

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK NEGERI 4 METRO**

**TESIS**

Diajukan Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister  
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam

Program Studi: Pendidikan Agama Islam



Oleh:

**DENY YUDA NINGSIH**

**NIM. 1706451**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**

**1441 H/ 2020 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA  
GURU DI SMK NEGERI 4 METRO**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister  
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam**

**Oleh:**

**DENY YUDA NINGSIH**

**NIM. 1706451**

**Pembimbing I : Prof. Dr.H.M Juhri Abdul Mu'in, M.Pd**

**Pembimbing II : Dr. Mukhtar Hadi, M.Si**

**Jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI)**

**Fakultas : Tarbiyah**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**

**1441 H/ 2020 M**

## ABSTRAK

**Deny Yuda Ningsih. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Metro. Tesis. Program Pascasarjana Iain Metro**

Kepemimpinan kepala sekolah dan guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Adapun penganggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran dikelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan. Hal tersebut tidak lepas dari dari unsur manajemen kepemimpinan kepala sekolah

Penelitian ini bertujuan mengetahui 1) besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, (2) besarnya pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru, dan (3) besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru secara sendiri dan bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

Jenis penelitian ini adalah ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru. dengan jumlah responden adalah 45 guru SMK Negeri 4 Metro.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 15,7% berdasarkan (R Square) sebesar 0,157 , 2) Profesionalitas Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 26,3% berdasarkan (R Square) sebesar 0,263; dan 3) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 41,5% berdasarkan (R Square) sebesar 0,450. Berdasarkan hasil penelitian ,maka variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru sebaiknya ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri 4 Metro. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru maka semakin baik pula kinerja guru.

## **ABSTRACT**

### **Deny Yuda Ningsih. The Influence Of Leadership Principal And Teacher's Professionalism Toward Teacher's Performance Of Smk Negeri 4 Metro**

Headmaster and teacher leadership is an element of resources that is crucial in the learning process in the classroom. Empowerment of teacher quality needs to be done continuously and continuously. This is inseparable from the element of leadership management in school.

This purpose of this paper is to aims 1) how much the influence of Leadership Principal on Teacher's Performance, 2) how much the influence of Teacher's Professionalism on Teacher's Performance, and 3) the influence Leadership Principal and Teacher's Professionalism individually and together to Teacher's Performance.

The research used ex post facto based quantitative approach. The dependent variable in this research was the Teacher's Performance. The independent variable in this study was Leadership Principal and Teacher's Professionalism. The respondents was 45 teachers of SMK Negeri4 Metro.

The study identified that: 1) Leadership Principal has influence on the Teacher's Performance about 15,7% based (R Square) on 0,157; 2) Teacher's Professionalism has influence on the Teacher's Performance about 26,3% based (R Square) on 0,263; and 3) Leadership Principal and Teacher's Professionalism had influence on the Teacher's Performance is about 41,5% based (R Square) on 0,450. Based on the result of the research, the Leadership Principal variable and Teacher's Professionalism variable will better to show up, so that the Teacher's Performance up too. This show up can do by progressing the indicators of Leadership Principal and Teacher's Professionalism. Thus it can be stated that the better the principal's leadership and teacher professionalism, the better the teacher's performance

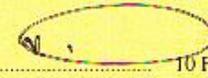


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) Email: ppsiametro@yahoo.com  
Website: www.ppsIAINmetro.ac.id

**PERSETUJUAN AKHIR TESIS**

Nama : DENY YUDA NINGSIH  
NIM : 1706451  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. M. Juhri Abdul Mu'in, M.Pd Pembimbing I		10 Februari 2020
Dr. Mukhtar Hadi, M.Si Pembimbing II		10 Februari 2020

Mengetahui  
Ketua Program Studi  
Pendidikan Agama Islam



**Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag**  
NIP.19750301 200501 2 003

## PERNYATAAN ORISINILITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DENY YUDA NINGSIH  
NIM : 1706451  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (PAI)  
Jurusan : Tarbiyah

Menyatakan bahwa Tesis yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Gurun SMK Negeri 4 Metro" secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Metro, 14 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



**DENY YUDA NINGSIH**

**NIM. 1706451**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) Email: [ppsainmetro@yahoo.com](mailto:ppsainmetro@yahoo.com)  
Website: [www.ppsainmetro.ac.id](http://www.ppsainmetro.ac.id)

**PENGESAHAN**

Tesis dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Metro" ditulis oleh **DENY YUDA NINGSIH** dengan NIM: 1706451 Program Studi: Pendidikan Agama Islam telah diujikan dalam *Ujian Tesis/Munaqosyah* pada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, pada hari/tanggal: Senin/10 Februari 2020.

**TIM  
PENGUJI**

**Dr. Ida Umami, M.Pd.Kons**  
Penguji Tesis I

**Prof. Dr. M Juhri Abdul Mu'in, M.Pd**  
Penguji Tesis II

**Dr. Mukhtar Hadi, M.Si**  
Penguji Tesis III

**Direktur Pascasarjana  
IAIN Metro**

**Dr. Hj. Tobibatussaadah, M.Ag**  
NIP. 19701020 199803 2 002

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan taufiq rahmat serta hidayah Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.

Penulisan Tesis ini adalah sebagai salah satu bagian persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Progrma Strata (S2) atau magister pada program Pascasarjana IAIN Metro guna memperoleh gelar M.Pd. Dalam upaya menyelesaikan Tesis ini, peneliti menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada Yth:

1. Prof. Dr. Enizar, M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro yang telah banyak memberikan arahan dan motifasi dalam penyelesaian studi
2. Dr. Tobibatussaadah, M.Ag selaku direktur Pascasarjana IAIN Metro yang telah memberikan banyak pengarahan dalam proses penyelesaian studi
3. Dr. Mahrus As'ad M.Ag selaku direktur IAIN Metro yang memberikan banyak arahan dan masukan dalam penyelesaian studi
4. Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag selaku Kepala Program Studi PAI yang telah memberikan masukan serta saran dalam penyelesaian studi
5. Prof. Dr.H. M Juhri Abdul Mu'in, M.Pd selaku pembimbing satu yang telah banyak memberikan vbanyak koreksi yang berharga dalam penulisan tesis ini sesuai dengan kapasitasnya.
6. Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag, M.Si selaku pembimbing dua yang banyak memberikan kontribusi bagi perbaikan penulisan tesis selama bimbingan berlangsung.
7. Erliyan Damayanti, S.Kom, M.Ti selaku kepala sekolah SMK Negri 4 Metro yang telah memberikan kesempatan dalam pelaksanaan penelitian hingga selesai.
8. Bapak ibu dosen dan karyawan Pascasarajan IAIN Metro yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis, dan memberikan waktunya sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.

Kritik dan saran demi perbaikan tesis ini sangat diharapkan dan diterima dengan kelapangan dada, peneliti juga berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Metro, Januari 2019

Penulis



**DENY YUDA NINGSIH**

**NIM. 1706451**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.<sup>1</sup> Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah

---

<sup>1</sup> PP No 19 Tahun 2005 *tentang Standar Nasional Pendidikan*

guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas.

Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yakni guru dan tenaga kependidikan yang profesional dan memiliki loyalitas tinggi<sup>2</sup>. Guru profesional akan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik dan guru, sehingga dapat mendorong tumbuhnya kreatifitas belajar pada diri peserta didik.<sup>3</sup> Guru Profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hal tersebut telah teramati di SMK Negeri 4 Metro dengan adanya kemajuan yang menjadi perbandingan jauh dari sebelum adanya reorganisasi kepemimpinan kepala sekolah, bahwa guru mengajar sudah sesuai dengan keahlian dan bidang pendidikan yang diampu masing-masing, memiliki motivasi dan loyalitas tinggi, saling bersinergi dengan kepala sekolah, hal ini di buktikan dengan adanya kerja sama dengan kinerja yang baik yaitu promosi sekolah yang menjadi metode pertama menciptakan sekolah memiliki daya saing yang tidak kalah dengan sekolah kejuruan lainnya yang sudah memiliki banyak keunggulan. Sehingga pada tahun 2018 sekolah mampu berpartisipasi dalam LKS (Lomba Kompetensi Siswa) yang menghasilkan karya-karya inovatif dari peserta didik lima jurusan dapat di raih juara II Perikanan, juara III Perternakan, juara II Perkebunan, juara II Multimedia, harapan I Teknik Sepeda motor dan pada Lomba Anugrah Inovasi Provinsi Lampung 2018 diraih

---

<sup>2</sup> Wawancara Erliyan Damayanti: 10.15 WIB, SMK Negeri 4 Metro

<sup>3</sup> Pupuh Fathurrohman, Aa Suryana, 2012, *Guru Profesional*, Bandung, Hal 40

nomominasi enam besar dan masih banyak juara-juara yang diraih oleh peserta didik dalam ajang lomba sekolah kejuruan tingkat kota maupun provinsi. Hal tersebut karena adanya motivasi keinginan untuk maju dan sekolah yang berprestasi dari kepala sekolah dan para pendidik

Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan Kompetensi (kemampuan dasar). Berhasil atau tidaknya pendidikan terletak pada berbagai komponen dalam proses pendidikan guru itu. Secara lebih spesifik, apakah suatu LPTK berhasil dalam institusi tersebut. Salah satunya adalah komponen kurikulum. Oleh karena itu, kurikulum pendidikan guru harus disusun atas dasar kompetensi yang diperlukan oleh setiap guru. Tujuan, program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi, dan sebagainya hendaknya di rencanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin.<sup>4</sup>

Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa di peroleh jika pemimpin tersebut telah memiliki experience (pengalaman) dan science (ilmu pengetahuan) yang maksimal.<sup>5</sup> Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi,

---

<sup>4</sup> Oemar Hamalik, 2002. *Pendidikan Guru*, Jakarta, PT Bumi Aksara. Hal. 36

<sup>5</sup> Irham Fahmi, 2013, *Manajemen Kepemimpinan*, Bandung. Hal. 99

menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelarasan dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Peran dan fungsi pimpinan dalam mendukung pengambilan keputusan yang terbaik bagi organisasi dan berbagai stakeholdes lainnya menjadi penting. Seorang pemimpin diajarkan untuk melihat suatu keputusan tidak dalam konteks jangka pendek. Namun keputusan yang diambil memiliki dampak jangka panjang. Karena itu seorang pemimpin yang baik adalah yang memiliki visi dan misi yang jelas. Dimana dengan keputusan yang dibuat tersebut ia mampu mendorong pembentukan kinerja yang di cita-citakan, termasuk tentunya dengan mengarahkan bawahannya agar bekerja dalam mewujudkan cita-cita tersebut.<sup>6</sup> Dalam hal ini kepala sekolah SMK Negeri 4 Metro telah membentuk tim manajemen baru pada tahun ajaran 2017/2018 yaitu kepala jurusan pada setiap masing-masing jurusan yang sebelumnya belum ada. Kepala sekolah juga memiliki empat wakil kepala sekolah yaitu: wakil ketua kurikulum, wakil ketua kesiswaan, wakil ketua sarana dan prasarana, wakil ketua humas yang sebelum adanya reorganisasi kepemimpinan, kepala sekolah hanya memiliki dua wakil ketua. Berdasarkan data wawancara sekolah juga berhasil mengalami peningkatan jumlah kuantitas peserta didik dari tahun 2014 dengan jumlah 36 siswa hingga pada tahun 2018 menjadi 350 siswa.

---

<sup>6</sup> Irham Fahmi, SE, M.Si, 2013, *Manajemen Kepemimpinan*, Bandung. Hal. 98

Kinerja guru erat kaitannya dengan peningkatan pemberdayaan guru tersebut di mana guru harus dapat mengkritisi kurikulum secara mandiri, dapat mengelola kelas dan bahan ajarnya serta dapat meningkatkan cara mengajarnya secara efisien.<sup>7</sup> Hasil pengamatan yang dilakukan oleh supervisor, tampak seberapa besar guru sudah menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh para guru, yaitu:

- a. Kompetensi profesional guru ditinjau dari segi tanggung jawab jabatan guru
- b. Kompetensi profesioan guru ditinjau dari fungsi/peranan guru
- c. Kompetensi profesional guru ditinjau dar tujuan instruksional
- d. Kompetensi profesional guru ditinjau dari segi peranannya dalam proses belajar mengajar di kelas<sup>8</sup>

Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya sudah baik di tinjau dari segi peranan dan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar di kelas antara lain: kinerja guru yang berupaya optimal dalam melakukan tugasnya baik sebagai pembimbing, pengatur lingkungan, perencana, pengganjar, evaluator dan konselor. guru mengajar dengan banyak inovatif dan kreatif baik teori maupun praktek lapangan pada masing-masing kejuruan. dan menggunakan program planning kedepan baik perangkat pembelajaran maupun persiapan lainnya secara matang dan sudah menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan.

---

<sup>7</sup> Pupuh Fathurrohman, Suryana, 2012, *Guru Profesional*, Bandung, Hal 32

<sup>8</sup> Oemar Hamalik, 2002 *Pendidikan Guru*, jakarta, PT Bumi Aksara. Hal. 34

Fenomena yang telah terjadi sebelum adanya reorganisasi kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 4 Metro. Bahwa guru yang mengajar tanpa adanya persiapan perangkat pembelajaran, program dan planning untuk kedepan, dan dokumen kurikulum selama tiga tahun yang belum ada membuat para guru mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang difahami, mengajar secara hafalan/ tanpa persiapan mengajar<sup>9</sup>. Juga dimungkinkan adanya kombinasi lain, seseorang boleh jadi pimpinan yang lemah, tetapi masih merupakan manajer yang relatif efektif khususnya apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaan mereka dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja. Keadaan seperti ini kecil kemungkinannya dan karenanya kita berharap setelah adanya reorganisasi kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 4 Metro sebagai pimpinan yang memiliki kemampuan kepemimpinan dan loyalitas yang cukup tinggi. Kepala Sekolah adalah sebagai pemimpin. Hendaknya mampu menggerakkan pengikutnya untuk berlomba dalam kebaikan menurut bakatnya, sebagaimana Firman Allah SWT:

---

<sup>9</sup> Wawancara Erliyan Damayanti 15-11-2017: 10.15 WIB, SMK Negeri 4 Metro

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. ( QS. Al-Baqoroh: 148)

Kepala sekolah juga sebagai pemimpin harus dapat menggerakkan mentalitas saling membantu dalam urusan kebaikan sebagaimana firman Allah:

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Terkait dengan hal tersebut berdasarkan penelitian dalam wawancara kepala sekolah memaparkan bahwa SDM guru profesional dan kinerja guru menjadi peran utama untuk memajukan dan menciptakan sekolah menjadi lebih baik dan mencapai keunggulan, memiliki daya saing terhadap sekolah-sekolah kejuruan lainnya. Oleh sebab itu, kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan SDM SMK Negeri 4 Metro dengan mengadakan kegiatan IHT (Inhouse Training) yakni pelatihan dan pendampingan implementasi kurikulum setiap pergantian semester, memagangkan guru produktif pada *DUDI* (Dunia usaha dalam industry), selain itu para waka (wakil ketua)

kepala sekolah di ikut sertakan diklat calon kepala sekolah dan diklat pegawai dengan tujuan agar mengetahui dan memahami bagaimana menjadi seorang manajerial.

Oleh sebab itu salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sehingga secara berkala hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya.

Dengan adanya penilaian kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing. Kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/ sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja

guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Sehingga di antara tujuan sekolah dapat Menyiapkan peserta didik untuk menjadi anak yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, menguasai ranah kognitif, ranah efektif serta ranah psikomotor.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas Profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai evaluasi. Selain itu dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bermaksud mengungkap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan professional guru terhadap kinerja guru di SMKN 4 Metro.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi dari berbagai macam yang dialami oleh kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan , sebagai berikut:

1. Kualitas pendidikan di sekolah dipandang mengalami kemajuan peningkatan yang sebelumnya dinilai rendah baik prestasi siswa maupun guru sehingga kepemimpinan kepala sekolah dan professional guru menjadi salah satu sorotan.

2. Kepemimpinan kepala sekolah baru memiliki motivasi dan loyalitas tinggi sehingga mampu memperbaiki kinerja guru yang sebelumnya tidak baik dan tidak memiliki daya saing.
3. Kepala sekolah dan profesionalisme guru mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik yang sebelumnya dinilai kurang kondusif dan kurang dorongan motivasi
4. Sarana prasarana yang tidak lengkap menjadi kendala guru dalam pembelajaran sehingga kepala sekolah baru berusaha memenuhi hingga mengalami kemajuan pesat dalam hal sarana prasarana
5. Kinerja guru di SMK Negeri 4 Metro menunjukkan kurang optimal dalam melakukan tugasnya sebelum adanya transformasional kepala sekolah
6. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam memimpin dan memberdayakan sumberdaya manusia khususnya guru

### **C. Pembatasan**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka yang menjadi fokus perhatian dan sekaligus menjadi problem adalah

1. Kepemimpinan kepala sekolah focus pada kompetensi manajerial
2. Profesionalisme Guru focus pada kompetensi profesional
3. Kinerja Guru focus pada aspek kemampuan guru

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 4 Metro?
2. Apakah ada pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Metro?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme secara bersama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Metro?

#### **E. Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 4 Metro
2. Mengetahui pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Metro
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme secara bersama terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 4 Metro

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Metro

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Dinas Pendidikan diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru sekolah dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Metro
- b. Dapat memberi motivasi bagi guru SMK Negeri 4 Metro dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai.

## G. Penelitian Relevan Terdahulu

1. Hasil penelitian dari Aas Hasanah (2005) yang berjudul *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negri 3 Penawar Tama* dengan variable Y yaitu kinerja guru dan variable X yaitu kepemimpinan kepala sekolah maka dihasilkan sebuah kesimpulan:
  - a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif yang sangat besar terhadap kinerja guru.
  - b. Peran kepala sekolah sebagai pendidik memberi pengaruh positif dan besar terhadap kinerja guru.
  - c. Peran kepala sekolah sebagai manajer memberi pengaruh positif dan sangat besar terhadap kinerja guru.
  - d. Peran kepala sekolah sebagai administrator memberi pengaruh positif dan sangat besar terhadap Kinerja guru

- e. Kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi aspek gaya kepemimpinan secara menyeluruh bersama-sama memberikan pengaruh positif yang sangat besar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Penawar Tama.
2. Farida Susanti, dengan judul "*Dampak Transformasional Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman*" Hasil penelitiannya menunjukkan
    - a. Kepala SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman mampu menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik. Hal tersebut dapat diketahui dari empat ranah yaitu penguatan internal pendidik dan kependidikan. Pengembangan terhadap kompetensi pendidik dan kependidikan. Pengembangan terhadap kompeten pendidik dan tenaga kependudukan. Pengambilan kebijakan dan penguatan
    - b. Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman. Hal ini dapat diketahui dari tiga aspek yaitu semangat kerja, komitmen dan kemandirian
  3. Fatinam, Aswandi dan Hj. Masluyah dengan judul "*Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMK Negeri 71 Kecamatan Pontianak Barat*" Berdasarkan hasil temuan dapat disimpulkan secara umum bahwa kepemimpinan transformasional

kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru pada SMK Negeri 71 Kecamatan Pontianak Barat berhasil dengan baik yang ditunjukkan oleh kinerja guru yang semakin membaik,

- a. Strategi kepala SMK Negeri 71 Kecamatan Pontianak Barat dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan melakukan kegiatan yang mengarah pada pembinaan guru berkualitas
- b. Implementasi unsur kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru pada SMK Negeri 71 Kecamatan Pontianak Barat dilaksanakan dengan memberikan pengaruh terhadap guru, tenaga kependidikan.
- c. Factor-faktor yang mendukung kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru adalah dengan adanya peningkatan kesejahteraan guru, tunjangan sertifikasi.
- d. Factor-faktor yang menghambat kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru mampu menciptakan perubahan dan membawa SMK Negeri 71 Kecamatan Pontianak Barat mencapai prestasi yang baik.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Guru**

##### **1. Hakikat Kinerja Guru**

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja

Menurut Byars kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu

hasil yang dicapai oleh pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.<sup>10</sup>

Menurut Seymour , kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur, adapun menurut As'ad mengutip dua pendapat, pertama dari Maier yang memberi batasan bahwa kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua dari pendapat Lawer dan Poter, menyatakan kinerja adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Sedangkan Byars and Rue mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Korelasi kinerja dengan kepuasan menurut Lopez mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) Kuantitas kerja,(2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) perencanaan kerja.

---

<sup>10</sup> H. Trisno Martono, *Kepemimpinan kepala sekolah, Kinerja guru, Budaya organisasi sekolah, pengaruhnya terhadap produktifitas sekolah*, [Http://pustaka.uns.ac.id](http://pustaka.uns.ac.id)

Menurut Flippo penilaian kinerja menyediakan informasi untuk membantu, membuat dan melaksanakan keputusan mengenai beberapa subjek seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan pemindahan. Menurut Simamora kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Kinerja dapat diartikan sebagai: sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja

Sehingga kinerja diartikan juga sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun ketrampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan Hasibuan mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat berbentuk proses kerja dan hasil kerja. Seseorang dapat menyelesaikan sesuatu pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan dan dengan hasil yang memuaskan berarti tingkat kerjanya optimal. Sebaliknya jika seseorang

tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang direncanakan berarti kinerjanya rendah.<sup>11</sup>

Langkah-langkah atau prosedur kerja selalu mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerjanya. Bila suatu pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan yang merupakan tuntutan pekerjaan tersebut. Tolok ukur dari kinerja adalah yang menggambarkan hasil yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dan dibandingkan dengan hasil yang ingin dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru

Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan factor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja

---

<sup>11</sup> Aan Komariah, et al., *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2008), cet. Ke-2, h. 57

mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

### 3. Tingkat motivasi pekerja

Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Mc Cormick and Tiffin yaitu:

- a. variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap
- b. variabel situasional, yakni menyangkut faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature. Kemudian faktor sosial dari organisasi yang meliputi kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.

Kemudian menurut Keputusan bersama Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor : 0433/P/1993 dan Nomor 25 Tahun 1993, tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran, evaluasi belajar, analisis hasil belajar serta menyusun program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya

- 2) menyusun program bimbingan dan tindak lanjut program bimbingan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya;
- 3) Tugas pokok guru tersebut menjadi pedoman kinerja guru untuk menghasilkan prestasi kerja yang dapat diberikan angka kredit, sebagai dasar untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru.<sup>12</sup>

Menurut Mulyasa Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja dalam hal ini prestasi guru adalah merupakan perilaku guru yang mempunyai :

- a. Kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- b. Ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya
- c. Pengalaman yang luas dibidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- d. selalu bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya.
- e. Kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik
- f. Selalu melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasil guna.
- g. hasil kerjanya jauh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.

Kinerja adalah perilaku yang berhubungan dengan kerja seseorang, kerja merupakan kebutuhan seseorang yang dapat berkembang dan berubah dan bahkan keadaan tersebut sering tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena

---

<sup>12</sup> Keputusan bersama Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor : 0433/P/1993 dan Nomor 25 Tahun 1993

ada sesuatu yang ingin dicapainya dan orang tersebut berharap dengan melakukan pekerjaan tersebut akan membawanya pada keadaan yang lebih baik dan lebih memuaskan, yang mendasari perilaku bekerja. Oleh karena itu kinerja dan jenis pekerjaan memiliki keterkaitan yang sangat erat. Kinerja memiliki makna positif seperti kualitas kerja, disiplin, jujur, giat, produktif. Maka untuk bisa meningkatkan kinerja dan memahami arti sebuah kinerja diperlukan penilaian secara khusus yang dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tersebut.

Untuk keberhasilan prestasi kerja selanjutnya diadakan proses-proses penilaian yang di dalamnya meliputi :

#### 1) Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan proses sistematis untuk memperoleh informasi tentang keberhasilan dan kegagalan guru dalam menjalankan tugas pada bidang guru pada bidang kerja masing-masing. Sedangkan menurut Martoyo , yang dimaksud penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan loyalitas demi para guru (anggota organisasi). Hal ini tentunya akan sangat menguntungkan sekolah yang bersangkutan. Paling tidak para guru akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun

kekurangan yang ada. Akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Penilaian prestasi kerja guru, pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri dan terhadap taraf potensi guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Yang menjadi sasaran obyek penilaian antara lain kecakapan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan lain sebagainya. Sehingga penilaian prestasi kerja yang tinggi, senantiasa akan diberikan kepada guru yang memiliki disiplin dan dedikasi baik berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul dan lain sebagainya.<sup>13</sup>

Penilaian akan efektif bila frekuensi pelaksanaan secara periodik dalam jangka waktu tertentu yang tidak terlalu lama (misalnya 1 bulan sekali, atau setiap 1 cawu).

## 2) Tujuan Penilaian

- a. Mengidentifikasi para guru mana yang membutuhkan penataran dan latihan.
- b. Menetapkan kenaikan pangkat melalui angka kredit.
- c. Menetapkan kemungkinan pemindahan guru ke penugasan baru.
- d. Mengidentifikasi para guru yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

---

<sup>13</sup> Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan ...*, hlm.70

### 3) Manfaat Penilaian Prestasi

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan-keputusan penempatan
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Ketidakakuratan informasional
- h. Kesalahan-kesalahan disain pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang adil
- j. Tantangan-tantangan eksternal.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin pada kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut: (1) kemampuan menyusun program pengajaran. (2) kemampuan menyajikan program pengajaran. (3) kemampuan menganalisis hasil belajar. (4) kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan.

### 4. Kriteria Kualitas Kinerja guru

Kualitas kinerja guru di nyatakan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi guru. Dijelaskan bahwa standard kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial, dan professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang di kembangkan menjadi kompetensi guru PAUD /TK/ RA, Guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, Guru kelas SD/MI, dan Guru Mata Pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.

Menurut Glasser (1998), berkenaan dengan kompetensi guru, ada empat hal yang harus dikuasai guru, yaitu menguasai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa.

Berdasarkan penjelasan di atas, serta kompetensi guru yang di kemukakan sebelumnya, maka kemampuan pokok yang harus dimiliki oleh setiap guru yang akan dijadikan tolok ukur kualitas kinerja guru. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru , yaitu:

- a. Rencana pembelajaran
- b. Prosedur pembelajaran
- c. Penilaian pembelajaran<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Rusman, 2012, Model-model Pembelajaran, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, Hal.75

## 5. Kinerja Guru Profesional

Kualitas kinerja guru meliputi beberapa hal pokok yang berkenaan dengan pengertian kinerja, kualitas kinerja guru, dan ukuran kinerja guru.

Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula artikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Sementara itu, menurut August W. Smith, performance is output derives from processes, human or otherwise, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang oleh beberapa factor seperti ability, held, incentive, environment dan validity.

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seseorang guru dapat merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Standard kinerja perlu di rumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang di capai dengan apa yang diharapkan. Atau kualitas kinerja guru adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak di capai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, sering kali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/ kendala sehingga pada akhirnya dapat

menimbulkan bentuk kinerja guru yang kurang efektif. Dengan kata lain, standard kinerja dapat di jadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang di laksanakan. Menurut Ivancevich, patokan tersebut meliputi:

- a. Hasil mengacu pada ukuran output utama organisasi
- b. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi
- c. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya
- d. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standard kinerja guru, Piet A. sehortian menjelaskan bahwa, standard kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- 1) Bekerja dengan siswa secara individual
- 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran
- 3) Pendayagunaan media pembelajaran
- 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
- 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

## **B. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Ada beberapa pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli Terry mengatakan bahwa

kepemimpinan (leadership) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Koonz dan O' Donell mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Robbin berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Fiedler mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan Yulk mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dan pengaruh sengaja dilakukan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas dan relasi-relasi didalam sebuah organisasi. Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh dan sasaran yang ingin dicapai pengaruh dan hasil dari usaha menggunakan pengaruh<sup>15</sup>.

Menurut Hughes ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan yaitu : leader behavior (perilaku pemimpin) yaitu, efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang. Kedua, subordinate (bawahan) yaitu, efektifitas

---

<sup>15</sup> Aan Komariah, et al., *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2008), cet. Ke-2, h. 33

kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang mereka melihat tindakan pemimpin dianggap dapat memberi manfaat dan meningkatkan kepuasan mereka. Ketiga, situation yaitu, situasi dalam gaya kepemimpinan yaitu: hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin yang dapat melalui wewenang formal.<sup>16</sup>

Kemudian Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam pengelolaan Sekolah Dasar menjelaskan, bahwa "kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas dan kegiatan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan efektif" Atmodiwirio menyebutkan seorang kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian Nasional Association of Secondary School Principals merupakan paduan antara sifat-sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Memberikan contoh
- 2) Berkepentingan dengan kualitas
- 3) Bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan
- 4) Memahami masyarakat sekitar
- 5) Memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima
- 6) Berkepentingan dengan staff dan sekolah

---

<sup>16</sup> Ibid, Hal 36

- 7) Melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan
- 8) Mempertahankan stabilitas
- 9) Mampu mengatasi stress
- 10) Menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi
- 11) Mentoilelir adanya kesalahan
- 12) Tidak menciptakan konflik pribadi
- 13) Memimpin melalui pendekatan yang positif
- 14) Tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinya
- 15) Mudah dihubungi oleh orang
- 16) Memiliki keluarga yang serasi.<sup>17</sup>

## 2. Hakekat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan. Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, money yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, method sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup.<sup>18</sup>

Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efisien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya

---

<sup>17</sup> H. Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2006), cet. Ke-2, h. 54

<sup>18</sup> Aan Komariah, et al., *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*.....

yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang benda benda mati.<sup>19</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif seperti yang diakronimkan bahwa kepala sekolah sebagai EMASLIM (educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator) adapun salah satu rincian aspek dan indikatornya sebagai berikut<sup>20</sup>:

TABEL 1  
Aspek dan Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Komponen	Aspek	Indikator
Leader	Memiliki Kepribadian yang kuat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jujur</li> <li>- Percaya diri</li> <li>- Bertanggungjawab</li> <li>- Berani mengambil resiko</li> <li>- Berjiwa besar</li> </ul>
	Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa</li> </ul>
	Memiliki visi dan memahami misi sekolah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki visi tentang sekolah.</li> <li>- Memiliki misi yang diemban sekolah.</li> </ul>
	Kemampuan mengambil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu mengambil</li> </ul>

<sup>19</sup> Peter Wylie, et al., *Karyawan Bermasalah, Kiat Meningkatkan Kinerja Mereka*, (Jakarta: Erlangga, 1997), cet. Ke-3, Jilid 1, h.196.

<sup>20</sup> Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 46

	keputusan	keputusan intern. - Mengambil keputusan untuk kepentingan ekstern
	Kemampuan berkomunikasi	- Mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik. - Mampu menuangkan gagasan dalam bentuk lisan

Dari Tabel di atas merupakan kepemimpinan kepala sekolah yang sangat diharapkan pada era globalisasi ini. Kemampuan manajerial dan kepemimpinan harus menjadikan dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan dalam kinerja kepala sekolah. Lemahnya salah satu sisi akan menimbulkan berbagai persoalan. Untuk memahami lebih jauh perbedaan antara pemimpin dengan manajer<sup>21</sup>, Warren dan Bennis membuat daftar perbedaan, yaitu:

- 1) Manajer mengurus administrasi, pemimpin membuat inovasi.
- 2) Manajer adalah salinan, pemimpin adalah asli
- 3) Manajer memelihara, pemimpin mengembangkan
- 4) Manajer berfokus pada sistem dan struktur, pemimpin berfokus pada orang.
- 5) Manajer mengandalkan pengendalian pemimpin mengilhamkan kepercayaan.
- 6) Manajer mempunyai pandangan jangka pendek, pemimpin menanyakan apa dan mengapa.
- 7) Manajer menunjukkan matanya, ke lini dasar, pemimpin menunjukkan matanya ke cakrawala.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa kepala sekolah sebagai manajer, administrator, supervisor, manajer berada pada ruang lingkup kepala

<sup>21</sup> Peter Wylie, et al., *Karyawan Bermasalah, Kiat Meningkatkan Kinerja Mereka*, (Jakarta: Erlangga, 1997), cet. Ke-3, Jilid 1, h.96

sekolah sebagai manajer, dan educator, inovator dan leader berada pada ruang lingkup kepala sekolah sebagai pemimpin. Lebih lanjut AF Stoner seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah, tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, kepemimpinan kepala sekolah merinci fungsi kepala sekolah sebagai manajer, yaitu:

- 1) Bekerja dengan dan melalui orang.
- 2) Bertanggungjawab dan mempertanggungjawabkan.
- 3) Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan.
- 4) Berfikir secara realistis dan konseptual

Sedangkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah, Koonts seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo menyatakan bahwa : *The Function of Leadership therefore is to induce or persuade all subordinates of followers to contribute willingly organizational goals in accordance with their maximum capability*. Kata kunci dari definisi tersebut adalah *to induce* dan *persuade*, agar kepala sekolah berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa dalam mencapai tujuan sekolah, sehingga kepala sekolah harus mampu menyakinkan (*persuade*) dan membujuk (*induce*) agar para guru, staf dan para siswa percaya bahwa apa yang dilakukannya adalah benar<sup>22</sup>. Hindarkan perbuatan memaksa atau bertindak keras kepada mereka, namun sebaliknya harus melahirkan kemauan serta semangat bekerja dengan penuh percaya diri dan penuh semangat.

### 3. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah

---

<sup>22</sup> Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan ...*, hlm.35

Sebagai pemimpin tentunya prinsip-prinsip kepemimpinannya harus di pahami dalam rangka mengembangkan sekolahnya. Prinsip-prinsip kepemimpinan secara umum antara lain:

- a. Konstruktif kepala sekolah harus memberikan dorongan dan pembinaan kepada setiap guru dan stafnya untuk mengembangkan kemampuannya secara optimal.
- b. Kreatif kepala sekolah jangan terjebak kepada pola-pola kerja lama yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebelumnya, namun dia harus selalu kreatif mencari gagasan-gagasan baru dalam menjalankan tugasnya.
- c. Partisipasif memberikan kepercayaan kepada semua pihak untuk selalu terlibat dalam setiap aktivitas sekolah.
- d. Kooperatif: kepala sekolah harus senantiasa bekerja sama dengan semua komponen yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
- e. Delegatif: kepala sekolah berupaya memberikan kepercayaan kepada staf untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan deskripsi tugas/ jabatannya.
- f. Integratif: untuk menghasilkan suatu sinergi yang besar, kepala sekolah harus mengintegrasikan semua kegiatannya agar tujuan sekolah dapat tercapai.
- g. Rasional dan objektif: kepala sekolah berupaya untuk menjadi pemimpin yang bijak dalam melaksanakan tugasnya dan bertindak

berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif, bukan dengan emosional.

- h. Pragmatis: kepala sekolah dalam menetapkan kebijakan dan target harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan riil yang dimiliki oleh sekolah. Tidak memaksakan diri untuk melakukan kegiatan di luar kemampuan dan target.
- i. Keteladanan : kepala sekolah sebagai seorang figur yang patut memberikan keteladanan kepada seluruh staf, guru dan para siswa. Oleh karena itu kepala sekolah harus senantiasa menunjukkan perilaku-perilaku yang baik dan mampu menunjukkan perilakunya sebagai pemimpin.
- j. Adaptable dan Fleksibel: kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung staf untuk cepat beradaptasi.

#### 4. Fungsi-fungsi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam suatu lembaga atau kelompok tertentu diperlukan adanya seorang pemimpin, hal ini adalah untuk mempermudah di dalam merencanakan suatu kegiatan, di samping itu motif diangkatnya suatu pemimpin dalam suatu lembaga itu, karena adanya suatu lembaga di samping memiliki lembaga tersebut.

Sebagaimana yang telah disebutkan di atas bahwasanya di angkatnya seorang pemimpin adalah untuk bertanggungjawab terhadap

suatu lembaga dan untuk mengetahui lebih jelas tentang fungsi kepemimpinan.

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberikan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan lembaga, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervise atau pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang di tuju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.<sup>23</sup>

Sedangkan menurut Bernard dalam Burhanudin menyebutkan fungsi kepemimpinan meliputi: menentukan sasaran atau tujuan, manipulasi cara, perubahan tindakan dan merangsang usaha-usaha atau tujuan, manipulasi cara, perubahan tindakan dan merangsang usaha-usaha yang terkoordinasi.<sup>24</sup>

Gross dalam Burhanudin mengemukakan beberapa fungsi kepemimpinan diantaranya menentukan tujuan, menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan dan mengkoordinasikan tugas, memotivasi, menciptakan kesetiaan, Fungsi yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai

- 1) Fungsi yang berkaitan dengan pengarahan pelaksanaan setiap kegiatan, dalam rangka mencapai tujuan kelompok

---

<sup>23</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Yogyakarta:Raja Grafindo Persada, 2005), Hal.93

<sup>24</sup> Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinana Pendidikan* (Jakarta: BUMi Aksara, 1994), Hal. 65

- 2) Yang berhubungan dengan penciptaan suasana kerja yang mendukung proses kegiatan administrasi berjalan dengan lancar, penuh dengan semangat, sehat dan kreatifitas yang tinggi.

Dari seluruh fungsi-fungsi tersebut di atas umumnya seorang pemimpin melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengelembagaan, pengarahan dan motifasi, memandang kedepan, pengembangan loyalitas, pengawasan, mengambil keputusan dan memberi hadiah. Secara sederhana dapat disingkat POAC (Planing, Organizing, Actuating, Controlling). Sedangkan peranan kepemimpinan ada tiga macam yaitu:

a. Meyakinkan

Tidak ada kepemimpinan tanpa adanya kerelaan dari orang yang di pimpin. Agar dapat memperoleh kerelaan ini seorang pemimpin biasanya harus menggunakan keyakinan.

b. Mengambil resiko

Di antara pemimpin yang terbaik adalah orang-orang yang mempunyai ide-ide, percaya sungguh-sungguh akan ide-ide tersebut dan mengambil resiko yang perlu untuk membuktikannya. Sifat ini memerlukan keberanian yang sungguh-sungguh, pemimpin mau mengambil resiko yang diperhitungkan atas dasar perhitungannya sendiri yang baik.

c. Melaksanakan disiplin

Kebanyakan pekerjaan adalah lebih baik dikerjakan dibawah aturan disiplin daripada dikerjakan secara bebas. Pegawai-pegawai ingin mengetahui status mereka dan apa yang diharapkan dari mereka, baik kepuasan maupun produktifitas pegawai bertambah karena disiplin.<sup>25</sup> Kepala Sekolah adalah sebagai pemimpin. Hendaknya mampu menggerakkan pengikutnya untuk berlomba dalam kebaikan menurut bakatnya.

---

<sup>25</sup> Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern* (Jakarta:Rineka Cipta, 1993), Hal. 129

"Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban), dan Qalaid (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitulharam; mereka mencari karunia dan keridaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya."

#### 1) Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Konsep standard kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah ini telah disampaikan pada sejumlah forum yang diikuti oleh pejabat dinas pendidikan provinsi dan kabupaten/ kota, kepala sekolah, pengawas, guru melalui

- a. Lokakarya penghargaan dan perlindungan tenaga kependidikan yang dilaksanakan oleh direktorat Tenaga Kependidikan di berbagai profinsi,
- b. Pelatihan Mnagerial Skills yang dilaksanakan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan pada lima angkatan di berbagai profinsi. Kualitas dan produktifitas pemimpin harus mampu memperlihatkan perbuatan professional yang bermutu.

Menurut Sergiovanni (1987) ada tiga kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu:

1. kompetensi teknis berkenaan dengan pengetahuan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah
2. Kompetensi hubungan antar pribadi yang berkenaan dengan kemampuan kepala sekolah dalam bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi mereka agar bersungguh-sungguh dalam bekerja.
3. Kompetensi konseptual berkenaan dengan keluasan wawasan dan konsep seorang kepala sekolah yang diperlukan dalam menganalisis dan memecahkan masalah-masalah rumit berkaitan dengan pengelolaan sekolah.

Kompetensi tersebut menjadi dasar pembinaan dan pengembangan kepala sekolah di arahkan untuk menghasilkan kepala sekolah yang efektif. Pemimpin yang kompeten adalah yang memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan untuk melakukan mengerjakan sesuatu. Tetapi kompetensi kepala sekolah tentu ada penyesuaian dengan tuntutan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dan manager di sekolah. Untuk menjamin mutu pelayanan pendidikan dan mutu manajemen pendidikan, maka pengembangan standard kompetensi kepala sekolah meliputi

kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi super visi, dan kompetensi sosial.<sup>26</sup>

a. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin yaitu:

- (1) Selalu konsisten dalam berfikir, bersikap, berucap, dan berbuat dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi
- (2) Memiliki komitmen/ loyalitas/ dedikasi/ etos kerja yang tinggi dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi
- (3) Tegass dalam mengambil sikap dan tindakan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi
- (4) Disiplin dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi

Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah melakukan experience (pengalaman) dan science (ilmu pengetahuan) yang maksimal.<sup>27</sup>

Pada pokoknya dalam kompetensi kepribadian kepala sekolah memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pada pekerjaan

---

<sup>26</sup> Syaiful Sagala, 2013, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, Bandung: ALFABETA, Hal. 126

<sup>27</sup> Irham Fahmi, 2013, Manajemen kepemimpinan, Bandung: Alfabeta, Hal. 99

sebagai kepala sekolah, memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Kompetensi manajerial

Kemampuan manajerial kepala sekolah ditunjukkan pada kemampuannya mengelola fungsi fundamental manajemen sebagai berikut:

(1) Kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan

(2) Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan

(3) Mampu memimpin guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal

(4) Mampu mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal

(5) Mampu mengelola saran dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal

(6) Mengelola hubungan sekolah masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah

(7) Mampu mengelola kepertadidikan, terutama dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan peserta didik, dan pengembangan kapasitas peserta didik

(8) Mengelola pengembanagn kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional dan tujuan

pendidikan nasional, regional, dan local secara tepat dan komprehensif

c. Kompetensi supervisi

Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan mensupervisi dan menegaudit kinerja guru dan personel lainnya di sekolah sebagai berikut:

1. Mampu melakukan supervise sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat
2. Mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat

d. Kompetensi sosial

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan sosial baik pada lingkungan internal sekolah, lingkungan pemerintah kabupaten/kota dimana sekolah itu berada, lingkungan masyarakat secara umum paling tidak sebagai berikut:

1. Tampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah
2. Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
3. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

### **C. Profesionalisme Guru**

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari profession yang berarti pekerjaan. profession mengandung arti yang sama dengan kata occupation atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Sedangkan menurut Kunandar profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan di tekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.<sup>28</sup>

Pengertian profesionalisme adalah suatu pandangan terhadap keahlian tertentu yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu , yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. Jadi profesionalisme mengarah kepada komitmen para anggotanya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi dengan yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi yang diembannya.

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran. Dengan kata lain , dapat

---

<sup>28</sup> Rusman, 2012, Model-model Pembelajaran, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, Hal. 18

di simpulkan bahwa pengertian guru professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang luas di bidangnya. Guru professional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah Negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.<sup>29</sup>

Profesionalisme, secara etimologi istilah profesio berasal dari bahasa Inggris "profession", berakar dari bahasa Latin "profesus" yang berarti mampu atau ahli dalam satu bentuk pekerjaan. Menurut Tilaar profesi merupakan pekerjaan, dapat juga sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menurut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan buku terhadap masyarakat.

Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan. Imbas tradisi profesionalisme di luar sistem pendidikan telah mempengaruhi tradisi profesionalisme di bidang pendidikan dan organisasi pembelajaran pada umumnya. Tuntutan profesionalisme di bidang pendidikan dan kepemimpinan pendidikan tidak dapat ditawar-tawar lagi. Oleh karena itu membutuhkan berbagai macam upaya untuk melakukan

---

<sup>29</sup> Rusman, 2012..... Hal. 19

rekonseptualisasi dalam cara-cara dimana setiap aktor memusatkan pada layanan kepada pelanggan (customer service).<sup>30</sup>

Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Pengertian profesi itu sendiri mempunyai banyak konotasi, secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplimentasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.<sup>31</sup>

## 2. Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Pendidikan

Di dalam dunia pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pengembang kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar menyenangkan, menarik, memberi rasa aman, memberikan ruang pada siswa untuk berfikir aktif, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya yang dalam hal ini terdapat dalam surat Al-Jumu'ah : 2

“Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membeacakan kepada mereka ayat-ayatnya, menyucikan jiwa mereka, dan mengajarkan kepada mereka kitab dan hikmah (sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata”

---

<sup>30</sup> *Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan*, Bandung:Alfabeta, 2010, Cet 3. Hal 34

<sup>31</sup> *Ibid*, Hal 41

Guru professional akan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran dan penilaian yang menyenangkan bagi siswa dan guru, sehingga dapat mendorong tumbuhnya kreatifitas belajar pada diri siswa. pemilihan model pembelajaran yang tepat akan sangat menentukan minat dan partisipasi siswa dalam pembelajaran yang tepat akan sangat menentukan minat dan partisipasi siswa dalam pembelajaran. Melalui model pembelajaran yang tepat di harapkan siswa tidak hanya dapat pengetahuan , namun juga memiliki kesan yang mendalam tentang materi pelajaran , sehingga dapat mendorong siswa untuk mengimplementasikan konsep nilai-nilai pada kehidupan sehari-hari.<sup>32</sup>

Mengomentari mengenai rendahnya kualitas pendidikan saat ini, merupakan indikasi perlunya keberadaan guru professional. Untuk itu, guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru harus memiliki interest yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sesuai kaidah-kaidah profesionalisme guru yang dipersyaratkan.

Guru dalam era teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini bukan hanya sekedar mengajar melainkan harus menjadi manajer belajar. Hal tersebut mengandung arti, setiap guru di harapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan aktifitas siswa, memotifasi siswa, menggunakan multimedia , multi metode, dan ,ulti sumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

---

<sup>32</sup> Pupuh Fathurrahman & Aa Suryana, 2012, *Guru Profesional*, Bandung:PT refika Aditama, Hal. 40

### 3. Karakter Profesi Guru Profesional

Dalam usaha membangun manusia seutuhnya, guru merupakan ujung tombak atau pelaksana yang terdepan. Bila diumpamakan bidang kedokteran, teknik, politik, ekonomi, pertanian, industry, dan lain-lain adalah untuk kepentingan manusia, maka guru bertugas untuk membangun manusianya itu sendiri. Hal ini tentu memerlukan persyaratan khusus untuk dapat melaksanakan tugas tersebut di atas, yakni teknologi, dan seni, yang bertumpu pada landasan pengabdian dan sikap kepribadian yang mulia.

Pada hakikatnya tugas guru tidak saja seharusnya di perlukan sebagai suatu tugas yang professional, tetapi adalah wajar melihatnya sebagai suatu profesi utama, karena mengajar antara lain berarti turut menyiapkan subjek didik kearah berbagai jenis profesi. Dikaitkan dengan angkatan kerja, maka implikasinya ialah guru merupakan angkatan kerja utama, oleh karena guru merupakan tenaga yang turut menyiapkan tenaga pembangunan lainnya.

Berkenaan dengan uraian di atas, maka dapat di tarik benang merahnya bahwa di atas pundak gurulah terdapat beban yang berat dan semakin menantang, karena memang tugas guru adalah sedemikian kompleks dan akan semakin kompleks dengan majunya masyarakat serta berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka sudah sewajarnya apabila kepada setiap guru diberikan jaminan sepenuhnya agar ia menghayati haknya sebagai seorang guru

profesional. Kepada guru , sudah saatnya untuk meningkatnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru. Terutama setelah adanya sertifikasi guru, baik melalui penilaian portofolio maupun jalur pendidikan profesi guru.

Deskripsi mengenai karakteristik profesi, menurut Moore sebagaimana dikutip oleh Sutisna bahwa ciri-ciri profesi :

- a. Sebagian besar waktu yang dimiliki digunakan untuk menjalankan pekerjaannya
- b. Terikat suatu panggilan hidup dan memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku
- c. Mempunyai organisasi profesional yang formal
- d. Menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus
- e. Terikat oleh syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi, dan pengabdian
- f. Memperoleh ekonomi berdasarkan spesialisasi teknik yang sangat tinggi sekali.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik profesi meliputi:

- a) memiliki keahlian khusus bersifat intelektual yang dipersiapkan melalui pendidikan khusus dan matang

- b) membentuk karier seumur hidup dengan pertumbuhan dalam jabatan secara terus-menerus
- c) mengutamakan layanan kepada klien
- d) memiliki kode etik, standar kerja, dan kontrol kinerja yang kuat
- e) memiliki organisasi profesional.

Karakteristik profesi di atas apabila diaplikasikan pada bidang pendidikan, khususnya dijadikan kriteria bagi tenaga kependidikan atau guru maka dapat dipastikan proses kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien, karena guru pada hakikatnya memiliki keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan formal cukup lama secara sistematis dan terprogram dengan baik.

Secara terperinci, dari berbagai macam pendapat para pakar tentang ciri-ciri profesionalisme guru, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri profesionalisme guru yaitu:

- 1) memiliki standard untuk kerja yang baku atau dengan kata lain memiliki aturan yang jelas tentang hal yang di kerjakannya
- 2) anggota profesinnya memperoleh pendidikan tinggi yang memberikan dasar pengetahuan yang bertanggung jawab
- 3) memiliki lembaga pendidikan khusus yang menghasilkan tenaga profesi yang di butuhkan, contoh: untuk menghasilkan tenagaguru, maka ada perguruan tinggi keguruan seperti UPI, IKIP

- 4) Memiliki organisasi profesi yang memperjuangkan hak-hak anggotanya, serta bertanggung jawab untuk meningkatkan profesi yang bersangkutan
  - 5) Adanya pengakuan yang layak dari masyarakat
  - 6) Adanya system imbalan yang memadai sehingga anggota profesi dapat hidup dari profesinya
  - 7) Memiliki kode etik yang mengatur setiap anggota profesi.<sup>33</sup>
4. Kompetensi Guru Yang Profesional

Salah satu peranan guru adalah "transfer of knowlwdge" dan "tranfer of values". Ketika guru memindahkan berbagai ilmu pengetahuan serta nilai-nilai terjadi interaksi antara guru dan peserta didik. Namun demikian, tugas utama seorang guru adalah mengajar, dalam praktik pengajaran, guru melaksanakan kegiatan membimbing dan melatih siswa, sehingga terjadi perubahan ke arah yang lebih baik dari aspek kognitif, efektif, dan psikomotornya.<sup>34</sup> Oleh karena itu mengingat tugas guru yang cukup berat, maka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dituntut memiliki kemampuan profesional. Ciri-ciri guru dinyatakan profesional dalam jurnal *Educational Leadership* Edisi Maret sebagaimana dikutip oleh Supriadi adalah sebagai berikut: Guru memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa;

---

<sup>33</sup> Rusman, 2012, *Model-model Pembelajaran*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, Hal. 31-32

<sup>34</sup> Ibid

- a. Guru menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.
- b. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.
- c. Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya ia harus belajar menyediakan waktu untuk mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya.
- d. Guru seyogyannya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan organisasi profesinya.<sup>35</sup>

Selain kelima ciri profesional di atas, guru juga dituntut memenuhi cakupan kompetensi berkaitan dengan profesionalisme guru, pasal 10 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen kompetensi guru meliputi:

- 1) kompetensi pedagogik
- 2) kompetensi kepribadian
- 3) kompetensi sosial
- 4) kompetensi profesional<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> jurnal Educational Leadership Edisi Maret oleh Supriadi

<sup>36</sup> Rusman, 2012, Model-model Pembelajaran, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, Hal. 54

a) Kompetensi Pedagogik

Guru harus mampu mengoptimalkan kompetensi potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan guru juga harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan, sehingga dapat dinyatakan bahwa kriteria kompetensi pedagogic adalah:

- (a) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual
- (b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
- (c) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu
- (d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
- (e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik
- (f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
- (g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- (h) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran

(i) Melakukan tindakan efektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

## 2) Kompetensi kepribadian

Kriteria kompetensi kepribadian seorang guru meliputi:

- (a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
- (b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- (c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
- (d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
- (e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

## 3) Kompetensi Sosial

Kriteria kompetensi sosial meliputi:

- (a) Bertindak obyektif serta tidak diskriminatif Karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status ekonomi
- (b) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat
- (c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya

(d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi orang lain secara lisan maupun tulisan atau bentuk lain.

4) Kompetensi professional

Kriteria kompetensi professional guru adalah sebagai berikut:

- (a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- (b) Mengasai standard kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran / bidang pengembangan yang di ampu
- (c) Mengembangkan materi pelajaran yang di ampu secara kreatif
- (d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- (e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

**D. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan Kepala Sekolah akan diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga kalau sudah demikian guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mendayagunakan sumberdaya dan khususnya sumber daya manusia yaitu guru, maka pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru dan hasil yang dicapai secara keseluruhan adalah mutu pendidikan. Guru profesional terkait dan melekat pada tugas keprofesionalannya yang

akan mempengaruhi kinerja guru, selagi profil guru profesional masih eksis dalam tugasnya. Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplimentasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Profesionalisme guru terkait erat dengan mutu seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang pada gilirannya kinerjanya menjadi baik. Dengan demikian profesionalisme akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan guru profesional dalam suatu organisasi sekolah sebagai suatu sistem akan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian diduga kepemimpinan kepala sekolah dan guru profesional secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru khususnya sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin profesional guru dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerja guru akan meningkat.

#### **E. Kerangka Berfikir**

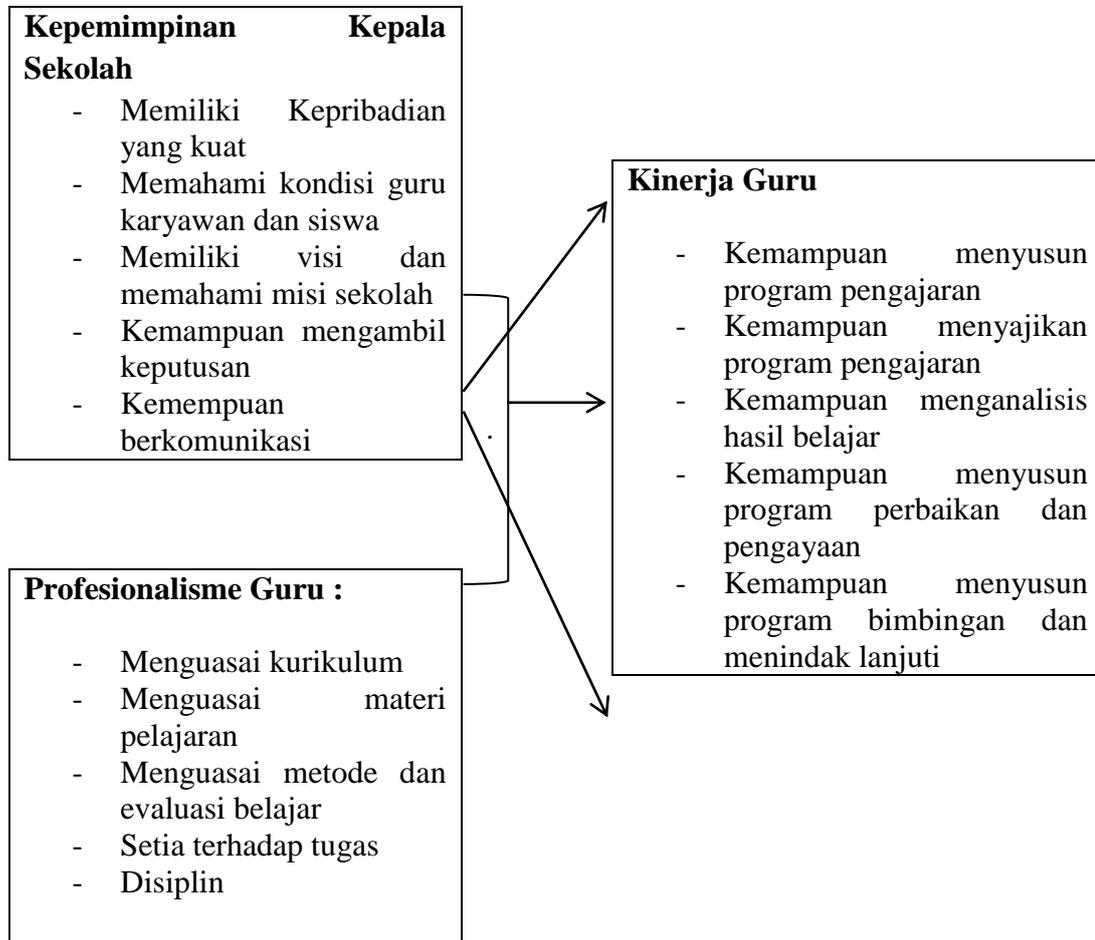
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru  
Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Kepemimpinan Kepala

Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam berkerja. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

Pengaruh Profesionalisme Guru adalah mutu pendidikan. Guru profesional terkait dan melekat pada tugas keprofesionalannya yang akan mempengaruhi kinerja guru, selagi profil guru profesional masih eksis dalam tugasnya. Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplimentasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Profesionalisme guru terkait erat dengan mutu seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang pada gilirannya kinerjanya menjadi baik. Dengan demikian profesionalisme akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan guru profesional dalam suatu organisasi sekolah sebagai suatu sistem akan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian diduga kepemimpinan kepala sekolah dan guru

profesional secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru khususnya sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin profesional guru dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerja guru akan meningkat pula. Secara ringkas kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar sebagai berikut



*Pengaruh antar Variabel yang Diteliti*

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “jawaban sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.<sup>37</sup>

Pendapat lain mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris”.<sup>38</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris sampai penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berangkat dari pengertian hipotesis di atas maka dapat di kemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Metro

H0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Metro

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Metro”

---

<sup>37</sup> Suharsimi Arikunto, Hal.64

<sup>38</sup> Sumadi Suryabrata, Metodologi Penelitian, Cet 1, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) Hal. 21

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan prosedur perencanaan, dan pelaksanaan penelitian yang meliputi pula prosedur pengumpulan data dan pengolahan data yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan suatu penelitian, seorang peneliti harus menyusun rancangan penelitian yang disesuaikan dengan jenis dan tujuan penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Penelitian ini mencari data empirik yang sistematis dan dalam penelitian ini peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi dan menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Penelitian ini menempatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Metro.

#### **B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

##### **1. Populasi**

Populasi pada penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru SMK Negeri 4 Metro dengan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer yang berjumlah 45

##### **2. Sampel**

Sampel pada penelitian ini adalah semua guru dan kepala sekolah di SMK Negeri 4 Metro dengan jumlah 45

Tekhnik penentuan sampel ini dinamakan tekhnik sampling jenuh atau disebut juga dengan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena masih dibawah 100.<sup>39</sup>

Dalam penelitian ini, melihat jumlah populasi sebanyak 55 orang, maka penelitian ini adalah penelitian populasi.<sup>40</sup>

### 3. Definisi Operasional

Ada tiga definisi operasional variabel yang akan disampaikan yaitu definisi operasional variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), profesionalisme guru ( $X_2$ ), dan kinerja guru SMK Negeri 4 Metro (Y) sebagai berikut:

#### a. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah kemampuan guru atau performen seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun program pengajaran
2. Kemampuan menyajikan program pengajaran
3. Kemampuan menganalisis hasil belajar
4. Kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan
5. Kemampuan menyusun program bimbingan dan menindak lanjuti

---

<sup>39</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung:Alfabeta, 2010) Cet. 16 H. 96

<sup>40</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2006)h. 134

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah pola perilaku kepala sekolah dalam menyelenggarakan dan mengarahkan guru sehingga perilaku tersebut menggambarkan interaksi antara sekolah dengan bawahannya pengukurannya dengan focus penelitian pada Kompetensi manajerial<sup>41</sup> dengan indicator;

1. Memiliki Kepribadian yang kuat
2. Memahami kondisi guru karyawan dan siswa
3. Memiliki visi dan memahami misi sekolah
4. Kemampuan mengambil keputusan
5. Kemampuan berkomunikasi

b. Profesionalisme Guru (X2)

Profesionalisme guru adalah sikap guru profesional yang memiliki empat kompetensi yang meliputi: kompetensi padagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi profesional<sup>42</sup> dan yang menjadi focus ada kompetensi professional dengan indicator:

1. Menguasai kurikulum
2. Menguasai materi pelajaran
3. Menguasai metode dan evaluasi belajar
4. Setia terhadap tugas
5. Disiplin

---

<sup>41</sup> Syaiful Sagala, 2013, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: alfabeta, Hal. 126

<sup>42</sup> pasal 10 Undangundang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005

### c. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner atau angket. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data variable Kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan kinerja guru. Selain angket juga digunakan pedoman dokumentasi untuk memperoleh data pendukung.

**TABEL 2**

**Kisi-kisi Instrumen variable Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala sekolah dan Profesionalisme Guru**

No	Variabel	Indikator	Butir Soal	Jumlah
1	<b>Kepemimpinan Kepala Sekolah</b>	1. Memiliki Kepribadian yang kuat 2. Memahami kondisi guru karyawan dan siswa 3. Memiliki visi dan memahami misi sekolah 4. Kemampuan mengambil keputusan 5. Kemampuan berkomunikasi	1-2 3-5 6-8 9-11 12-13 14-15	15 soal
2	<b>Profesionalisme Guru</b>	- Menguasai kurikulum - Menguasai materi pelajaran - Menguasai metode dan evaluasi belajar - Setia terhadap tugas - Disiplin	1-3 4-7 8-9 10-13 14-15	15 soal

3	<b>Kinerja Guru</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan menyusun program pengajaran</li> <li>- Kemampuan menyajikan program pengajaran</li> <li>- Kemampuan menganalisis hasil belajar</li> <li>- Kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan</li> <li>- Kemampuan menyusun program bimbingan dan menindak lanjuti</li> </ul>	<p>1-3</p> <p>4-5</p> <p>6-8</p> <p>9-12</p> <p>13-15</p>	15 soal
---	---------------------	---	---	---------

#### d. Skala Pengukuran

Berdasarkan tabel kisi-kisi tersebut kemudian disusun butir-butir instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini dalam bentuk angket dengan pengukuran jenis data berskala interval yaitu skala yang menunjukkan jarak yang sama antara satu data dengan data yang lain. Butir-butir instrumen ini bersifat non-test dan dirancang menurut skala likert dengan alternatif jawaban diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Analisis akan dilakukan secara kuantitatif. Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, disusun dalam bentuk skala likert dengan lima pilihan alternatif yakni:

- a. Skor 5 = Selalu (SL)
- b. Skor 4 = Sering (SR)
- c. Skor 3 = Kadang-kadang (KK)
- d. Skor 2 = Pernah (PR)
- e. Skor 1 = Tidak Pernah (TP)

Berdasarkan kisi-kisi variabel tersebut kemudian dikembangkan instrumen pengumpulan data yang akan digunakan untuk menghimpun data lapangan.

#### **e. Uji Coba Instrumen**

##### **1. Uji validitas Instrumen**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap dan variabel dengan teliti. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud<sup>43</sup>

Validitas isi yaitu isi pernyataan dalam instrumen sudah sesuai dengan indikator variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu peneliti mencoba intrumennya pada sasaran variabel. Seiring juga disebut dengan kegiatan uji coba menggunakan teknik analisis butir, yaitu digunakan dengan mengkorelasikan skor-skor pada butir yang dimaksud dengan skor total. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS 22. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  table.

##### **2. Uji Reliabilitas Instrumen**

---

<sup>43</sup> Suharsini, *Metode Penelitian*, 1998: hal. 160

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama<sup>44</sup>. Uji reliabilitas ganjil genap karena pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik proposional random sampling.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrumen dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 22.

#### **E. Deskripsi Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru terhadap kinerja guru. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 45 angket kepada guru SMK Negeri 4 Metro

##### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) diukur melalui angket dengan 15 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 45 responden diperoleh skor tertinggi 94, skor terendah 78, skor median 87,50, skor rata-rata 85,97, modus dari data tersebut 90 standar deviasinya 5,012. Skor maksimal ideal =  $28 \times 4 = 112$ .

---

<sup>44</sup> Sugiyono, Metode Penelitian, 2001, Hal. 97

Perhitungan banyak responden dihitung dengan rumus *Sturges Rule* yaitu  $= k = 1 + 3,3 \log n$ ; sehingga perhitungannya  $= 1 + (3,3) \cdot 1,58 = 6,214$ , sehingga diperoleh responden sebanyak 6 kelas. Rentang kelas responden dapat dihitung dengan rumus = skor maksimum – skor minimum. Maka rentang data  $= 94 - 78 = 16$ . Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval  $16 : 6 = 2,667$  dibulatkan menjadi 3. Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah disajikan dalam table sebagai berikut:

**Tabel 3**

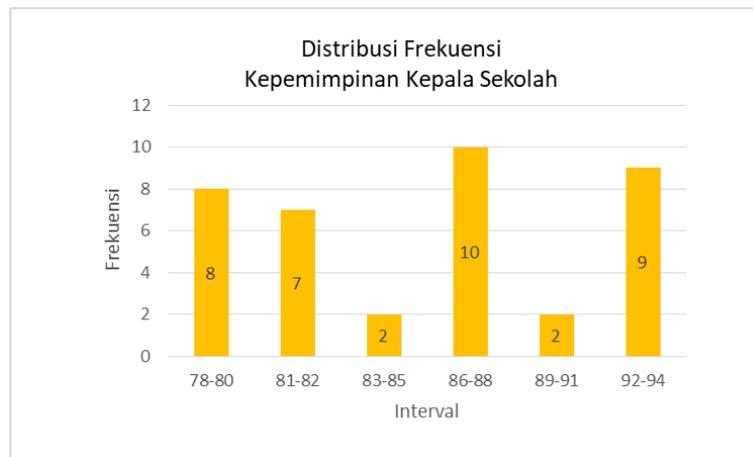
**Data Distribusi Vriabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X^1$ )**

No	Interval	Frekuensi	Presentase
1	78-80	8	21%
2	81-82	7	18%
3	83-85	2	5%
4	86-88	10	26%
5	89-91	2	5%
6	92-94	9	24%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100</b>

Berdasarkan pada Tabel 4 distribusi frekuensi kelas interval data variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan: nomor 1 yaitu kelas interval 78 sampai dengan 80 sebanyak 8 guru sebesar 21%, nomor 2 yaitu interval 81 sampai dengan 82 sebanyak 7 guru sebesar 5 %, nomor 3 yaitu interval 83 sampai dengan 85 sebanyak 2 guru sebesar 5%, nomor 4 yaitu interval 86 sampai dengan 88 sebanyak 10 guru sebesar 26%, nomor 5 yaitu interval 89 sampai dengan 91 sebanyak 2 guru sebesar 5%, nomor 6 yaitu interval 92 sampai dengan 94 sebanyak 9 guru sebesar 24%.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah tersebut, maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah yang tersaji dalam Gambar 1 sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Histogram Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepl Sekolah**



Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean ideal ( $M_i$ ) kepemimpinan kepala sekolah adalah 86 dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) adalah 3. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

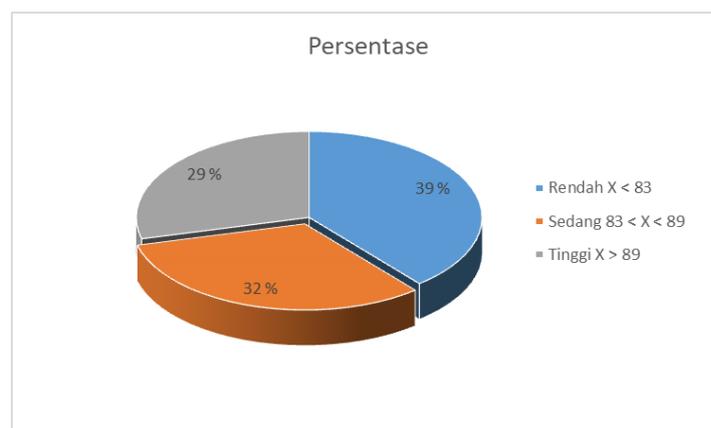
**Tabel 4**  
**Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah**

NO	KATEGORI	SKOR	JUMLAH	PRESENTASE
1	Rendah	$X < 83$	15	39%
2	Sedang	$83 \leq X < 89$	12	32%
3	Tinggi	$X \geq 89$	11	29%
<b>Total</b>			<b>38</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan table 5 tentang distribusi kecenderungan variable tentang kepemimpinan kepala sekolah, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori rendah dengan skor kurang dari 83 memperoleh presentase sebesar 39% (15 responden), kategori sedang dengan skor lebih dari sama dengan 83 kurang dari 89 memperoleh presentase sebesar 32% (12 responden), dan kategori tinggi dengan skor lebih dari sama dengan 89 memperoleh presentase 29% (11 responden). Data tersebut menunjukkan bahwa kategori rendah memiliki presentase terbesar yaitu 39%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 4 Metro masih rendah. Adapun gambaran kecenderungan variable kepemimpinan kepala sekolah yang di gambarkan dengan *pie chart* sebagai berikut:

**Gambar 2**

**Pie Chart Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah**



## 2. Profesionalisme Guru

Variabel profesionalisme guru di ukur melalui angket dengan 22 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 38 responden di peroleh skor tertinggi 76, skor terendah 62, skor

median 68, 50, skor rata-rata 68, 32, modus dari data tersebut 65 dan standard deviasinya 4,294. Skor maksimal ideal =  $22 \times 4 = 88$ . Perhitungan banyak kelas di hitung dengan rumus *sturges rule* yaitu =  $k = 1 + 3,3 \log n$ ; sehingga perhitungannya =  $1 + (3,3) \cdot 1,58 = 6,214$ , sehingga diperoleh kelas sebanyak 6 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor maksimum – skor minium. Maka rentang data =  $76 - 62 = 14$ . Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval  $14 : 6 = 2,333$ . Distribusi frekuensi variabel profesionalisme guru disajikan pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**

**Data Distribusi Variabel Profesionalisme Guru (X2)**

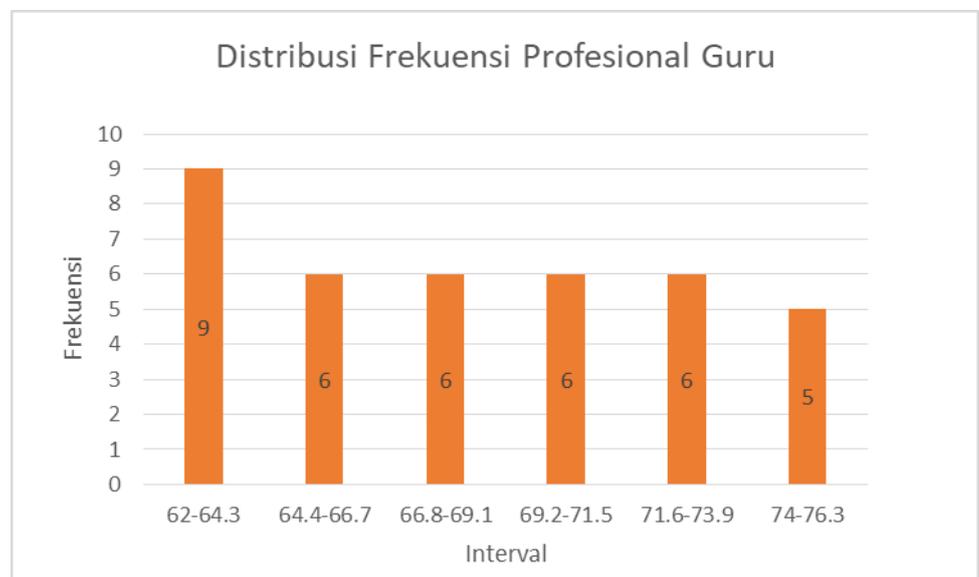
No	Interval	Frekuensi	Presentase
1	62-64,3	9	24%
2	64,4-66,7	6	16%
3	66,8-66,9	6	16%
4	69,2-71,5	6	16%
5	71,6-73,9	6	16%
6	74-76,3	5	13%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada Tabel distribusi frekuensi kelas interval data variabel profesionalisme guru menunjukkan: nomor 1 yaitu kelas interval 62 sampai dengan 64,3 sebanyak 9 siswa sebesar 24%, nomor 2 yaitu interval 64,4 sampai dengan 66,7 sebanyak 6 siswa sebesar 16 %, nomor 3 yaitu interval 66,8 sampai dengan 69,1 sebanyak 6 siswa sebesar 16%, nomor 4 yaitu interval 69,2 sampai dengan 71,5 sebanyak 6 siswa sebesar 16%, nomor 5 yaitu interval 71,6 sampai dengan 73,9 sebanyak 6 siswa

sebesar 16%, nomor 6 yaitu interval 74 sampai dengan 76,3 sebanyak 9 siswa sebesar 13%.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel profesionalisme guru tersebut, maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel profesionalisme guru yang tersaji dalam Gambar sebagai berikut:

**Gambar 3**  
**Histogram Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru**



Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean ideal ( $M_i$ ) profesionalitas guru adalah 69 dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) adalah 2,3. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 7, sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Kecenderungan Variabel Profesionalisme Guru ( $X_2$ )**

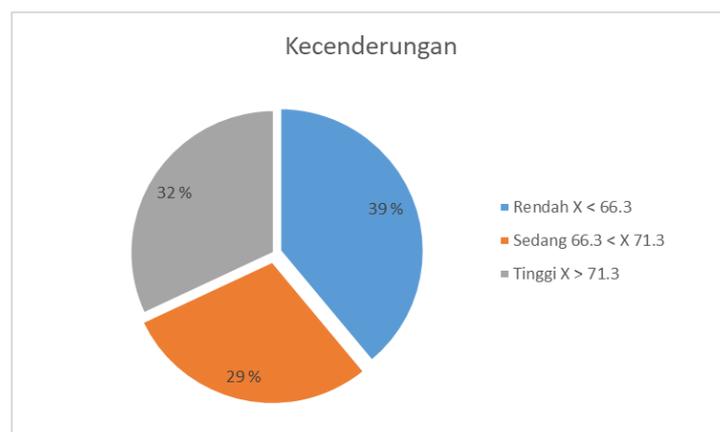
NO	KATEGORI	SKOR	JUMLAH	PRESENTASE
1	Rendah	$X < 66,3$	15	39%

2	Sedang	$66,3 \leq X < 71,3$	11	29%
3	Tinggi	$X \geq 71,3$	12	32%
<b>Total</b>			<b>38</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 7 tentang distribusi kecenderungan variabel profesionalisme guru, menunjukkan bahwa profesionalisme guru dalam kategori rendah dengan skor kurang dari 66,3 memperoleh presentase sebesar 39% (15 responden), kategori sedang dengan skor lebih dari sama dengan 66,3 kurang dari 71,3 memperoleh presentase sebesar 29% (11 responden), dan kategori tinggi dengan skor lebih dari sama dengan 71,3 memperoleh presentase 32% (12 responden). Data tersebut menunjukkan bahwa kategori rendah memiliki presentase terbesar yaitu 39%, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru SMK Negeri 4 Metro masih rendah. Adapun gambaran kecenderungan variabel profesionalisme guru dengan pie chart pada gambar 4 adalah sebagai berikut:

#### GAMBAR 4

##### Pie Chart Kecenderungan Profesionalisme Guru



### 3. Kinerja

Guru

Variabel kinerja guru (Y) diukur melalui angket dengan 32 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 38 responden diperoleh skor tertinggi 109, skor terendah 86, skor median

101, skor rata-rata 99,95, modus dari data tersebut 101 dan standar deviasinya 6,354. Skor maksimal ideal =  $32 \times 4 = 128$ . Perhitungan banyak kelas dihitung dengan rumus Sturges Rule yaitu =  $k = 1 + 3,3 \log n$ ; sehingga perhitungannya =  $1 + (3,3) \cdot 1,58 = 6,214$ , sehingga diperoleh kelas sebanyak 6 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor maksimum – skor minium. Maka rentang data =  $109 - 86 = 23$ . Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval  $23 : 6 = 3,83$  dibulatkan menjadi 4. Berikut ini disajikan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru:

**Tabel 7**

**Data Distribusi Variabel Kinerja Guru (Y)**

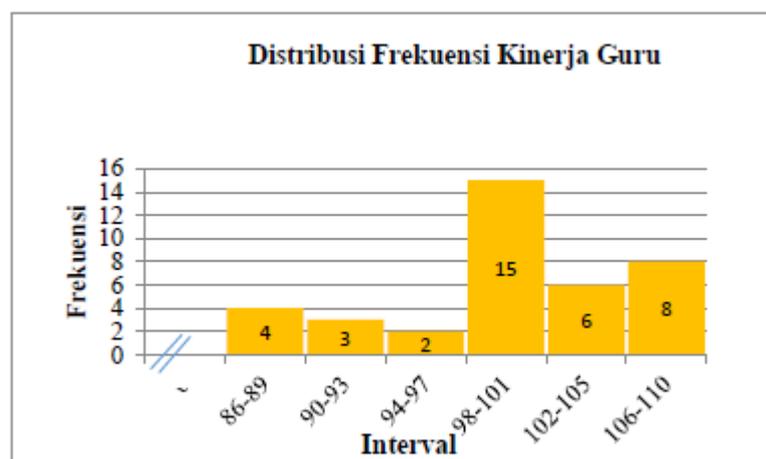
No	Interval	Frekuensi	Presentase
1	86-89	4	11%
2	90-93	3	8%
3	94-97	2	5%
4	98-101	15	39%
5	102-105	6	16%
6	106-110	8	21%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada Tabel 8 distribusi frekuensi kelas interval data variabel kinerja guru menunjukkan: nomor 1 yaitu kelas interval 86 sampai dengan 89 sebanyak 4 siswa sebesar 11%, nomor 2 yaitu interval 90 sampai dengan 93 sebanyak 3 siswa sebesar 8%, nomor 3 yaitu interval 94 sampai dengan 97 sebanyak 2 siswa sebesar 5%, nomor 4 yaitu interval 98 sampai dengan 101 sebanyak 15 siswa sebesar 39%, nomor 5 yaitu interval 102 sampai dengan 105 sebanyak 6 siswa sebesar 16%, nomor 6 yaitu interval 106 sampai dengan 110 sebanyak 8 siswa sebesar 21%.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru tersebut, maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel kinerja guru yang tersaji dalam Gambar 5 sebagai berikut:

**Gambar 5**

**Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**



Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean ideal ( $M_i$ ) kinerja guru adalah 97,5 dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) adalah 4. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 9, sebagai berikut:

**TABEL 8**

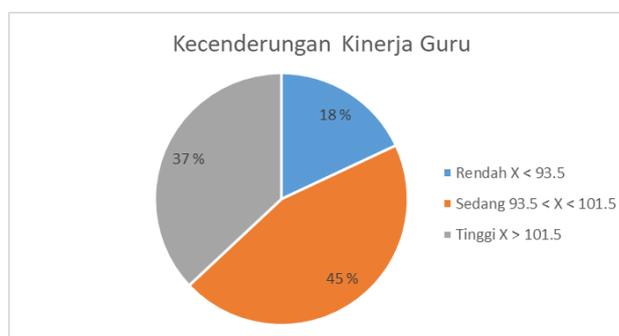
**KECENDERUNGAN KINERJA GURU**

<b>Kecenderungan Variabel</b>				
<b>NO</b>	<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1	Rendah	$X < 93,5$	7	18%
2	Sedang	$93,5 \leq X < 101,5$	17	45%
3	Tinggi	$X \geq 101,5$	14	37%
<b>Total</b>			<b>38</b>	<b>100%</b>

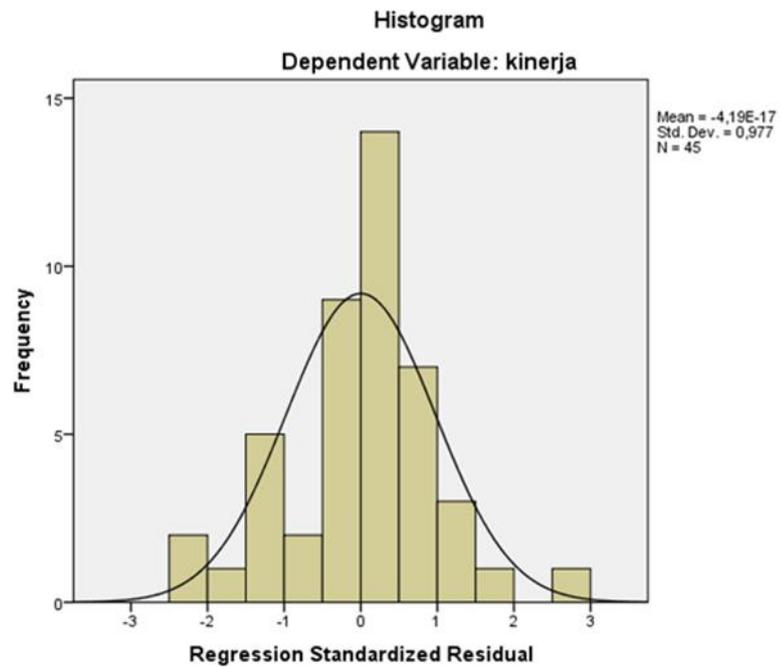
Berdasarkan tabel 8 tentang distribusi kecenderungan variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa kinerja guru dalam kategori rendah dengan skor kurang dari 93,5 memperoleh presentase sebesar 18% (7 responden), kategori sedang dengan skor lebih dari sama dengan 93,5 kurang dari 101,5 memperoleh presentase sebesar 45% (17 responden), dan kategori tinggi dengan skor lebih dari sama dengan 101,5 memperoleh presentase 37% (14 responden). Data tersebut menunjukkan bahwa kategori sedang memiliki presentase terbesar yaitu 45%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMK Negeri 4 Metro berada pada kategori sedang. Adapun gambaran kecenderungan variabel kinerja guru yang digambarkan dengan pie chart adalah sebagai berikut:

**Gambar 6**

**Pie Chart Kecenderungan Variabel Kinerja Guru**

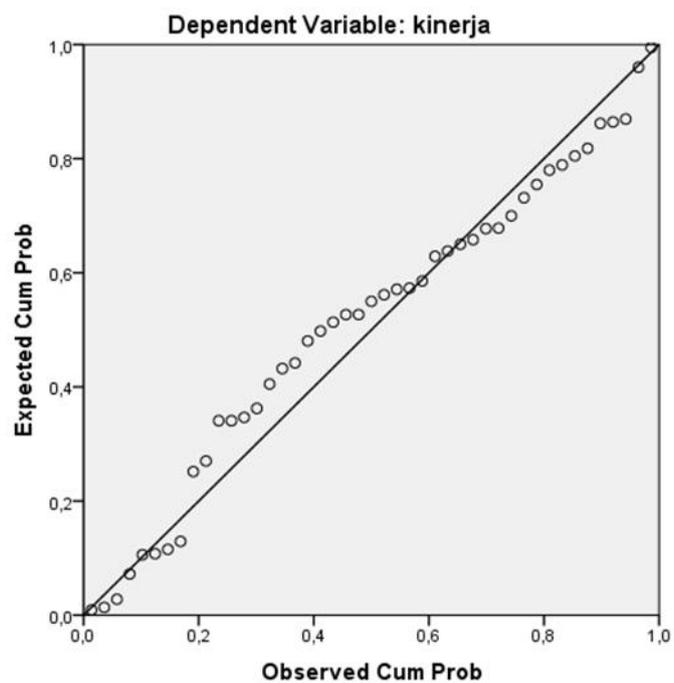


**GAMBAR 7**  
**HISTOGRAM VARIABEL KINERJA GURU**



**GAMBAR 8**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## **F. Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Windows versi 22. Adapun tahap pelaksanaan analisis :

### **1. Uji Persyaratan Analisis**

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalisasi bertujuan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Windows Versi 11. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Kolmogorov- smirnov, kriterianya adalah signifikasi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada dev. From liniarity lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier. Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan berarti, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan tidak berarti. Dapat juga dengan melihat besarnya nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan bersifat linier demikian pula sebaliknya

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas itu dengan melihat grafik plok antara nilai prediksi dengan residualnya. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

a). Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b). Jika tidak ada pola tertentu, titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Hasil Analisis Data

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu perlu dilakukan uji prasyarat analisis. Jika uji masing-masing variabel memenuhi uji prasyarat analisis, maka pengujian dapat dilanjutkan. Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini meliputi uji linieritas dan uji multikolinearitas

a. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 21. Kriteria pengujian linieritas yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linier. Pengujian linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,898	Sig $>$ 0,05	Linier
Profesionalitas Guru	0,674	Sig $>$ 0,05	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas maka dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru terdapat hubungan yang linier dengan hasil nilai signifikansi  $0,898 > 0,05$ . Selanjutnya profesionalisme guru pada kinerja guru menunjukkan hasil  $0,674 > 0,05$  yang menunjukkan adanya hubungan linier.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas dalam hubungan antara

variabel bebas. Adapun untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak, peneliti menggunakan uji VIF (Variance Inflation Factor). Penentuan terjadi multikolinieritas atau tidak, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,956	1,081	Tidak terjadi multikolinieritas
Profesionalisme Guru	0,956	1,081	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel kepemimpinan kepala sekolah maupun variabel profesionalitas guru ialah  $0,956 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,081 < 10$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Oleh sebab itu, analisis data dapat dilanjutkan.

## **G. Pengujian Hipotesis**

### **a. Uji Hipotesis**

#### **1. Analisis Regresi Sederhana**

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel preditor yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan profesionalisme guru ( $X_2$ ), terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Dengan kriteria F hitung lebih besar daripada F tabel. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS Windows Versi 22.

b. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel prediktor terhadap satu variabel kriterium dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan software komputer program SPSS versi 22.

c. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam hal ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen, dengan bantuan program SPSS versi 22

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Sekolah**

##### **1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

SMK Negeri 4 Metro merupakan sekolah menengah kejuruan yang berdiri pada tahun 2014 dengan NPSN 69862566 . SMK Negeri 4 Metro beralamat di Jl. Letjend R. Soeprapto, kelurahan margodadi, kecamatan metro selatan, kota metro, dibangun di atas tanah 32400 M<sup>2</sup>. SMK Negeri 4 Metro memiliki 5 kejuruan yaitu Agribisnis perikanan, Agribisnis ternak ruminansia, Agribisnis tanaman perkebunan, Multimedia, Teknik sepeda motor.

Visi SMK Negeri 4 Metro adalah “Menghasilkan wirausahawan berwawasan IPTEK dan lingkungan” Adapun misi dari SMK Negeri 4 Metro ialah:

1. Menyiapkan kurikulum yang fleksibel dan operasional sesuai perkembangan IPTEK
2. Menyiapkan fasilitas pembelajaran yang memadai dengan tuntutan kompetensi
3. Menerapkan proses pembelajaran berbasis produksi, kompetensi
4. Menjalin kerjasama dengan Dunia Usaha/ Industri, Perguruan tinggi, Masyarakat yang relevan
5. Menerapkan system manajemen pendidikan yang transparan

6. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pendidik dan kependidikan
7. Mengembangkan unit produksi sekolah secara professional

SMK Negeri 4 Metro memiliki 15 ruang belajar untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Selain itu, untuk praktikum siswa, terdapat laboratorium, ruang praktik otomotif, ruang praktik audiovisual, dan ruang praktik administrasi perkantoran. Adapun ruang-ruang lain, seperti mushola dan Unit Kesehatan Sekolah (UKS). Dalam 3 tahun terakhir sejak tahun 2016 hingga sekarang SMK Negeri 4 Metro selalu mengalami kenaikan jumlah peserta didik, penjelasan dapat di lihat pada table berikut ini:

**Tabel 11**

**PROFIL PESERTA DIDIK SMK NEGERI 4 METRO**

<b>NO</b>	<b>KEJURUAN</b>	<b>2016/2017</b>	<b>2017/2018</b>	<b>2018/2019</b>
1	Agribisnis Perikanan	46	41	53
2	Agribisnis Ternak Ruminansia	54	48	41
3	Agribisnis Tanaman Perkebunan	27	40	61
4	Multimedia	45	88	98
5	Teknik Sepeda Motor	44	59	68
Jumlah keseluruhan		216	276	321

*Sumber data: Dokumentasi Sekolah*

**B. Pengajuan Hipotesis**

1. Analisis Linier Sederhana
  - a. Hipotesis 1

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian H1 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 12**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU**

<i>Constant</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>t-Statistic</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
<b>57,455</b>	<b>0,494</b>	<b>0,397</b>	<b>0,157</b>	<b>0,134</b>	<b>2,594</b>	<b>6,728</b>	<b>0,014</b>

*Sumber: Data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 12, dapat dibuat suatu persamaan untuk Hipotesis 1 (H1), yaitu:  $Y = 57,455 + 0,494 X_1$  Berdasarkan data nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,494 artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Nilai R sebesar 0,494 yang berarti mendekati 0 atau bernilai positif, nilai R semakin mendekati 0 atau bernilai positif maka korelasi positif, sebaliknya jika R kurang dari nol maka bernilai negatif atau tidak ada korelasi. Nilai R sebesar 0,494 menggambarkan bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

guru bernilai positif atau terdapat korelasi. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,157 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 16%, sedangkan sisanya 84% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan analysis of variance (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 6,728 dan F tabel dari populasi yang berjumlah 38 sebesar 3,27 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang berarti signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 2,594 (di atas nilai t tabel yaitu 0,320) mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0,494),  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $6,728 > 3,27$ ) dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,594 > 0,320$ ) maka H1 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

b. Hipotesis 2

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalitas guru (X1) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian H2 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi

sederhana. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru**

<i>Constant</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>t-Statistic</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>48,112</b>	<b>0,759</b>	<b>0,513</b>	<b>0,263</b>	<b>0,242</b>	<b>3,583</b>	<b>12,841</b>	<b>0,001</b>

*Sumber: Data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 13, dapat dibuat suatu persamaan untuk Hipotesis 2 (H2), yaitu:  $Y = 48,112 + 0,759 X_2$ . Berdasarkan data nilai koefisien regresi profesionalitas guru sebesar 0,759 artinya terdapat hubungan positif antara profesionalitas guru terhadap kinerja guru, semakin tinggi profesionalitas guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Nilai R sebesar 0,513 mendekati 0 atau bernilai positif, nilai R semakin mendekati 0 atau bernilai positif maka korelasi positif, sebaliknya jika R kurang dari nol maka bernilai negatif atau tidak ada korelasi. Nilai R sebesar 0,513 menggambarkan bahwa hubungan antara profesionalitas guru dengan kinerja guru bernilai positif atau menggambarkan adanya korelasi yang positif. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,263 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh profesionalitas guru sebesar 26,3%, sedangkan sisanya 73,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan analysis of variance (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 12,841 dan F tabel dari sampel yang berjumlah 38 sebesar 3,27 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 3,583 (di atas nilai t tabel yaitu 0,320) mengindikasikan bahwa profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0,759), F hitung > F tabel ( $12,841 > 3,27$ ) dan t hitung > t tabel ( $3,583 > 0,320$ ) maka H1 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalitas guru terhadap kinerja guru

## 2. Analisis Linear Berganda

### a. Hipotesis 3

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Profesionalitas Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Pengujian H3 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru**

<b>Model</b>	<b>Con stant</b>	<b>ustant Unstan dardized Coefficients</b>	<b>R</b>	<b>R2</b>	<b>Adj R Square</b>	<b>t- Statis tik</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
<b>1</b>	22,152	(b1)0,377	0,592	0,35	0,313	2,170	9,437	0,001
<b>2</b>		(b2)0,665		0	0,242	3,22 3		0,001

*Sumber: Data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 12, maka dapat dibuat persamaan untuk Hipotesis 3 (H3) sebagai berikut:  $Y = 22,152 + 0,377 X_1 + 0,665 X_2$ .

Berdasarkan data nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,377 dan profesionalisme guru sebesar 0,665 artinya terdapat hubungan positif antara profesionalisme guru terhadap kinerja guru, semakin tinggi profesionalisme guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Nilai R sebesar 0,592 mendekati 0 atau bernilai positif, nilai R semakin mendekati 0 atau bernilai positif maka korelasi positif, sebaliknya jika R kurang dari nol maka bernilai negatif atau tidak ada korelasi. Nilai R sebesar 0,592 menggambarkan bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan kinerja guru bernilai positif atau menggambarkan adanya korelasi yang positif. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,350 menunjukkan

bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh Profesionalisme Guru sebesar 35%, sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan analysis of variance (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 9,437 dan F tabel dari populasi yang berjumlah 38 sebesar 3,27 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti signifikan. Melihat nilai Fhitung sebesar 9,437 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

### **C. Pembahasan**

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Metro. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi t hitung kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,594 lebih besar dari t tabel 0,320 dengan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Adapun besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,157 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 15,7%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalitas guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Metro. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi t hitung profesionalisme guru sebesar 3,583 lebih besar dari t tabel 0,320 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Adapun besar pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru yaitu dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,263 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh profesionalisme guru sebesar 26,3%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap

kinerja guru SMK Negeri 4 Metro. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi F hitung sebesar  $9,437 > 3,27$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Adapun besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalitas guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru yaitu dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,350, sehingga menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru sebesar 35%.

## **B. IMPLIKASI**

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di lingkungan pendidikan maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian-penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah

Hasil penelitian mengenai variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diduga mempunyai pengaruh dengan Kinerja Guru, ternyata menunjukkan pengaruh yang signifikan, kedua variabel tersebut, variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Guru yang ditentukan oleh indikator perencanaan yang kurang baik.

Selama ini masalah Kinerja Guru kurang mendapat perhatian yang serius baik dari pihak lembaga maupun dari pihak guru. Maka dalam mengatasi masalah tersebut, diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga dan dari pihak pimpinan, dalam rangka meningkatkan

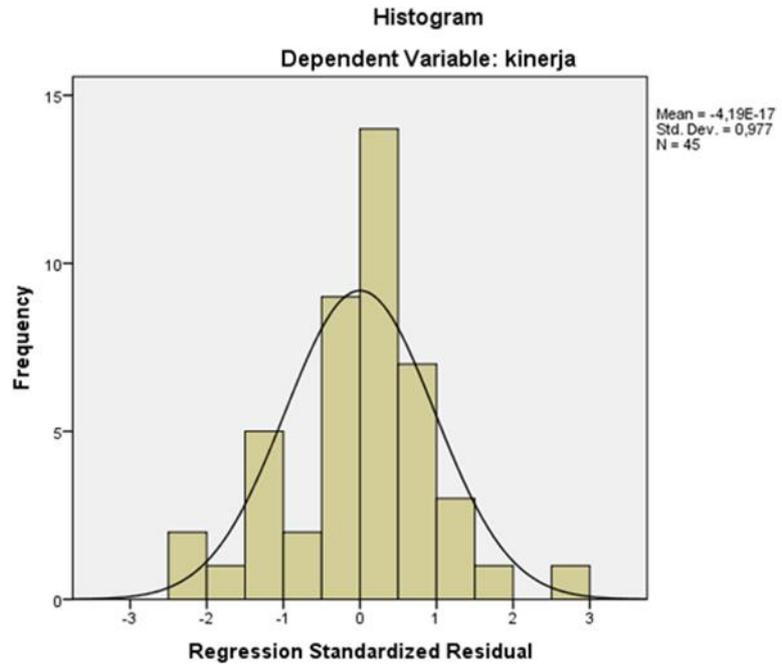
Kinerja Guru dengan cara mengadakan perbaikan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah yang dijalankan pada sekolah yang bersangkutan. Dengan mengadakan perbaikan pada variabel tersebut diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat. Untuk itu perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh lembaga di antaranya sebagai berikut :

1. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah tetapi masih banyak faktor lingkungan internal maupun lingkungan eksternal lain yang menentukannya. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap dan profesionalisme guru terhadap Kinerja Guru. Sehubungan dengan hal itu perlu diteliti lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi terhadap perilaku belajar tersebut.
2. Aspek-aspek yang diteliti dan penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, maka untuk lebih mendalam faktor-faktor apa saja yang turut berpengaruh terhadap Kinerja Guru tersebut. Perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif.

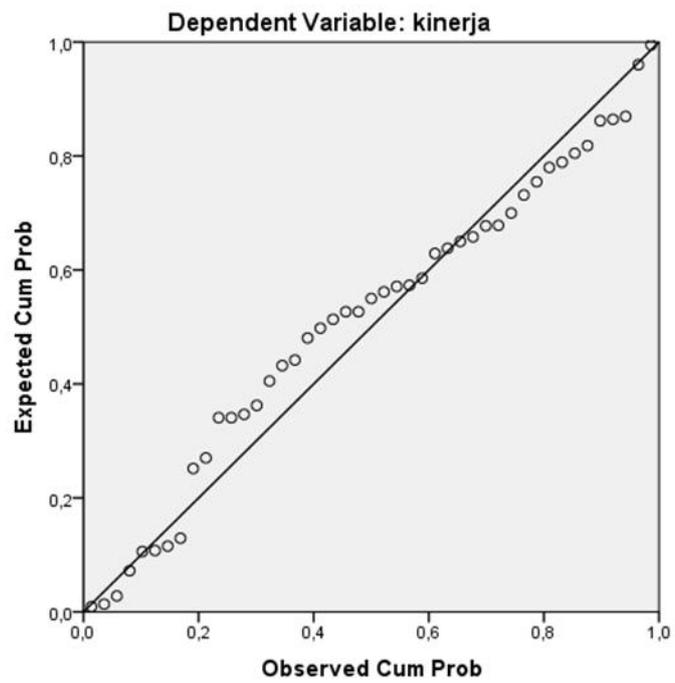
### **C. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam sekolah sebaiknya meningkatkan menjalin hubungan yang lebih intens dengan guru-guru, dengan meningkatkan komunikasi interpersonal baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka kinerja guru juga dapat meningkat
- b. Profesionalisme guru sebaiknya ditingkatkan dengan terus berkomitmen untuk meningkatkan profesional secara berkelanjutan berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesi guru. Apabila guru sudah profesional dalam menjalankan tugasnya, maka hasil / kinerjanya juga akan baik.
- c. Guru mengikuti program-program yang diselenggarakan demi peningkatan profesionalisme guru, yaitu pendidikan profesi guru. Selain itu, guru juga harus mampu melakukan pengembangan diri sendiri dengan belajar terus-menerus agar wawasannya semakin bertambah, sehingga dapat meningkatkan kecakapannya sebagai guru. Oleh sebab itu, guru harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dengan menggunakan media pembelajaran yang lebih interaktif.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## DAFTAR PUSTAKA

Ali Mudlofir. (2012). *Menjadi Pendidik Profesional Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Ayny Maharrayni. (2015). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi-UNY.

E. Mulyasa. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.

Hasibuan. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kartini Kartono. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kemendiknas. (2010). *Buku Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru (PK Guru)*. Diakses melalui [http:// www.bermutuprofesi.org](http://www.bermutuprofesi.org) pada tanggal 20 April 2016, pukul 08.00 WIB.

Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standardisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Pers.

Muchlas Saimin. (2009). *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Rahman. (2006). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.

Sardiman A.M. (2000). *Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sumarno. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Tesis. Manajemen Pendidikan-UNS.

Suryadi Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFEE.

Tabrani Rusyan. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV Dinamika Karya Cipta.

Tilaar. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.

Udik Budi Wibowo. (2011). *Teori Kepemimpinan*. Makalah. Universitas Negeri Yogyakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Veithzal Rivai. (2013). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

V. Wiratna Sujarweni & Poly Endrayanto. (2012). Statistika untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu. Wahyusumidjo. (1999). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2014). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **LAMPIRAN 1**

### **QUESTIONER / ANGKET PENELITIAN**

## Lampiran 1

**ANGKET PENELITIAN**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN**  
**PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU**  
**DI SMK NEGERI 4 METRO**

---

\_\_\_\_\_ Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru

SMK Negeri 4 Metro

Dengan hormat,

Untuk mendapatkan data penelitian, mohon kesedian Bapak/Ibu guru mengisi angket penelitian ini dalam rangka penyelesaian tesis pada pendidikan program strata dua (S2) atau magister pada Program Pascasarjana IAIN Metro guna memperoleh gelar M.Pd. Angket ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah, tidak ada sangkut pautnya dengan politik maupun posisi dan kondisi Bapak/Ibu dalam pekerjaan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan ada nilai benar atau salah, oleh karena itu kami mohon untuk dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini merupakan sumbangan yang sangat berguna bagi peneliti, peneliti lain, akademisi, serta bagi Dinas Pendidikan dan Pemerintah Daerah Kota Metro. Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Metro, Januari 2019

Hormat saya,

**DENY YUDA NINGSIH, S.Pd**

**NIM. 1706451**

## **PETUNJUK PENGISIAN**

### Cara Mengisi Angket

1. Jawablah pertanyaan yang ada dengan memberikan tanda check list (v) pada tempat yang telah disediakan.
2. Terdapat lima alternatif jawaban dengan angka 1, 2, 3, 4 dan 5 yang dapat Bapak/Ibu pilih yaitu:
  - f. Skor 5 = Selalu (SL)
  - g. Skor 4 = Sering (SR)
  - h. Skor 3 = Kadang-kadang (KK)
  - i. Skor 2 = Pernah (PR)
  - j. Skor 1 = Tidak Pernah (TP)
3. Jawaban yang diberikan hendaknya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan keadaan yang sebenarnya
4. Kepemimpinan yang dimaksud dalam angket ini adalah kepala sekolah
5. Sebelum angket ini dikumpulkan, Mohon diperiksa kembali apakah sudah dijawab seluruhnya
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan penelitian tesis. Identitas dari Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak ada pengaruhnya dengan hubungan kerja selanjutnya. Ini semata-mata hanya untuk memberikan kontribusi dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA**

## Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

(Responden: Guru)

Nama Responden :

Masa Kerja : Tahun

Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII

Mata Pelajaran yang diampu :

NO	Pertanyaan	Jawaban alternatif				
		1	2	3	4	5
1	Bapak/Ibu memberikan kepercayaan kepada kepala sekolah terhadap segala kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah					
2	Pimpinan dalam keseharian mampu menciptakan hubungan baik dengan pimpinan yang lain sehingga menimbulkan keharmonisan dalam bekerja					
3	Kepala sekolah mampu menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah					
4	Kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik.					
5	Kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru secara baik, dan memberikan nasehat bagi guru yang melanggar untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya					
6	Kepala sekolah memberikan petunjuk teknis terhadap masalah-masalah di lapangan					
7	Bapak/Ibu mendapatkan kesempatan dari kepala sekolah dalam mengajukan gagasan-gagasan baru					
8	Kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru secara baik, dan memberikan nasehat bagi guru yang melanggar untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya					
9	Kepala sekolah mendorong pengembangan karir					

	para guru melalui pelatihan-pelatihan atau diklat.					
<b>10</b>	Kepala sekolah menyampaikan berbagai inovasi dan kebijakan baru dalam pendidikan kepada seluruh warga sekolah, misalnya tentang life skill, Manajemen Pendidikan Mutu Bersasis Sekolah, dan sebagainya					
<b>11</b>	Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada Karyawan dalam disiplin dan kerja keras untuk memajukan sekolah					
<b>12</b>	Bapak/Ibu mendapatkan semangat dari kepala sekolah dalam membangun team work yang kompak dan berdedikasi tinggi.					
<b>13</b>	Kepala sekolah memacu guru untuk memberikan gagasangagasan inovatif untuk kemajuan sekolah					
<b>14</b>	Bapak/Ibu mendapatkan motivasi dari kepala sekolah untuk untuk meningkatkan kualitas kerjanya					
<b>15</b>	Kepala sekolah memberikan apersepsi kepada guru yang bekerja dengan kreativitas yang tinggi.					
<b>Jumlah Nilai</b>						

### Angket Profesionalisme guru

(Responden: Kepala sekolah)

Nama Responden :  
 Masa Kerja : Tahun  
 Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII  
 Sampel Penelitian :

NO	Pertanyaan	Jawaban alternatif				
		1	2	3	4	5
1	Langkah-langkah proses pembelajaran yang ditentukan berdasarkan metode pembelajaran yang digunakan					
2	Guru membuat silabus sebelum mengajar					
3	Guru mampu menjawab dengan jelas pertanyaan yang diberikan siswa dalam proses kegiatan belajar					
4	Guru mampu menjelaskan materi pembelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami siswa					
5	Tujuan pembelajaran dirumuskan disesuaikan dengan kompetensi dasar					
6	Mampu memberikan apersepsi (kaitan materi sebelumnya dengan materi yang akan disampaikan) kepada peserta didik/siswa					
7	Guru merancang dan membuat alat bantu (alat peraga) belajar yang sederhana					
8	menggunakan variasi berbagai metode pembelajaran dalam mengajar, sehingga pembelajaran tidak monoton yang disesuaikan dengan materi atau kompetensi dasar					
9	Memiliki keterampilan dalam pemanfaatan atau penggunaan media pembelajaran					
10	Dalam menyajikan materi pelajaran, guru menciptakan kegiatan atau perlakuan yang berbeda antara karakteristik siswa yang memiliki kemampuan rendah dengan siswa yang memiliki					

	kemampuan tinggi					
<b>11</b>	Dalam kegiatan belajar mengajar, guru menggunakan laboratorium atau alat peraga					
<b>12</b>	Mengikuti pelatihan atau diklat mengenai pendidikan khususnya pada mata pelajaran yang diampu					
<b>13</b>	Guru selalu meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya					
<b>14</b>	Saling memberikan inspirasi kepada rekan kerja dalam disiplin dan kerja keras					
<b>15</b>	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri					
<b>Jumlah Nilai</b>						

### Angket Kinerja Guru

(Responden : Kepala Sekolah)

Nama Responden :  
 Masa Kerja : Tahun  
 Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII \*  
 Sampel Penelitian :

NO	Pertanyaan	Jawaban alternatif				
		1	2	3	4	5
1	Guru melengkapi perangkat pembelajaran pada pelajaran masing-masing yang di ampu					
2	Materi pelajaran yang di pilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran					
3	Bahan belajar yang di gunakan disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku					
4	Sumber belajar yang dipilih/ dtentukan disesuaikan dengan karakteristik peserta didik					
5	Mampu memberikan apersepsi (kaitan materi sebelumnya dengan materi yang akan disampaikan) kepada peserta didik/siswa					
6	Media/alat pembelajaran yang dipilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran					
7	Langkah-langkah proses pembelajaran di tentukan berdasarkan metode pembelajaran yang digunakan					
8	Ruang, alat dan media pembelajaran yang disiapkan dalam proses Kegiatan belajar mengajar (KBM) mampu mengawali pelaksanaan pembelajaran					
9	Mampu menguasai materi pembelajaran (memiliki wawasan yang luas dalam menyampaikan bahan belajar) dalam pelaksanaan pembelajaran					
10	Memiliki ketepatan dalam penggunaan bahasa dan isyarat dalam proses pembelajaran					
11	Mampu memanfaatkan kecukupan dan proporsi					

	alokasi waktu yang tersedia					
<b>12</b>	Teknik penilaian hasil belajar yang digunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran					
<b>13</b>	Mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasinya di bawah rata-rata					
<b>14</b>	Memeriksa hasil test siswa atau memberi skor test hasil belajar siswa secara objektif					
<b>15</b>	Dalam mengevaluasi pembelajaran menggunakan penilaian relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan					
<b>Jumlah Nilai</b>						

**DOKUMENTASI****LEMBAR OBSERVASI**

(Dokumentasi Sekolah)

No	Aspek Yang di Observasi	Kondisi		Keterangan
		Ada	Tidak Ada	
1	Profil Sekolah			
2	Keadaan Sekolah			
3	Sarana Prasana			
4	Organisasi Sekolah			

**LAMPIRAN 2**  
**UJI COBA INSTRUMEN**

## Lampiran 2

## UJI COBA INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

no	Nama Responden	item soal															jml
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Dede Darmawan	4	4	3	3	3	4	3	5	3	2	3	5	2	3	1	48
2	Ika Andriani	2	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	5	4	3	40
3	Sudarmi	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	38
4	Sunarni	4	3	3	3	1	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	40
5	Widati	3	4	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	45
6	Henry Mardito	3	2	3	2	2	1	2	4	5	3	5	2	2	2	1	39
7	Fajar Novriansyah	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	48
8	Filcov Atruiss	5	2	1	5	2	3	4	3	1	2	3	2	3	3	4	43
9	Yani Astuti	2	5	4	4	3	5	3	2	3	3	5	2	3	3	5	52
10	Theresia	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	43
11	Taufik Nurrohman	4	3	5	3	2	3	3	2	5	3	3	4	3	2	2	47
12	Nopri Ansyah	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	5	3	3	3	2	38
13	Rena	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	39
14	Heni Widiyarti	4	2	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	40
15	Farid Paturrahman	4	3	3	2	3	2	2	4	1	3	5	4	2	3	2	43
16	Deni Setiawan	2	3	2	2	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	4	43
17	Skunda Putra	3	4	2	2	3	3	2	5	3	3	5	3	1	3	3	45
18	Luthfi Pratama	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	3	5	4	50
19	I Made Nova	4	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	5	3	2	40
20	Eko Bambang	4	3	3	3	1	3	2	4	2	2	3	2	4	3	4	43
21	Hetti Kusumawati	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	40
22	Ivo Imtar	3	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	3	4	50
23	Ana Rosada	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	4	2	2	3	40
24	Khorun Nisa	3	3	5	4	3	3	3	3	3	1	1	2	2	4	4	44
25	Leni Fitriyai	1	3	4	3	1	4	3	3	3	3	5	2	2	3	3	43
26	M. Syaipul	3	2	3	5	4	3	3	3	3	1	5	5	3	2	5	50
27	Iskandar	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	2	4	45
28	Dian Widi Astuti	2	3	2	1	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	40
29	M. Febriansyah	5	2	5	3	1	4	2	4	5	3	3	3	2	2	2	46
30	Marwati	4	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	5	2	3	4	44
31	Noni Mastina	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	40
32	Saiful Anwar	5	2	1	5	2	3	4	3	1	2	3	2	3	3	4	43
33	Sigit	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	44
34	Insah Ansyori	4	2	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	40
35	Etti Susanti	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	30
36	Ester Lesraningsih	2	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	1	3	3	2	42

37	Tri Hayati	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	1	3	40
38	Bagus Prayoga	3	4	5	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	45
39	Deny irawan	3	2	3	2	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	48
40	Esti Jayanti	2	1	5	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	40
41	Daniel Silitonga	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	1	3	2	3	39
42	Febri Handoko	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	45
43	Risti Indah Sari	3	1	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	39
44	Denu Wijaya	3	3	3	4	3	3	4	3	5	2	2	4	3	4	4	50
45	M. Syaifulloh	2	3	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	40
	Jumlah	138	126	135	120	123	130	123	137	133	113	139	128	131	122	133	1931

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	93,8
	Excluded <sup>a</sup>	1	6,3
	Total	16	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	16

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	78,8667	669,124	,920	,752
item 2	78,7333	657,067	,862	,748
item 3	79,2000	687,886	,858	,760
item 4	78,8667	669,124	,920	,752
item 5	78,7333	657,067	,862	,748
item 6	78,7333	684,924	,673	,759
item 7	79,0000	689,000	,644	,761
item 8	78,9333	704,067	,831	,766
item 9	79,2000	687,886	,858	,760
item 10	78,7333	657,067	,862	,748
item11	78,8667	669,124	,920	,752
item 12	78,7333	683,924	,652	,759
item 13	79,0000	689,000	,644	,761
item 14	78,8667	690,838	,736	,761
item 15	78,7333	684,924	,673	,759
Total	40,8000	181,457	1,000	,957

### UJI COBA INSTRUMEN PROFESIONALISME GURU

No	Nama Responden	Item soal															jml
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Dede Darmawan	4	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
2	Ika Andriani	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	40
3	Sudarmi	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	40
4	Sunarni	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	39
5	Widati	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	48
6	Henry Mardito	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	2	2	1	1	5	43
7	Fajar Novriansyah	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	45
8	Filcov Atruiss	1	1	3	2	2	2	2	5	2	1	5	2	3	4	3	38
9	Yani Astuti	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	50
10	Theresia	1	2	2	1	2	5	2	2	4	3	3	4	3	3	3	40
11	Taufik Nurrohman	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	2	3	3	2	45
12	Nopri Ansyah	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	3	3	2	2	4	47
13	Rena	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	4	3	3	4	39
14	Heni Widiyarti	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	1	5	3	3	3	43
15	Farid Paturrahman	2	3	3	2	3	3	1	2	4	3	3	5	2	2	2	40
16	Deni Setiawan	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	43
17	Skunda Putra	5	4	2	3	5	2	2	3	2	2	2	3	3	2	5	45
18	Luthfi Pratama	3	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	45
19	I Made Nova	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	42
20	Eko Bambang	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	46
21	Hetti Kusumawati	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	1	3	3	4	43
22	Ivo Imtar	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	46
23	Ana Rosada	3	1	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	44
24	Khorun Nisa	3	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	5	46
25	Leni Fitriyai	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	50
26	M. Syaipul	5	4	2	4	3	3	2	2	3	5	2	3	3	2	2	45
27	Iskandar	1	3	5	4	5	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	39
28	Dian Widi Astuti	1	4	3	5	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	40
29	M. Febriansyah	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	45
30	Marwati	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	39
31	Noni Mastina	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	1	3	2	2	2	38
32	Saiful Anwar	3	3	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	45
33	sigit	3	1	3	2	3	5	1	3	1	3	2	3	5	1	4	40
34	Insah Ansyori	3	1	3	3	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	43
35	Etti Susanti	1	3	5	4	2	3	1	2	3	5	2	2	3	2	2	40
36	Ester Lesraningsih	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	30
37	Tri Hayati	3	3	5	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	43
38	Bagus Prayoga	1	4	3	5	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	40
39	Deny irawan	3	3	1	2	5	3	4	3	3	1	2	4	3	4	2	43

40	Esti Jayanti	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	1	3	2	2	2	38
41	Daniel Silitonga	5	3	2	1	3	3	2	5	5	1	2	3	3	3	2	43
42	Febri Handoko	5	2	5	3	1	4	2	2	5	3	2	3	2	2	2	43
43	Risti Indah Sari	4	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	5	2	3	4	44
44	Denu Wijaya	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	43
45	M. Syaifulloh	3	4	3	5	2	2	2	3	3	3	5	1	1	2	1	40
Jumlah		127	128	139	137	134	129	113	128	128	129	120	131	123	120	129	1915

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	93,8
	Excluded <sup>a</sup>	1	6,3
	Total	16	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	36,4000	137,257	,909	,943
item 2	36,3333	135,667	,806	,946
item 3	36,5333	146,410	,750	,948
item 4	36,4000	137,257	,909	,943
item 5	36,3333	135,667	,806	,946
item 6	36,2000	147,886	,659	,949
item 7	36,6000	147,400	,599	,951
item 8	36,6000	152,686	,584	,951
item 9	36,5333	146,410	,750	,948
item 10	36,3333	135,667	,806	,946
item11	36,4000	137,257	,909	,943
item 12	36,2667	144,210	,618	,951
item 13	36,6000	147,400	,599	,951
item 14	36,2667	149,495	,703	,949
item 15	36,2000	147,886	,659	,949

### UJI COBA INSTRUMEN KINERJA GURU

no	Nama Responden	item soal															jml
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Dede Darmawan	3	3	2	2	2	2	2	4	5	5	5	3	4	3	3	48
2	Ika Andriani	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	40
3	Sudarmi	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	40
4	Sunarni	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	43
5	Widati	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	5	46
6	Henry Mardito	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	38
7	Fajar Novriansyah	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	45
8	Filcov Atruis	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	42
9	Yani Astuti	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	5	5	3	4	54
10	Theresia	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	40
11	Taufik Nurrohman	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	5	46
12	Nopri Ansyah	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	40
13	Rena	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	38
14	Heni Widiyarti	5	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	32
15	Farid Paturrahman	2	1	2	5	1	3	3	2	2	2	5	2	3	3	4	40
16	Deni Setiawan	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	5	3	5	44
17	Skunda Putra	5	3	2	1	3	3	2	5	5	1	4	3	3	3	2	45
18	Luthfi Pratama	5	3	5	3	2	4	2	5	5	3	4	3	2	2	2	50
19	I Made Nova	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	5	2	3	4	45
20	Eko Bambang	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	38
21	Hetti Kusumawati	1	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	30
22	Ivo Imtar	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	50
23	Ana Rosada	3	3	2	4	2	3	5	2	3	3	4	2	3	1	3	43
24	Khorun Nisa	3	4	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	4	3	2	48
25	Leni Fitriyai	2	3	3	5	2	3	3	4	3	5	4	2	3	3	2	47
26	M. Syaipul	4	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	51
27	Iskandar	2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	3	45
28	Dian Widi Astuti	2	2	2	3	1	1	2	3	3	4	3	4	3	2	2	37
29	M. Febriansyah	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	50
30	Marwati	3	3	3	5	4	4	3	3	5	2	3	3	3	2	4	50
31	Noni Mastina	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	2	2	1	1	5	43
32	Saiful Anwar	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	48
33	sigit	1	1	3	2	2	2	1	5	2	1	5	2	3	4	3	37
34	Insah Ansyori	3	2	1	1	2	2	3	2	1	4	4	3	1	3	2	34
35	Etti Susanti	3	2	2	2	2	5	3	2	4	3	3	4	4	2	3	44
36	Ester Lesraningsih	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	38
37	Tri Hayati	3	1	3	3	2	2	3	4	4	5	1	3	2	2	4	42
38	Bagus Prayoga	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	43

39	Deny irawan	3	5	5	4	4	3	2	2	3	1	1	2	3	3	4	45
40	Esti Jayanti	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	4	40
41	Daniel Silitonga	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	30
42	Febri Handoko	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	41
43	Risti Indah Sari	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	35
44	Denu Wijaya	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	42
45	M. Syaifulloh	3	3	3	3	4	4	2	1	3	2	3	1	3	2	3	40
Jumlah		129	122	119	130	120	128	114	133	134	128	133	127	130	119	141	1907

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	93,8
	Excluded <sup>a</sup>	1	6,3
Total		16	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	38,0667	153,781	,913	,950
item 2	37,9333	148,210	,845	,952
item 3	38,4000	162,829	,849	,953
item 4	38,0667	153,781	,913	,950
item 5	37,9333	148,210	,845	,952
item 6	37,9333	161,638	,648	,956
item 7	38,2000	163,600	,620	,956
item 8	38,1333	170,695	,825	,956
item 9	38,4000	162,829	,849	,953
item 10	37,9333	148,210	,845	,952
item11	38,0667	153,781	,913	,950
item 12	37,9333	161,210	,625	,957
item 13	38,2000	163,600	,620	,956
item 14	38,0667	164,352	,720	,955
item 15	37,9333	161,638	,648	,956

**LAMPIRAN 3**  
**HASIL PENARIKAN ANGKET**

## Lampiran : 3

## HASIL PENARIKAN ANGKET TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

no	Nama Responden	item soal															jml
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Dede Darmawan	4	4	3	3	3	4	3	5	3	2	3	5	2	3	1	48
2	Ika Andriani	2	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	5	4	3	40
3	Sudarmi	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	38
4	Sunarni	4	3	3	3	1	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	40
5	Widati	3	4	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	45
6	Henry Mardito	3	2	3	2	2	1	2	4	5	3	5	2	2	2	1	39
7	Fajar Novriansyah	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	48
8	Filcov Atruis	5	2	1	5	2	3	4	3	1	2	3	2	3	3	4	43
9	Yani Astuti	2	5	4	4	3	5	3	2	3	3	5	2	3	3	5	52
10	Theresia	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	43
11	Taufik Nurrohman	4	3	5	3	2	3	3	2	5	3	3	4	3	2	2	47
12	Nopri Ansyah	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	5	3	3	3	2	38
13	Rena	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	39
14	Heni Widiyarti	4	2	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	40
15	Farid Paturrahman	4	3	3	2	3	2	2	4	1	3	5	4	2	3	2	43
16	Deni Setiawan	2	3	2	2	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	4	43
17	Skunda Putra	3	4	2	2	3	3	2	5	3	3	5	3	1	3	3	45
18	Luthfi Pratama	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	3	5	4	50
19	I Made Nova	4	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	5	3	2	40
20	Eko Bambang	4	3	3	3	1	3	2	4	2	2	3	2	4	3	4	43
21	Hetti Kusumawati	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	40
22	IVO IMTAR	3	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	3	4	50
23	Ana Rosada	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	4	2	2	3	40
24	Khorun Nisa	3	3	5	4	3	3	3	3	3	1	1	2	2	4	4	44
25	Leni Fitriyai	1	3	4	3	1	4	3	3	3	3	5	2	2	3	3	43
26	M. Syaipul	3	2	3	5	4	3	3	3	3	1	5	5	3	2	5	50
27	Iskandar	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	2	4	45
28	Dian Widi Astuti	2	3	2	1	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	40
29	M. Febriansyah	5	2	5	3	1	4	2	4	5	3	3	3	2	2	2	46
30	Marwati	4	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	5	2	3	4	44
31	Noni Mastina	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	40
32	Saiful Anwar	5	2	1	5	2	3	4	3	1	2	3	2	3	3	4	43
33	sigit	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	44
34	Insah Ansyori	4	2	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	40
35	Etti Susanti	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	30
36	Ester Lesraningsih	2	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	1	3	3	2	42
37	Tri Hayati	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	1	3	40
38	Bagus Prayoga	3	4	5	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	45
39	Deny irawan	3	2	3	2	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	48
40	Esti Jayanti	2	1	5	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	40
41	Daniel Silitonga	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	1	3	2	3	39
42	Febri Handoko	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	45
43	Risti Indah Sari	3	1	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	39
44	Denu Wijaya	3	3	3	4	3	3	4	3	5	2	2	4	3	4	4	50
45	M. Syaifulloh	2	3	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	40
Jumlah		138	126	135	120	123	130	123	137	133	113	139	128	131	122	133	1931

Data Primer

### HASIL PENARIKAN ANGGKET TENTANG PROFESIONALISME GURU

no	Nama Responden	Item soal															jml
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Dede Darmawan	4	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
2	Ika Andriani	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	40
3	Sudarmi	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	40
4	Sunarni	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	39
5	Widati	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	48
6	Henry Mardito	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	2	2	1	1	5	43
7	Fajar Novriansyah	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	45
8	Filcov Atruis	1	1	3	2	2	2	2	5	2	1	5	2	3	4	3	38
9	Yani Astuti	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	50
10	Theresia	1	2	2	1	2	5	2	2	4	3	3	4	3	3	3	40
11	Taufik Nurrohman	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	2	3	3	2	45
12	Nopri Ansyah	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	3	3	2	2	4	47
13	Rena	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	4	3	3	4	39
14	Heni Widiyarti	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	1	5	3	3	3	43
15	Farid Paturrahman	2	3	3	2	3	3	1	2	4	3	3	5	2	2	2	40
16	Deni Setiawan	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	43
17	Skunda Putra	5	4	2	3	5	2	2	3	2	2	2	3	3	2	5	45
18	Luthfi Pratama	3	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	45
19	I Made Nova	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	42
20	Eko Bambang	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	46
21	Hetti Kusumawati	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	1	3	3	4	43
22	Ivo Imtar	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	46
23	Ana Rosada	3	1	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	44
24	Khorun Nisa	3	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	5	46
25	Leni Fitriyai	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	50
26	M. Syaipul	5	4	2	4	3	3	2	2	3	5	2	3	3	2	2	45
27	Iskandar	1	3	5	4	5	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	39
28	Dian Widi Astuti	1	4	3	5	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	40
29	M. Febriansyah	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	45
30	Marwati	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	39
31	Noni Mastina	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	1	3	2	2	2	38
32	Saiful Anwar	3	3	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	45
33	sigit	3	1	3	2	3	5	1	3	1	3	2	3	5	1	4	40
34	Insah Ansyori	3	1	3	3	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	43
35	Etti Susanti	1	3	5	4	2	3	1	2	3	5	2	2	3	2	2	40
36	Ester Lesraningsih	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	30
37	Tri Hayati	3	3	5	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	43
38	Bagus Prayoga	1	4	3	5	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	40
39	Deny irawan	3	3	1	2	5	3	4	3	3	1	2	4	3	4	2	43
40	Esti Jayanti	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	1	3	2	2	2	38
41	Daniel Silitonga	5	3	2	1	3	3	2	5	5	1	2	3	3	3	2	43
42	Febri Handoko	5	2	5	3	1	4	2	2	5	3	2	3	2	2	2	43
43	Risti Indah Sari	4	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	5	2	3	4	44
44	Denu Wijaya	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	43
45	M. Syaifulloh	3	4	3	5	2	2	2	3	3	3	5	1	1	2	1	40
Jumlah		127	128	139	137	134	129	113	128	128	129	120	131	123	120	129	1915

Data Primer

### HASIL PENARIKAN ANGKET TENTANG KINERJA GURU

no	Nama Responden	Item soal															jml
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Dede Darmawan	3	3	2	2	2	2	2	4	5	5	5	3	4	3	3	48
2	Ika Andriani	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	40
3	Sudarmi	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	40
4	Sunarni	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	43
5	Widati	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	5	46
6	Henry Mardito	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	38
7	Fajar Novriansyah	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	45
8	Filcov Atruis	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	42
9	Yani Astuti	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	5	5	3	4	54
10	Theresia	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	40
11	Taufik Nurrohman	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	5	46
12	Nopri Ansyah	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	40
13	Rena	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	38
14	Heni Widiyarti	5	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	32
15	Farid Paturrahman	2	1	2	5	1	3	3	2	2	2	5	2	3	3	4	40
16	Deni Setiawan	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	5	3	5	44
17	Skunda Putra	5	3	2	1	3	3	2	5	5	1	4	3	3	3	2	45
18	Luthfi Pratama	5	3	5	3	2	4	2	5	5	3	4	3	2	2	2	50
19	I Made Nova	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	5	2	3	4	45
20	Eko Bambang	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	38
21	Hetti Kusumawati	1	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	30
22	IVO IMTAR	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	50
23	Ana Rosada	3	3	2	4	2	3	5	2	3	3	4	2	3	1	3	43
24	Khorun Nisa	3	4	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	4	3	2	48
25	Leni Fitriyai	2	3	3	5	2	3	3	4	3	5	4	2	3	3	2	47
26	M. Syaipul	4	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	51
27	Iskandar	2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	3	45
28	Dian Widi Astuti	2	2	2	3	1	1	2	3	3	4	3	4	3	2	2	37
29	M. Febriansyah	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	50
30	Marwati	3	3	3	5	4	4	3	3	5	2	3	3	3	2	4	50
31	Noni Mastina	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	2	2	1	1	5	43
32	Saiful Anwar	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	48
33	sigit	1	1	3	2	2	2	1	5	2	1	5	2	3	4	3	37
34	Insah Ansyori	3	2	1	1	2	2	3	2	1	4	4	3	1	3	2	34
35	Etti Susanti	3	2	2	2	2	5	3	2	4	3	3	4	4	2	3	44
36	Ester Lesraningsih	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	38
37	Tri Hayati	3	1	3	3	2	2	3	4	4	5	1	3	2	2	4	42
38	Bagus Prayoga	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	43
39	Deny irawan	3	5	5	4	4	3	2	2	3	1	1	2	3	3	4	45
40	Esti Jayanti	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	4	40
41	Daniel Silitonga	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	30
42	Febri Handoko	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	41
43	Risti Indah Sari	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	35
44	Denu Wijaya	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	42
45	M. Syaifulloh	3	3	3	3	4	4	2	1	3	2	3	1	3	2	3	40
Jumlah		129	122	119	130	120	128	114	133	134	128	133	127	130	119	141	1907

Data Primer

**LAMPIRAN 4**  
**HASIL OLAH DATA SPSS VERSI 22**

## Lampiran 4

### HASIL OLAH DATA SPSS

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	93,8
	Excluded <sup>a</sup>	1	6,3
	Total	16	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	16

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	78,8667	669,124	,920	,752
item 2	78,7333	657,067	,862	,748
item 3	79,2000	687,886	,858	,760
item 4	78,8667	669,124	,920	,752
item 5	78,7333	657,067	,862	,748
item 6	78,7333	684,924	,673	,759
item 7	79,0000	689,000	,644	,761
item 8	78,9333	704,067	,831	,766
item 9	79,2000	687,886	,858	,760
item 10	78,7333	657,067	,862	,748
item11	78,8667	669,124	,920	,752
item 12	78,7333	683,924	,652	,759
item 13	79,0000	689,000	,644	,761
item 14	78,8667	690,838	,736	,761
item 15	78,7333	684,924	,673	,759
Total	40,8000	181,457	1,000	,957

### Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kategori	Normal	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$55 \leq X$	0	0%
Sedang	$35 \geq X < 55$	44	98%
Rendah	$X < 35$	1	2%
Total		45	100%

### Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Butir Soal	N	Person Correlatio	R table N= 20 taraf signifikan 5%	Keterangan
1	15	0,925	0,456	Valid
2	15	0,849	0,456	Valid
3	15	0,796	0,456	Valid
4	15	0,925	0,456	Valid
5	15	0,849	0,456	Valid
6	15	0,687	0,456	Valid
7	15	0,487	0,456	Valid
8	15	0,648	0,456	Valid
9	15	0,796	0,456	Valid
10	15	0,849	0,456	Valid
11	15	0,925	0,456	Valid
12	15	0,682	0,456	Valid
13	15	0,603	0,456	Valid
14	15	0,723	0,456	Valid
15	15	0,687	0,456	Valid

### Test of Homogeneity of Variances

Kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,123	7	32	,070

## ANOVA

Kinerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	784,733	12	65,394	3,765	,001
Within Groups	555,845	32	17,370		
Total	1340,578	44			

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 <sup>a</sup>	,368	,353	4,441

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492,663	1	492,663	24,984	,000 <sup>b</sup>
	Residual	847,915	43	19,719		
	Total	1340,578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,526	6,805		1,253	,217
	Kepemimpinan	,789	,158	,606	4,998	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	93,8
	Excluded <sup>a</sup>	1	6,3
	Total	16	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	36,4000	137,257	,909	,943
item 2	36,3333	135,667	,806	,946
item 3	36,5333	146,410	,750	,948
item 4	36,4000	137,257	,909	,943
item 5	36,3333	135,667	,806	,946
item 6	36,2000	147,886	,659	,949
item 7	36,6000	147,400	,599	,951
item 8	36,6000	152,686	,584	,951
item 9	36,5333	146,410	,750	,948
item 10	36,3333	135,667	,806	,946
item11	36,4000	137,257	,909	,943
item 12	36,2667	144,210	,618	,951
item 13	36,6000	147,400	,599	,951
item 14	36,2667	149,495	,703	,949
item 15	36,2000	147,886	,659	,949

### Distribusi Frekuensi

Kategori	Normal	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$55 \leq X$	0	0%
Sedang	$35 \geq X < 55$	44	98%
Rendah	$X < 35$	1	2%
Total		45	100%

### Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Profesionalisme Guru)

Butir Soal	N	Person Correlatio	R table N= 20 taraf signifikan 5%	Keterangan
1	15	0,924	0,456	Valid
2	15	0,843	0,456	Valid
3	15	0,780	0,456	Valid
4	15	0,924	0,456	Valid
5	15	0,843	0,456	Valid
6	15	0,700	0,456	Valid
7	15	0,650	0,456	Valid
8	15	0,621	0,456	Valid
9	15	0,780	0,456	Valid
10	15	0,843	0,456	Valid
11	15	0,924	0,456	Valid
12	15	0,675	0,456	Valid
13	15	0,650	0,456	Valid
14	15	0,733	0,456	Valid
15	15	0,700	0,456	Valid

### Test of Homogeneity of Variances

Kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,791	8	33	,115

### ANOVA

Kinerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	720,856	11	65,532	3,490	,003
Within Groups	619,722	33	18,779		
Total	1340,578	44			

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Profesionalisme <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 <sup>a</sup>	,406	,392	4,305

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543,712	1	543,712	29,339	,000 <sup>b</sup>
	Residual	796,866	43	18,532		
	Total	1340,578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,246	7,621		,163	,871
	Profesionalisme	,964	,178	,637	5,417	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	93,8
	Excluded <sup>a</sup>	1	6,3
	Total	16	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	38,0667	153,781	,913	,950
item 2	37,9333	148,210	,845	,952
item 3	38,4000	162,829	,849	,953
item 4	38,0667	153,781	,913	,950
item 5	37,9333	148,210	,845	,952
item 6	37,9333	161,638	,648	,956
item 7	38,2000	163,600	,620	,956
item 8	38,1333	170,695	,825	,956
item 9	38,4000	162,829	,849	,953
item 10	37,9333	148,210	,845	,952
item11	38,0667	153,781	,913	,950
item 12	37,9333	161,210	,625	,957
item 13	38,2000	163,600	,620	,956
item 14	38,0667	164,352	,720	,955
item 15	37,9333	161,638	,648	,956

### Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)

Butir Soal	N	Person Correlatio	R table N= 20 taraf signifikan 5%	Keterangan
1	15	0,927	0,456	Valid
2	15	0,876	0,456	Valid
3	15	0,866	0,456	Valid
4	15	0,927	0,456	Valid
5	15	0,876	0,456	Valid
6	15	0,695	0,456	Valid
7	15	0,667	0,456	Valid
8	15	0,837	0,456	Valid
9	15	0,866	0,456	Valid
10	15	0,876	0,456	Valid
11	15	0,927	0,456	Valid
12	15	0,677	0,456	Valid
13	15	0,667	0,456	Valid
14	15	0,751	0,456	Valid
15	15	0,695	0,456	Valid

### Distribusi Frekuensi

Kategori	Normal	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$55 \leq X$	0	0%
Sedang	$35 \geq X < 55$	41	92%
Rendah	$X < 35$	4	8%
Total		45	100%

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Profesionalisme, Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,715 <sup>a</sup>	,511	,488	3,951	,511	21,936	2	42	,000

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543,712	1	543,712	29,339	,000 <sup>b</sup>
	Residual	796,866	43	18,532		
	Total	1340,578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,300	7,550		-,967	,339
	Kepemimpinan	,493	,164	,379	3,007	,004
	Profesionalisme	,668	,190	,442	3,509	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

**LAMPIRAN SURAT-SURAT PENELITIAN**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
PROGRAM PASCASARJANA (PPS)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Ringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: pps.metro.univ.ac.id  
email: ppsiaimetro@metro.univ.ac.id

Nomor : 034/In.28/PPs/PP.009/01/2019  
Lamp. :  
Perihal : IZIN PRASURVEY / RESEARCH

Yth. Kepala  
SMK Negeri 4 Metro  
di  
Tempat

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Berdasarkan Surat Tugas Nomor : 033/In.28/PPs/PP.00.9/01/2019, tanggal 31 Januari 2019 atas nama saudara:

Nama : Deny Yuda Ningsih  
NIM : 1706451  
Semester : IV (Empat)

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan pra survey/research/survey untuk penyelesaian TESIS dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Metro."

Kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu demi terselenggaranya tugas tersebut. Atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 31 Januari 2019

Wakil Direktur



Dr. Lobihatussaadah, M.Ag  
NIP. 1970102019980320024



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
 PROGRAM PASCASARJANA (PPS)

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iningmulyo Kota Metro Lampung 34111  
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: pps.metro.univ.ac.id  
 email: pps@iainmetro@metrouniv.ac.id

**SURAT TUGAS**

Nomor: 033/In.28/PPs/PP.00.9/01/2019

Direktur Pascasarjana (PPs) Institut Agama Islam Negeri Metro menugaskan kepada Sdr.:

Nama	Deny Yuda Ningsih
NIM	1706451
Semester	IV (Empat)

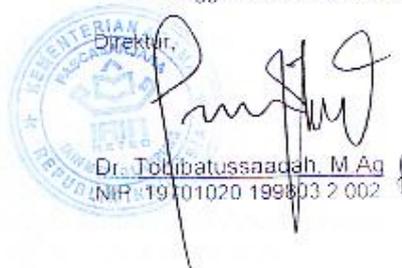
- Untuk:
1. Mengadakan observasi prasurvey / survey di SMK Negeri 4 Metro guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan TESIS mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Metro".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal 31 Januari 2019 sampai dengan selesai.

Kepada pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terimakasih.

Dikluarkan di Metro  
 Pada Tanggal 31 Januari 2019



Erlina Difa Damayanti, S.Pd., M.T.  
 NIP. 19250130 200802 2 000



Dr. Tobibatussadah, M.Ag  
 NIP. 19101020 199803 2 002



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SMK NEGERI 4 METRO

Blog/e-mail : smkn4metro.blogspot.com/smkn4metro@yahoo.co.id  
Jl. Letjend. R. Soeprapto, Kelurahan Margodadi, Kec. Metro Selatan Kode Pos 34121



SMK NEGERI 4 METRO  
Menjadikan Hidup Lebih Baik

Metro, 14 Februari 2019

Nomor : 420/876/D.3/40.21/2019  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Balasan Observasi Prasurvey

Kepada  
Yth. Direktur Program Pascasarjana IAIN  
di  
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat yang telah saudara kirikan nomor 033/In.28/PPs/PP.009/01/2019 tanggal 31 Januari 2019, perihal Permohonan Izin mengadakan Observasi Prasurvey untuk Mahasiswi Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro atas nama :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Semester	Judul
1	Deny Yuda Ningsih	1723012011	IV (Tempat)	"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Metro"

Dengan ini kami memberikan izin sesuai permohonan tersebut, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Segala biaya yang ditimbulkan akibat kegiatan tersebut ditanggung oleh yang bersangkutan.
2. Bersedia mengikuti peraturan yang ada di SMK Negeri 4 Metro.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.



Kepala Sekolah,

Erlina Eka Damayanti, S.Kom, M.TI  
Kepala Tk.I

NIP. 19850530 200902 2 009



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pps.metrouniv.ac.id; e-mail: ppsiaimetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN**

No	Hari/Tanggal	Hal-hal dibicarakan	Solusi dan Deadline
	Jelas 08/2020 1	- Apakah betul-betul? - apakah secara - Menjadikan poliklinik - N@. Jember - secara keseluruhan	



Diketahui Oleh:  
 Ketua Program Studi

Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag  
 NIP.

Metro, 2019  
 Pembimbing II

Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag., M.Si  
 NIP. 1953 0377 19850110 1



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pps.metro.univ.ac.id; e-mail: ppsiaimetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN AKADEMIK**

No	Hari/Tanggal	Nama Mahasiswa	Hal-hal dibicarakan	Solusi dan Deadline
8	24/8-2019	Denny	<p>4. Sym/mba Pesisir</p> <p>5. Perbaikan ke</p> <p>Pembimbingan II</p> <p>dulu</p> <p>1. Sebelum diundang ut ujian Seminar habis, coba lagi hasil orasi dalam bimbingan.</p> <p>2. Gopher untuk Seminar Habis -</p> <p>3. Kuasai materi Pesisir</p>	<p>JK</p> <p>JK</p>

Diketahui Oleh:  
Ketua Program Studi

Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag  
NIP.

Metro, 26-8-2019  
Pembimbing I

Prof. Dr. H.M Juhri Abdul Mu'in, M.Pd  
NIP. 1953 0377 19850110 1



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pps.metrouniv.ac.id; e-mail: ppslainmetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN AKADEMIK**

No	Hari/Tanggal	Nama Mahasiswa	Hal-hal dibicarakan	Solusi dan Deadline
		8 ✓	8. Tanya paper about Leishmaniasis → clinical control 9. Urutan antibiotik pada Leishmaniasis → check area 10. Tanya paper about Leishmaniasis → print out graph 11. Tanya paper about detail Leishmaniasis → Leishmaniasis → Leishmaniasis → Leishmaniasis → 12. Laporan tentang Leishmaniasis →	
7	2/8 2019	✓	1. Gram stain antibiotic susceptibility test Chaitin dengan hipotesis & tes pemeriksaan → 2. Print out hasil analisis di lab. → 3. Pembahasan →	

Diketahui Oleh:  
Ketua Program Studi

**Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag**  
NIP.

Metro, 8-7-2019  
Pembimbing I

**Prof. Dr. H.M Juhri Abdul Mu'in, M.Pd**  
NIP. 1953 0377 19850110 1



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Inggimulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pps.metrouniv.ac.id; e-mail: ppsiaimetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS**

Nama : Deny YUDA Ningsih  
 NIM : 1706451

No	Hari/Tanggal	Hal-hal dibicarakan	Tanda Tangan
1.	24/1/2019	1. Judul & Revisi lebih Try out	
2.	8/1/19	2. Hasil Try out paparan pada tabel 3. edit & revisi laporan (Lengkap & lengkap akhir & akhir) 4. penyusunan narasi & perbaikan isi apakah layak → 4000 baris 2, huruf 3, huruf 4 5. Penulisan tabel & isi penulisan setiap tabel bersi huruf → 4000 Penulisan isi & akhir 6. Penjelasan tabel 7. Data profil guru di tabel 8. Data latar peneliti & lengkap isi apak 9. penyusunan laporan data hasil akhir & akhir	

Diketahui Oleh:  
 Ketua Program Studi

**Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag**  
 NIP. 19750301 200501 2 003

Metro, <sup>Sept</sup> 2019  
 Pembimbing I

**Prof. Dr. H.M. Juhri A.M., M.Pd**  
 NIP. 1953037 7198501 101



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pps.metrouniv.ac.id; e-mail: ppsiaimetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN AKADEMIK**

No	Hari/Tanggal	Nama Mahasiswa	Hal-hal dibicarakan	Solusi dan Deadline
3	15/2018 11		1. cek & Review lagi yang sudah di Orskan 2. Diaplo, amba di Seminar 3. lengkap data anode / perbandingan	
4	22/2019	✓	1	

Diketahui Oleh:  
Ketua Program Studi

**Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag**  
NIP. 19750301 200901 2 003

Metro, 15/11 2018  
Pembimbing I

**Prof. Dr. H.M Juhri Abdul Mu'in, M.Pd**  
NIP. 1953 0377 19850110 1

Catatan: - bimbingan sudah selesai  
(sudah selesai bimbingan) .  
- sudah selesai sd Mei 2019 .



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pps.metroiain.ac.id; e-mail: ppsiaimetro@metroiain.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS**

Nama : Deny YUDA Ningsih  
 NIM : 1706451

No	Hari/Tanggal	Hal-hal dibicarakan	Tanda Tangan
1	22/1/2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. out line &amp; revisi Bab arak</li> <li>2. Kertas PPO &amp; Perbaikan</li> <li>3. Al Quranif yang akan dipaket &amp; perbaikan</li> <li>4. Wraper Auphet &amp; desain di urut &amp; tera</li> <li>5. sistematika Auphet</li> <li>6. Kib:2 signatur kafi</li> <li>7. Auphet yang kembali</li> <li>8. kumbar observer &amp; perbaiki</li> <li>9. Legora &amp; kum sulbaha</li> </ol>	

Diketahui Oleh:  
 Ketua Program Studi

**Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag**  
 NIP. 19750301 200501 2 003

Metro, 22/1/2019  
 Pembimbing I

**Prof. Dr. ILM Juhri A.M, M.Pd**  
 NIP. 1953037 7198501 101



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pps.metro.univ.ac.id; e-mail: ppsiaimetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS**

Nama : Denny YUDA Ningsih

NIM : 1706451

No	Hari/Tanggal	Hal-hal dibicarakan	Tanda Tangan
1	Kamis 17/09/19	100 net time	
2	Senin 21/09/19	100 net time	
3	2/10/19		

Diketahui Oleh:  
Ketua Program Studi

**Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag**  
NIP. 19750301 200501 2 003

Metro, 2019  
Pembimbing II

**Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag, M.Si**  
19730710 199803 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pps.metro.univ.ac.id; e-mail: ppsiaimetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS**

Nama : Deny YUDA Ningsih

NIM : 1706451

No	Hari/Tanggal	Hal-hal dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin 1/2019	- Detail - pada cara penulisan - Perbaiki - Daftar pustaka - Apa Cair? & Jala - Salalah	
	Rabu 2/2019	Melihat kembali ringkasan Jala - Simpulan akhir	
	2/19	Bimbingan pembimbing I Daftar Isi; tabel Garis, dan detail lainnya	

Diketahui Oleh:  
Ketua Program Studi

Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag  
NIP. 19750301 200501 2 003

Metro, 2019  
Pembimbing II

Dr. Mukhtar Hadi, S.Ag, M.Si  
19730710 199803 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pps.iainmetro.ac.id; e-mail: pps.iainmetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN AKADEMIK**

No	Hari/Tanggal	Nama Mahasiswa	Hal-hal dibicarakan	Solusi dan Deadline
1	18/10-2018	✓	1. judul sub bab hal 16 & paragraf. 2. Konjungsi dalam jumlah Ppao 3. kebalikan sistemik pada penulisan pada bab II 4. Hal 39 paparan definitif konseptual. (Setiap akhir paparan Teori sudah diuraikan) → Berupa definisi konseptual. 5. rumus berfungsinya rumus-lagi 6. Paragraf Teori di Paragraf 7. Tambahan hipotesis stabil 8. Paragraf ke 8. Urutan seperti di. Redaksi Penulisan yang benar (PPs).	

Metro, 18 - 10 - 2018  
Pembimbing I

Diketahui Oleh:  
Ketua Program Studi

**Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag**  
NIP. 19750301 200501 2 003

**Prof. Dr.H.M Juhri Abdul Mu'in, M.Pd**  
NIP. 1953 0379 1905 011 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pps.metroiniv.ac.id; e-mail: pps@metroiniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN AKADEMIK**

No	Hari/Tanggal	Nama Mahasiswa	Hal-hal dibicarakan	Solusi dan Deadline
1	16/2018 10	✓	1. Data kel. 5 d. del k. dal, sel. dan 2. Gambaran latar belakang dan tala (religius, kharif qura) 3. Paparan latar belakang masalah d. mulai dan Variabel Y 4. Latar belakang masalah tambah penelara, Hg. hasil pro. dan 5. Solusi p. h. as. masalah k. dan k. dan 6. Rumusan masalah & 1. uji & penelitian 2. perbaikan 7. Penjelara Hg. 8. Penelitian k. dan k. dan k. dan k. dan k. dan k. dan k. dan k. dan k. dan 8. Paparan landasan Teori & analisis as. y. y. 9. Perbaikan penulisan, k. dan k. dan	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓

Metro, 16 - 10 - 2018  
 Pembimbing I

Diketahui Oleh:  
 Ketua Program Studi

**Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag**  
 NIP. 1019503012005012003

**Prof. Dr.H.M Juhri Abdul Mu'in, M.Pd**  
 NIP. 195303071985011001





**PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SMK NEGERI 4 METRO**

NPSN : 69862566, Website : smkn4metro.sch.id, E-mail : smkn4metro@yahoo.co.id  
Jl. Letjend. R. Soeprapto, KelurahanMargodadi, Kec. Metro Selatan Kode/Pos 34121



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 420/ 986/ D.3/ 40.21/ 2019

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Erlan Eka Damayanti, S.Kom., M.TI

NIP : 19850530 200902 2 009

Jabatan : Kepala SMKN 4 Metro

Menerangkan bahwa Mahasiswi Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro yang bernama :

Nama : Deni Yuda Ningsih

NIM : 1706451

Semester : IV (Empat)

Telah melaksanakan penelitian di SMKN 4 Metro tentang "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Metro" dari Bulan Januari s.d Juni 2019.

Metro, 01 Agustus 2019

Kepala Sekolah



**ERLIAN EKA DAMAYANTI, S.Kom., M.TI**

NIP. 19850530 200902 2 009

## BIOGRAFI PENULIS



**Deny Yuda Ningsih** adalah mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dengan Program Study Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam. Selain sebagai mahasiswa ia bekerja sebagai tenaga pendidik di SDIT Al-Muhsin Metro.

Penulis dilahirkan di Sekampung pada tanggal 09 Desember 1994. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SD Negeri 01 Bogatama lulus pada tahun 2006, SMP Negeri 2 Penawartama lulus pada tahun 2009, SMA Muhammadiyah Sekampung lulus pada tahun 2012 dan menempuh masa kulyah di IAIN (Institut Agama Islam Negeri) S1 lulus pada tahun 2016.

Penulis juga aktif di pergerakan organisasi intern maupun ekstern yakni, LDK (Lembaga Dakwah Kampus) Bag. Humas dan RISMA (Remaja Islam Masjid) sebagai pembina.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha penulis berhasil menyelesaikan Tesis sebagai syarat mencapai gelar Megister. Semoga dengan penulisan tesis ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Metro”**.