masalah. Hal ini dikarenakan agar hasil penelitian lebih fokus pada satu masalah dan dapat mendalami permasalahan tersebut. Masalah sebagaimana yang di kemukakan oleh suhardi (1993: 1) yaitu, “suatu persoalan atau problem yang sukar di selesaikan dan terdiri dari satu soal-soal yang telah di ketahui yang sebagian lagi belum di ketahui sepenuhnya, kelompok soal-soal mana yang menuntut supaya cepat di selesaikan.

Jadi masalah tersebut merupakan suatu yang harus di oecahkan apabila menginginkan suatu yang di harapkan atau yang ingin di capai agar dapat terwujud. Berdasarkan latar belakang dan juga perumusan masalah yang telah di

uraikan terlebih dahulu, maka sangat perlu dilakukan batasan masalah yang di ajukan agar tidak terjadi salah penafsiran yang berbeda tentang batasan masalah dari rumusan masalah yang di ajukan. Adapun pembatasan masalah tersebut adalah :

“Adakah pengaruh kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat”.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Uraian Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kebijakan**

Kebijakan adalah aturan-aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi yang bersifat menikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam masyarakat. Kebijakan akan menjadi tujuan utama para anggota organisasi atau masyarakat dalam berperilaku.

Kebijakan publik dalam pendidikan berkenaan dengan dengan fungsi-fungsi pendidikan khususnya satuan pendidikan (sekolah). Secara faktual kebijakan pendidikan ada dua tataran yaitu :

1. Pemerintah yang berfungsi memberikan pelayanan kebutuhan satuan pendidikan pada semua jenjang dan jenis. Kebijakan pendidikan berkaitan dengan pendidikan seperti pengalokasian sumber-sumber financial dan penggunaannya, gedung, perlengkapan, peralatan dan fasilitas lainnya.
2. Satuan pendidikan yang melaksanakan pelayanan belajar melalui kegiatan pembelajaran. Kebijakan satuan pendidikan berkaitan dengan pendidikan pengajaran yaitu pangayaan kurikulum, penetapan tujuan intruksional, pembagian tugas tenaga pengajar. Seleksi siswa baru, pengukuran kemajuan belajar siswa, penyediaan buku pelajaran dan sebagiannya.

Menurut Koontz dan O'Donnell (1987) yang di kutip oleh Sagala Syaiful (2008: 97) juga mengemukakan bahwa “kebijakan adalah pernyataan atau



pemahaman umum yang mempedomani pemikiran dalam pengambilan keputusan yang memiliki esensi batas-batas tertentu dalam mengambil keputusan”

### **2.1.2 Tahapan Kebijakan**

Tahap-tahap pembuatan kebijakan publik menurut William dunn adalah sebagai berikut :

#### **1. Penyusunan Agenda.**

Penyusunan agenda adalah sebuah fase dan proses yang sangat strategis dalam realitas kebijakan publik. Dalam proses inilah ada ruang untuk memaknai apa yang di sebut sebagai masalah publik dan agenda public perlu di perhitungkan.

Jika sebuah isu telah menjadi masalah publik, dan mendapatkan prioritas dalam agenda publik, maka isu tersebut berhak mendapatkan alokasi sumber daya publik yang lebih dari isu lain. Dalam penyusunan agenda juga sangat penting untuk menentukan suatu isu publik yang akan di angkat dalam suatu agenda pemerintah. Isu kebijakan (*policy issues*) sering di sebut juga sebagai masalah kebijakan (*policy problem*). Menerut William Dunn (1998), isu kebijakan merupakan produk atau fungsi dari adanya perdebatan baik tentang rumusan, rincian, penjelasan maupun penilaian atas suatu masalah tertentu. Namun tidak semua isu bisa masuk menjadi suatu agenda kebijakan.

#### **2. Formulasi Kebijakan.**

Masalah yang sudah masuk dalam agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi di defenisikan untuk

kemudian dicari pemecahan masalah yang terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan yang ada. Sama halnya dengan perjuangan suatu masalah untuk masuk dalam agenda kebijakan, dalam tahap perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat di pilih sebagai kebijakan yang di ambil untuk memecahkan masalah.

### 3. Adopsi/Legitimasi.

Tujuan legitimasi adalah untuk memberikan otoritasi pada proses dasar pemerintahan. Jika tindakan legitimasi dalam suatu masyarakat di atur oleh kedaulatan rakyat, warga Negara akan mengikuti arahan pemerintah. Namun warga negara harus percaya bahwa tindakan pemerintah yang sah mendukung. Dukungan untuk rezim cenderung berdifusi cadangan dari sikap baik dan niat baik terhadap tindakan pemerintah yang membantu anggota mentolerir pemerintahan disonansi. Legitimasi dapat di kelola melalui manipulasi simbol-simbol tertentu.

### 4. Penilaian/Evaluasi Kebijakan

Secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak. Dalam hal ini evaluasi di pandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya di lakukan pada tahap akhir saja, melainkan di lakukan dalam sebuah proses kebijakan.

Dengan demikian, evaluasi kebijakan bisa meliputi tahap-tahap perumusan masalah-masalah kebijakan, program-program yang diusulkan

untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi, maupun tahap dampak kebijakan.

Adapun pola kebijakan menurut William Dunn dalam Budi Winarno (2007: 32-34) :

Penyusunan kebijakan



Formulasi kebijakan



Adopsi kebijakan



Implementasi kebijakan



Evaluasi kebijakan

### 2.1.3 Ciri-Ciri Kebijakan Publik

Ciri-ciri kebijakan publik menurut David Easton dalam Suharno (2010: 22-24), ciri-ciri khusus yang melekat pada kebijakan publik bersumber pada kenyataan bahwa kebijakan itu dirumuskan.

Ciri-ciri kebijakan publik antara lain:

- a. Kebijakan publik lebih merupakan tindakan yang mengarah pada tujuan daripada sebagai perilaku atau tindakan yang serba acak dan kebetulan. Kebijakan-kebijakan publik dalam system politik modern merupakan suatu tindakan yang direncanakan.
- b. Kebijakan pada hakekatnya terdiri atas tindakan-tindakan yang saling berkait dan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh pejabat-

pejabat pemerintah dan bukan merupakan keputusan yang berdiri sendiri. Kebijakan tidak cukup mencakup keputusan untuk membuat undang-undang dalam bidang tertentu, melainkan diikuti pula dengan keputusan-keputusan yang bersangkutan paut dengan implementasi dan pemaksaan pemberlakuan.

- c. Kebijakan bersangkutan paut dengan apa yang senyatanya dilakukan pemerintah dalam bidang tertentu.
- d. Kebijakan publik mungkin berbentuk positif, mungkin pula negatif, kemungkinan meliputi keputusan-keputusan pejabat pemerintah untuk tidak bertindak atau tidak melakukan tindakan apapun dalam masalah-masalah dimana justru campur tangan pemerintah diperlukan.

#### **2.1.4 Pengertian Kepala Sekolah**

Menurut Wahjosumidjo (2003: 83) kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.

Menurut Soewardji Lazaruth (1992: 20) mengemukakan kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah, sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki pembaharuan serta mampu mengkomodasikan pembaharuan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang di angkat dan di tetapkan baik oleh departemen pendidikan untuk menjadi pemimpin sekolah. Seorang kepala sekolah di tuntutan untuk

menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam menjalankan fungsi sekolah sebagaimana visi dan misi sekolah.

### **2.1.5 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah**

Secara sederhana kepala sekolah dapat di defenisiskan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid menerima pelajaran. Menurut wahjosumidjo yang di kutip oleh M. Luddin Abu Bakar (2009: 84) menyatakan bahwa kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan ada 2 (dua) hal yang yang perlu di perhatikan yaitu :

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan kepala sekolah, serta kepedulian kepala sekolah terhadap staf dan siswa.

Kepala sekolah mempunyai tugas pokok mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Secara operasional tugas pokok kepala sekolah kegiatan menggali dan mendayagunakan seluruh sumberdaya sekolah secara terpadu dalam mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efesien.

Tugas dan fungsi kepala sekolah antara lain :

- a. Memimpin dan membina sekolah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- b. Membina kerjasama dengan orang tua, masyarakat dan pihak terkait.

- c. Memimpin dan mengkoordinasikan tenaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas kerja sekolah.
- d. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, motivasi, pengayoman kepada guru, maupun staf tata usaha
- e. Menciptakan dan mengendalikan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan yang harmonis.
- f. Mendorong untuk kemampuan guru dan staf melalui penataran, pelatihan dan pendidikan lanjutan.
- g. Sebagai mediator antar kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha dalam rangka meningkatkan kinerja yang setinggi-tingginya untuk mencapai tujuan yang lebih baik lagi.
- h. Mendorong pendayagunaan sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

Mengingat bahwa Kepala Sekolah sebagai pimpinan lembaga atau organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, maka fungsi kepala sekolah pada satuan pendidikan sekolah menengah pertama yaitu :

1. Sebagai pendidik (*Educator*)

Sebagai pendidik, kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk melakukan pembinaan terhadap guru dan tata usaha, agar mereka dapat tumbuh dan berkembang secara profesional.

2. Sebagai pengelola (*Manager*)

Sebagai pengelola, kepala sekolah dapat mengamankan pelaksanaan rencana kerja yang telah di susun sebelumnya, menggerakkan semua guru dan tata usaha untuk dapat bekerja optimal. Kepala sekolah juga berkewajiban

melakukan pementauan apakah pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan rencana dan peraturan peraturan yang berlaku.

### 3. Sebagai Administrator (Pengurus)

Sebagai seorang administrator, kepala sekolah melakukan Fungsi-fungsi merencanakan perencanaan kegiatan sekolah, menggerakkan kegiatan melalui pemberian dorongan kepada guru beserta staf, melakukan komunikasi kepada instansi lain demi tercapainya tujuan yang efektif dan efisien.

## 2.2. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorang dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang di capai suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa di lepaskan dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang di gerakkan atau di jalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2007: 7), mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang di capai dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Oemar Hamalik (2002: 2), menyebutkan bahwa kinerja adalah kemampuan tenaga kerja yang memiliki kemampuan profesional, kemampuan berloyalitas, kemampuan berdedikasi dan kemampuan berdisiplin, sebagai sesuatu perangkat yang utuh dan lengkap, sesuai dengan tuntutan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Bahrul Kiron (2009: 192) kinerja dalam pengertiannya adalah sebagai prestasi atau pencapaian prestasi dalam rangka mengupayakan pencapaian upaya dan saran atas sesuatu yang telah ditetapkan sebelumnya.

*Encyclopedia of public administration and public policy* tahun 2003 dalam Yeremias T. Kaban (2004: 193), menyebutkan bahwa kinerja memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Secara khusus pedoman penyusunan dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah lembaga administrasi publik Indonesia dalam Joko Widodo (2008: 78-79) menyebutkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil kerja dalam melaksanakan suatu kegiatan/program/kebijakan untuk mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi sesuai target dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

### **2.2.1 Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru diperlukan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin



(2012: 29) mengemukakan : Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

1. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru.
2. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
3. Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Berdasarkan tiga aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru penting untuk dilakukan karena hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan

dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

Tugas manajer (Kepala Sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak untuk di laksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah di capai setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini sangat penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Menurut SP Hasibuan (2001: 87) mengatakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Sementara itu, Husaini Usman (2008: 458) mengemukakan adala 5 (lima) faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membuat penilaian kinerja antara lain :

1. Kualitas pekerjaan, meliputi : ketelitian, penampilan, penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi
3. Supervise yang di perlukan, meliputi : saran, arahan, dan perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi : regulasi, dapat di percaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi, meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja secara umum dapat di ukur menurut bermacam-macam aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu pelaksanaan, biaya, pengalaman dan kemampuan bekerja. Penentuan aspek pengukuran dilakukan dengan melihat relevansi yang signifikan, dan cakupan komperensif terhadap kinerja guru untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efesien mengenai standar formal proses pembelajaran di sekolah.

Ringgio (2003: 64) mengatakan bahwa aspek-aspek yang di ukur dalam penilain kinerja pegawai atau guru pada sebuah organisasi secara umum mencakup beberapa hal sebagai berikut :

1. Prestasi kerja.

Prestasi kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang di peroleh pegawai atau guru dengan membudidayakan potensi yang ia miliki. Prestasi kerja dapat dilihat dari kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

2. Tanggung jawab.

Tanggung jawab seseorang karyawan atau pegawai berkaitan dengan upaya-upaya yang di lakukan untuk menjalankan pekerjaannya. Tanggung jawab seseorang karyawan atau pegawai dapat di ukur dari pelaksanaan tugas, dedikasi yang ia miliki, serta kemampuan untuk bertanggung jawab terkait dengan semua pekerjaan yang di percayai kepadanya selama waktu berlangsung.

3. Ketaatan.

Ketaatan karyawan atau pegawai berkaitan dengan disiplin yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin ini dilihat dari ketepatan waktu kerja, penggunaan jam kerja, dan kepatuhan terhadap semua aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Ketaatan juga berkaitan dengan sikap sopan santun selama bekerja.

4. Kejujuran.

Dalam bekerja setiap karyawan atau pegawai diuntut untuk bersikap jujur. Kejujuran dalam hal ini dimaksudkan dengan keikhlasan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang di serahkan kepadanya.

#### 5. Kerjasama.

Kerjasama merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki setiap karyawan atau pegawai yang tidak mampu bekerja sama dengan orang lain, merupakan cerminan ketidak mampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kualitas dan kuantitas harus sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan agar lebih efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan yang di harapkan. penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan pendidikan dan keterampilan. Dengan demikian kedisiplinan pegawai akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan yang di harapkan. Pegawai yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kinerja yang baik, jika moral kerja dan kedisiplinan kurang atau rendah.

Menurut Mangkunegara (2000: 65) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha dalam mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sedangkan Menurut Mahmudi (2005: 21) menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensial yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap orang atau individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

### **2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja Guru**

Dilaksanakannya penilaian kinerja guru diharapkan dapat memberi manfaat. Rinawatiririn dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 41) menyatakan bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu dalam hal berikut :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personel sekolah.
2. Perbaikan kinerja personel sekolah.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah.

4. Dalam pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru.
5. Penelitian personel sekolah.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah.

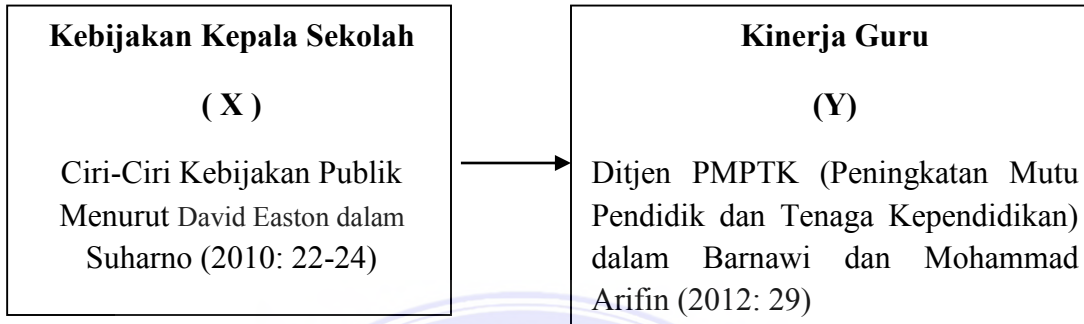
Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa melalui penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus diperhatikan. Sehingga guru menjadi lebih tahu mengenai kekuatan dan kelemahan diri sendiri agar dapat diperbaiki dalam upaya menjadi guru yang lebih profesional.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran menurut Karlinger yang dikutip oleh Jalaluddin Rakhmat (2000: 8) adalah “suatu himpunan konsep, definisi dan preposisi yang mengemukakan pandangan sistematis tentang gejala dengan menggambarkan realisasi di antara variabel untuk menjelaskan dan meramalkan gejala-gejala tersebut”

Pada dasarnya penguraian kerangka pemikiran dalam penulisan ini didasarkan pada pengaruh kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Guru memiliki tugas sebagai tenaga pendidik yang memberikan pengarahan untuk menentukan siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dalam menempatkan kedudukannya tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu untuk mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan yaitu guru dan fasilitas kerja yang akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah yang lebih baik.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang di kemukakan, maka kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 1.**

### **Skema Pengaruh Kebijakan kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

#### **2.4 Hipotesis penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan yang di anggap benar tetapi masih perlu di buktikan kebenarannya. Menurut Kartono kartini (2000: 70) mengatakan “hipotesis masih berisikan jawaban yang bersifat sementara dari suatu kegiatan penelitian, kebenarannya harus di utarakan dari suatu kegiatan melalui riset dan hipotesis itu di terima apabila faktanya benar”.

Menurut Surakhmad Winarno (2000: 5), hipotesis adalah suatu jawaban, dugaan yang di anggap besar kemungkinan untuk menjadi jawaban yang benar”.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : Ada pengaruh yang positif antara kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat.

H0 : Tidak Terdapat pengaruh yang positif antara kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian, sifat, Lokasi dan Waktu penelitian**

##### **3.1.1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis dan sifat penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengeruh kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi di wujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data. Penafsiran data tersebut, penampilan hasilnya berdasarkan analisis data statistik. Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian ini di maksudkan unuk menguji hipotesis yang telah di lakukan dengan mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terkait.

##### **3.1.2. Lokasi dan waktu penelitian**

Penelitian yang di lakukan berlokasi di sekolah SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat. Dan penelitian ini di lakukan mulai dari bulan Desember 2017 –Maret 2018

#### **3.2. Populasi dan Sampel penelitian**

##### **3.2.1. Populasi**



Menurut Hadawi Nawawi (2005: 141), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu. Menurut Singarimbun (2010: 68) populasi adalah keseluruhan unit-unit analisis yang memiliki ciri-ciri yang akan di duga

Dalam penelitian ini, penulis mengetahui dan memahami realita yang akan di teliti. Selanjutnya dapat di katakana dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang akan men jadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat yaitu berjumlah sebanyak 32 orang.

### **3.2.2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau total sampling. Menurut Sugiyono (2010: 61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat yaitu berjumlah sebanyak 32 orang

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melaksanakan pengumpulan data maupun keterangan yang di perlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan dua cara yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Merupakan metode penelitian dengan cara mempelajari atau mengumpulkan keterangan dari buku-buku, media masa, jurnal, karya ilmiah dan bahan perkuliahan yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti. Hal tersebut dilakukan dengan maksud untuk memperluas dan memperdalam wawasan pemikiran, penulisan untuk menentukan teori-teori yang mampu mendukung penelitian di lapangan.

## 2. Penelitian lapangan (*field research*)

Dalam teknik penulisan ini, penulis mengadakan penelitian ini langsung ke lapangan atau objek penelitian dengan menggunakan beberapa cara yaitu :

- a. Pengamatan (Observasi) yaitu pelaksanaan pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang terdapat pada objek penelitian, dengan maksud untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam pemecahan persoalan yang dihadapi dalam masalah mengenai pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat.
- b. Angket yaitu penelitian yang dilakukan berupa pertanyaan yang diajukan kepada responden, tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh penulis.

### 3.4. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sutrisnohadi (2004: 224) menyatakan variabel penelitian dapat diartikan sebagai objek yang menjadi sasaran penelitian yang menunjukkan variasi nilai baik dalam jenis maupun dalam tingkatannya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yang sesuai dengan permasalahan objek penelitian. Dimana variabel ini sangat menentukan pemecahan permasalahan yang di angkat, variabel yang saling berhubungan dan mempunyai ketergantungan. Adapun kedua variabel tersebut yaitu :

#### 1. Variabel Bebas ( X)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini adalah kebijakan kepala sekolah. Adapun indikator dari kebijakan kepala sekolah adalah :

1. Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, yang mencakup aktifitas-aktifitas
2. Menerapkan sistem evaluasi yang efektif dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan, dengan menyiapkan dan melaksanakan tugasnya.
3. Melaksanakan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi.
4. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertip.
5. Menumbuhkan harapan prestasi yang tinggi.
6. Melaksanakan keterbukaan atau transparan manajemen sekolah.
7. Menetapkan secara jelas mewujudkan visi dan misi.
8. Melaksanakan pengelolaan kegiatan kesiswaan atau ekstra kulikuler secara efektif.

#### 2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat

adalah kinerja pegawai dan Guru. Adapun indikator dari kinerja guru tersebut adalah :

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

### 3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ini adalah tipe penelitian dengan menggunakan angka-angka. Menurut Sugiono (2010: 228), mengatakan bahwa untuk menguji hipotesis dan menganalisa data penelitian yang bersifat hubungan. maka dapat di analisa dengan menggunakan korelasi produk moment teknik ini untuk menguji hipotesis.

Rumus koefisien korelasi produk moment ( Sugiyono, 2012 : 183) :

$$r^{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) - (\Sigma y^2)}}$$

Keterangan :  $r^{xy}$

$r^{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y

X : Variabel bebas “kebijakan kepala sekolah”

Y : Variabel terikat “kinerja guru”

n : jumlah responden

**Tabel 1**  
**Interval Tingkat Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment**

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 (2012 : 184)

untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kedua variabel digunakan kaji t, sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Pada taraf signifikan dan derajat kebebasan  $dk = n-2$ , maka dapat dilihat dari pengujian hipotesis penelitian dan melihat signifikan variabel bebas terikat dengan ketentuan sebagai berikut :

- Bila  $t$  dihitung  $> t$  tabel, maka ada pengaruh signifikan antara  $x$  dan  $y$
- Bila  $t$  di hitung  $< t$  tabel , maka tidak ada pengaruh antara  $x$  dan  $y$

Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat di gunakan Uji Determinasi dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D : Koefesien determinasi

$r_{xy}$  : koefesien korelasi antara variabel x dengan y



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis Dan Nurhayati B. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Bahrul Kiron (2009). *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen*. Bandung : Pustaka Reka Cipta
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Hadawi Nawawi (2010). *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : Erlangga.
- Hamalik, Oemar (2002). *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Hasibuan S.P. Melayu (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan IV Jakarta : Bumi Aksara
- Jalaluddin Rakhmad. (2000). *Metode Penelitian Komunikasi*. Remadja Karya : Bandung.
- Joko Widodo (2008). *Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malaang : Bayumedia Publishing
- Mahmudi (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPM
- Mangkunegaera, Anwar Prabu (2000), *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ringgio. (2003) *Instrodution to industrial and organizational psychology 4<sup>th</sup> edition*. New Jersey : Prentice Hall
- Sagala Syaiful. (2008). *Administasi Kontemporer*. Alfabeta : Bandung
- Singarimbun (2010). *Metode penelitian Survey*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiono (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Bandung : Alfabeta
- Sugiono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. R&D. Bandung : Alfabeta
- Suharsimi Arikunto (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta : Rineka Cipta
- Suharno.( 2010). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. UNY Press.
- Sumantri Jujun Surya. (2002). *Filsafat Ilmu*. Sinar Harapan. Jakarta
- Sumarno. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Propesionalisme Terhadap Kinerja Guru*. Tesis Universitas Negeri Malang
- Surakhmad Winarno. (2000). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Tarsito, Bandung.

Sutrisno Hadi (2004). *Metodelogi Hesearch Jilid 3*. Yogyakarta : Andi Ottset

Wibowo (2007), *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia

Yeremias . T. Keban. *6 Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta : Gavamedia





LAMPIRAN 2

**TABULASI DATA NILAI RESPONDEN VARIABEL X**

RESP	PERTANYAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	27
2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	28
3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	30
4	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	29
5	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	28
6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
7	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	27
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
11	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	27
12	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
13	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	23
14	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	25
15	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	32
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
17	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
18	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	18
19	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	32

20	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	32
21	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34
22	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	29
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	30
26	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34
27	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	25
28	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	28
29	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	32
30	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
31	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	31
32	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
<b>TOTAL</b>											949

LAMPIRAN 3

**TABULASI DATA NILAI RESPONDEN VARIABEL Y**

RESP	PERTANYAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	29
2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	31
4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27
5	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27
6	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	27
7	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	30
8	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
9	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	32
10	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	27
11	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19
12	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
13	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
14	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	32
15	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	25
16	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	26
17	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	24
18	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	25
19	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	27

20	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	27
21	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
22	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	25
23	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
24	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	29
25	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	32
26	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
27	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	30
28	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	30
29	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	29
30	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	30
31	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	30
32	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	30
<b>TOTAL</b>											944

## LAMPIRAN 4

### PERHITUNGAN KORELASI ANTARA VARIABEL X DAN Y

RESP.	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	27	29	729	841	783
2	28	38	784	1444	1064
3	30	31	900	961	930
4	29	27	841	729	783
5	28	27	784	729	756
6	38	27	1444	729	1026
7	27	30	729	900	810
8	38	33	1444	1089	1254
9	29	32	841	1024	928
10	29	27	841	729	783
11	27	19	729	361	513
12	19	35	361	1225	665
13	23	32	529	1024	736
14	25	32	625	1024	800
15	32	25	1024	625	800
16	29	26	841	676	754
17	33	24	1089	576	792
18	18	25	324	625	450
19	32	27	1024	729	864
20	32	27	1024	729	864

21	34	37	1156	1369	1258
22	29	25	841	625	725
23	38	37	529	1369	1406
24	30	29	900	841	870
25	30	32	900	1024	960
26	34	32	1156	1024	1088
27	25	30	625	900	750
28	28	30	784	900	840
29	32	29	1024	841	928
30	32	30	1024	900	960
31	31	30	961	900	930
32	35	30	1225	900	1050
<b>JUMLAH</b>	<b>949</b>	<b>944</b>	<b>28032</b>	<b>28362</b>	<b>28020</b>

LAMPIRAN 5



