

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG STANDAR
PENDIDIKAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MIN 1 KKG
TULANG BAWANG BARAT**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister Pendidikan
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam

Program Studi: Pendidikan Agama Islam



Oleh:
YUNI LASMAH
NPM. 2071010039

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H/ 2023 M**

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG STANDAR
PENDIDIKAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MIN 1 KKG
TULANG BAWANG BARAT**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister Pendidikan
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam

Oleh

**YUNI LASMAH
NPM. 2071010039**

Pembimbing I : Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd.. Kons

Pembimbing II : Dr. Yudiyanto, M.Si.

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
TAHUN 1444 H / 2023 M**



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: ppsiaimetro@yahoo.com
Website: www.ppstAINmetro.ac.id

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama : Yuni Lasmah
NIM : 2071010039
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd.,Kons Pembimbing I		23 Desember 2022
Dr. Yudiyanto, M.Si Pembimbing II		23 Desember 2022

Mengetahui
Kepala Program Studi
Pendidikan Agama Islam



Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 197503012005012003

ABSTRAK

Yuni Lasmah. 2071010039. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat. Tesis. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung

Penelitian ini bertujuan mengetahui 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, (2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru, dan (3) serta besarnya pengaruh persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah 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 persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah. dengan jumlah responden adalah 38 guru MIN 1 Tulang Bawang Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 15,7% berdasarkan (R Square) sebesar 0,157, 2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 26,3% berdasarkan (R Square) sebesar 0,263; dan 3) persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah. Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 41,5% berdasarkan (R Square) sebesar 0,450. Berdasarkan hasil penelitian ,maka variabel persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah sebaiknya ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja Guru MIN 1 Tulang Bawang Barat. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru maka semakin baik pula kinerja guru.

Kata kunci: Persepsi Guru, Standar Pendidikan, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Yuni Lasmah. 2071010039. The Influence of Teachers' Perceptions About Educational Standards and Principal Leadership Styles on Teacher Performance at MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat. Thesis. Postgraduate of the State Islamic Institute of Metro Lampung

This study aims to find out 1) To find out the influence of the Principal's Leadership on Teacher Performance, (2) To find out the influence of teacher perceptions on educational standards and the Principal's leadership style on Teacher Performance, and (3) and the magnitude of the influence of teacher perceptions on educational standards and the principal's leadership style individually and jointly on teacher performance.

This type of research is ex-post facto with a quantitative approach. The dependent variable in this study is teacher performance. The independent variables in this study are the teacher's perception of educational standards and the principal's leadership style. with the number of respondents being 38 teachers MIN 1 West Tulang Bawang.

The results of this study indicate that: 1) teacher perceptions of educational standards and the principal's leadership style influence teacher performance by 15.7% based on (R Square) of 0.157, 2) principal's leadership style influences teacher performance by 26.3% based on (R Square) of 0.263; and 3) teachers' perceptions of educational standards and the principal's leadership style. Teachers collectively influence teacher performance by 41.5% based on (R Square) of 0.450. Based on the results of the study, the teacher's perception of education standards and the leadership style of the school principal should be improved in order to improve teacher performance at MIN 1 Tulang Bawang Barat. Thus it can be argued that the better the principal's leadership and teacher professionalism, the better the teacher's performance.

Keywords: Teacher Perceptions, Educational Standards, Principal Leadership Styles, and Teacher Performance

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Huruf Arab dan Latin

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	'
ث	Ṣ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Ẓ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	Ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

2. Maddah atau Vokal Panjang

Harakat dan Huruf	Huruf dan Tanda
ا	Â
ي	Î
و	Û
يا	Ai
وا	Au

ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuni Lasmah

NPM : 2071010039

Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan bahwa Tesis ini secara keseluruhan adalah hasil asli penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Metro,.....2022

Yang Menyatakan



Yuni Lasmah

NPM. 2071010039



**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: ppsiaimetro@yahoo.com
Website: www.ppsstainmetro.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan judul: “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat” ditulis oleh Yuni Lasmah dengan NIM: 2071010039 Program Studi: Pendidikan Agama Islam telah diujikan dalam *Ujian Tesis/Munaqosyah* pada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, pada hari, tanggal: Jum’at, 23 Desember 2022.

TIM PENGUJI

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

Dr. Umi Yawisah, M.Hum
Penguji Tesis II

Dr. Yudiyanto, M.Si
Penguji Tesis III

Indah Eftanastarini, M.Pd
Sekertaris



MOTTO

**“Kalian Semua Adalah Pemimpin Dan Masing-Masing Dari Kalian Akan
Diminta (Pertanggung jawaban) Atas Orang Yang Berada Di Bawah
Pimpinan Kalian” (HR. BUKHORI)**

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan rendah hati atas kehadiran Allah Swt, penulis mempersembahkan keberhasilan Tesis ini kepada:

1. Kepada kedua orangtua tercinta, Alm bapak Abu Yasin, dan Ibunda Almh Sugiarti yang telah menjadi motivasi sehingga peneliti mampu menyelesaikan Tesis ini.
2. Kepada suami tercinta Hendarta yang telah mendukung dan memberikan izin untuk melanjutkan pendidikan dan menyelesaikan Tesis ini.
3. Kepada anak saya tersayang Atika Ramadhani dan Ahmad Fauzan yang menjadi penyemangat dan mendukung peneliti untuk menyelesaikan Tesis ini.
4. Kepada adik saya M Ansori yang telah senantiasa memberikan dukungan dan mengantarkan peneliti untuk menyelesaikan Tesis ini
5. Almamater tercinta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufiq rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini tepat pada waktunya.

Penulisan Tesis ini adalah sebagai salah satu bagian persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Strata dua (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. Dr. Siti Nurjanah, M. Ag., PIA selaku Rektor IAIN Metro.
2. Dr. Mukhtar Hadi, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Metro.
3. Dr. Ahmad Zumaro, MA. selaku Kaprodi Program Studi PAI.
4. Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd., Kons. selaku pembimbing I .
5. Dr. Yudianto M.Si sebagai pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu Pendidik/Tenaga Kependidikan MIN 1 Tulang Bawang Barat yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data.

Kritik dan saran demi perbaikan Tesis ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Akhirnya, semoga hasil penelitian yang telah dilakukan kiranya bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan agama islam.

Metro, November 2022
Penulis,



Yuni Lasmah
NIM.2071010039

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
PENGESAHAN	vii
ORISINALITAS PENELITIAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
F. Penelitian Relevan	10
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Kinerja Guru.....	13
1. Pengertian Kinerja Guru	13
2. Indikator Kinerja Guru	17
3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru	19
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	26
B. Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan	27
1. Pengertian Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan	27
2. Standar Pendidikan	
3. Proses Terjadinya Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan	31
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi	
C. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	39
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	39
2. Unsur-Unsur Kepemimpinan Kepala Sekolah	41
3. Bentuk Tindakan Dalam Gaya Kepemimpinan	

Kepala Sekolah.....	43
D. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat	62
E. Kerangka Berfikir Dan Paradigma.....	64
F. Hipotesis.....	65
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	67
A. Rancangan Penelitian	67
B. Definisi Operasional Variabel	68
C. Populasi, sampel dan Teknik Sampling.....	70
D. Teknik Pengumpulan Data	71
E. Instrumen Penelitian dan Kisi-kisi Instrumen	72
F. Pengujian Instrumen	74
G. Analisa Data	75
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	79
A. Temuan Umum.....	79
1. Sejarah Singkat	79
2. Kondisi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	82
3. Kondisi Sarana Dan Prasaran	83
B. Temuan Khusus	86
1. Data Hasil Penelitian	86
a. Kinerja Guru	86
b. Persepsi Guru	89
c. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	92
2. Persyaratan Uji Analisis.....	95
a. Uji Normalitas.....	95
b. Uji Homogenitas	98
c. Uji Linieritas	99
3. Uji Hipotesis	101
C. Pembahasan Hasil Penelitian	106
BAB V PENUTUP.....	110
A. Kesimpulan.....	110
B. Implikasi.....	111
C. Saran.....	113

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Dimensi dan Indikator Kinerja Guru	18
Tabel 2	Kisi-Kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian tentang Persepsi Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru	73
Tabel 3	Data Distribusi Variabel Kinerja Guru (Y)	87
Tabel 4	Kecenderungan Kinerja Guru.....	88
Tabel 5	Data Distribusi Variabel Profesionalisme Guru (X2).....	90
Tabel 6	Kecenderungan Variabel Persepsi guru	91
Tabel 7	Data Distribusi Variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah	93
Tabel 8	Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah	94
Tabel 9	Hasil Uji Normalitas	97
Tabel 10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	99
Tabel 11	Hasil Uji Heterokedastisitas	101
Tabel 12	Hasil Uji T	102
Tabel 13	Hasil uji F	104
Tabel 14	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	104
Tabel 15	Hasil regresi linier berganda.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Anggapan Dasar	65
Gambar 2	Ruang Kepala Sekolah.....	83
Gambar 3	Kran cuci tangan	84
Gambar 4	Toilet Guru.....	84
Gambar 5	Toilet Siswa	85
Gambar 6	Kantin madrasah	85
Gambar 7	Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	88
Gambar 8	Pie Chart Kecenderungan Variabel Kinerja Guru	89
Gambar 9	Histogram Distribusi Frekuensi Pesrsepsi guru.....	91
Gambar 10	Pie Chart Kecenderungan Pesrsepsi guru	92
Gambar 11	Histogram Distribusi Frekuensi kepemimpinan kepala sekolah.	94
Gambar 12	Pie Chart Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	95
Gambar 13	Histogram Uji Normalitas.....	96
Gambar 14	P-Plot Pengujian Normalitas.....	96
Gambar 15	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tercapainya tujuan pendidikan di sekolah membutuhkan kinerja yang baik dari guru sebagai ujung tombak kurikulum di lapangan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang komponennya terdiri dari peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan, membutuhkan kedisiplinan sebagai suatu konsensus bersama yang harus dipatuhi, dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan pendidikan di sekolah. Demikian pula sekolah membutuhkan kepemimpinan dalam mengelola organisasi pendidikan.

Kepemimpinan pendidikan merupakan daya penggerak dan pada semua sumber-sumber, dan alat yang tersedia di lembaga pendidikan. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam organisasi sekolah, bekerja sama dan untuk mencapai tujuan sekolah secara optimal. Artinya, keberhasilan atau kegagalan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerjanya ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah dalam kepemimpinannya sebagai penggerak organisasi. harus mampu melakukan dan menangani berbagai perubahan, baik dalam bidang manajemen maupun untuk perkembangan sekolah yang semakin baik. Untuk itu, kepala sekolah harus kreatif agar tidak hanya menjadi simbol, tetapi keberadaannya memberikan dampak positif dalam menuntun organisasi dapat berkembang dan mencapai prestasi.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi, karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama, untuk tercapainya tujuan organisasi. Artinya, seorang pemimpin harus mampu melakukan perubahan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan organisasi agar organisasi tetap eksis dan dapat meningkatkan kinerjanya.¹

Keberhasilan sekolah sebagai organisasi pendidikan ditentukan oleh faktor gaya kepemimpinan yang dianut di dalamnya. Efektivitas gaya kepemimpinan akan dipengaruhi oleh ketepatan kombinasi antara gaya kepemimpinan yang dikembangkan pimpinan dalam menghadapi fenomena dinamika dan perkembangan masyarakat dan kondisi orang yang dipimpinnya. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan profesionalisme pimpinan organisasi yang diimplementasikan dengan gaya kepemimpinan.

Harapan terhadap adanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan program pendidikan. Profesi sebagai pendidik mengindikasikan adanya dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain kinerja dalam suatu organisasi merupakan cermin dari kerja sama dan komunikasi antara sesama anggota organisasi sesuai dengan arahan dari pemimpinnya.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan. Hal ini dikarenakan melalui gaya

¹ Wiputra Cendana, et al, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021),h. 2

kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan agar meningkatkan kinerjanya.² Untuk mendorong bawahan sesuai dengan kemauan pemimpin, maka harus terbentuk persepsi yang baik dari bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang diperankan seorang pemimpin.

Ciri efektif dari kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin merubah menjadi lebih baik. Namun perubahan tidak dapat terjadi melalui paksaan dari luar selain melalui perubahan persepsi individu. Setiap perubahan yang tidak menjelaskan secara eksplisit perubahan persepsi atas peranan seseorang bukanlah sebuah tugas yang ringan. Perubahan tidak dapat dilaksanakan melalui pemaksaan aturan hukum, atau peraturan. Perubahan yang dipaksakan dari luar akan melahirkan pemampatan batas-batas peranan.³

Kepala sekolah harus mampu membentuk persepsi yang baik dari guru dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Persepsi guru berarti tanggapan guru terhadap suatu objek setelah melalui proses penginderaan, kemudian menyimpulkan dan menafsirkannya terhadap berbagai keadaan yang terjadi di sekitarnya.⁴

Persepsi merupakan unsur inti dari bangunan komunikasi yang sangat dibutuhkan dalam organisasi. Sebagai inti dari komunikasi maka persepsi melahirkan perbedaan pada individu dalam memahami makna pesan yang disampaikan. Seringkali perbedaan tersebut membuat komunikasi tidak berjalan semestinya. Komunikasi tidak mencapai tujuan efektif yang

²Zaharuddin, et al, *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, (Pekalongan: Penerbit NEM, 2020), h 15

³Doni Koesoema, *Pendidik Karakter di Zaman Keblinger*, (Jalarta: Grasindo: 2009), h. 72

⁴Ahmad Asrin, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*, (Pasaman: Azka Pustaka, 2021), h. 53

direncanakan ketika pemahaman di antara partisipan komunikasi tidak sama. Seringkali perbedaan justru menimbulkan proses komunikasi berjalan negatif seperti muncul permusuhan, pertentangan dan lainnya.⁵

Unsur penting dalam kepemimpinan adalah pola hubungan, kemampuan mengkoordinasi, memotivasi, kemampuan mengajak, membujuk dan mempengaruhi orang lain.⁶ Oleh karena itu, terbentuknya persepsi yang baik sebagai inti komunikasi merupakan tugas kepala sekolah sebagai manajer sekolah bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya sekolah, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti tenaga kependidikan. Dalam konteks ini, kepala sekolah dituntut mampu mengarahkan dan meningkatkan kinerja guru dalam mengajar, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Pencapaian tujuan pembelajaran di kelas maupun kualitas pendidikan secara umum di sekolah adalah hasil rangkaian kerja sinergis antara segenap komponen pendidikan di sekolah, terutama kepala sekolah. Peranan kepala sekolah dalam pengelolaan organisasi semakin urgen dewasa ini, seiring dengan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas dan mutu layanan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima semua pihak.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap iklim pembelajaran, dan kedisiplinan segenap komponen sekolah, terutama guru sebagai tenaga pendidik profesional. Gaya kepemimpinan menunjuk pada

⁵Irene Silviani, *Komunikasi Organisasi*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), h. 33

⁶Ari Prasetyo, *Kepemimpinan dalam perspektif Islam*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014),

perilaku kepemimpinan dalam bentuk peran yang dimainkan oleh para pemimpin untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin orang lain sebagai pengikutnya di dalam situasi tertentu, baik kelompok maupun di dalam suatu organisasi.⁷

Efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari penerimaan guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor. Peran-peran tersebut berkaitan secara langsung dengan tugas kepala sekolah sebagai pendidik, pemimpin, pengelola administrasi dan monitoring pembelajaran di sekolah. Idealnya gaya kepemimpinan kepala sekolah mampu mendayagunakan tenaga pendidik, dan kependidikan, sarana dan prasarana sekolah, mengelola keuangan sekolah, mengelola administrasi dan sistem informasi sekolah, dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah.

Melihat peran dan harapan yang begitu besar terhadap lembaga pendidikan maka munculah permasalahan dalam realitas di lapangan. Pada kenyataannya tidak semua guru memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kurangnya koordinasi masih menjadi kendala mewujudkan kinerja guru yang baik.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat, diperoleh data awal bahwa pada kenyataannya tidak semua guru memahami instruksi kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Sebagian

⁷Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2018), h.2

guru masih sulit bekerja sebagai tim dalam memecahkan permasalahan di sekolah, terutama dengan seringnya pembelajaran secara daring, seperti kedisiplinan mengajar, kelengkapan tugas administrasi guru, penanganan siswa bermasalah, dan kordinasi dengan guru serta tenaga kependidikan di sekolah.⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat, juga terlihat beberapa indikasi yang menunjukkan masih kurang optimalnya kinerja guru. Pada kenyataannya tidak semua guru memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Masih banyak permasalahan yang terkait dengan kinerja guru, seperti penguasaan terhadap materi pelajaran belum optimal, karena guru kurang mempersiapkan diri dengan perangkat pembelajaran dan sumber belajar yang memadai. Guru juga belum kreatif dalam menggunakan media dan sumber belajar yang tersedia di sekolah, dan pengelolaan kelas yang belum optimal, sehingga suasana kelas kurang kondusif bagi pembelajaran.⁹

Sedangkan dari hasil wawancara dengan guru diperoleh informasi perlunya perubahan gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk merespon permasalahan di sekolah saat ini, seperti menerima masukan dan saran dari guru, mengetahui kesulitan guru melalui diskusi dan membantu penyediaan fasilitas mengajar bagi guru.¹⁰

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, diketahui beberapa permasalahan yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini, yaitu: guru

⁸ Wawancara dengan Kepala MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat, tanggal 2 Februari 2022

⁹ Wawancara dengan Kepala MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat, tanggal 2 Februari 2022

¹⁰ Wawancara dengan Guru MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat, tanggal 2 Februari 2022

masih sulit bekerja sebagai tim dalam memecahkan permasalahan di sekolah, terutama dengan seringnya pembelajaran secara daring, seperti kedisiplinan mengajar, kelengkapan tugas administrasi guru, penanganan siswa bermasalah, dan kordinasi dengan guru serta tenaga kependidikan di sekolah. Masalah lain yaitu guru kurang mempersiapkan diri dengan perangkat pembelajaran dan sumber belajar yang memadai. Guru juga belum kreatif dalam menggunakan media dan sumber belajar yang tersedia di sekolah, dan pengelolaan kelas yang belum optimal, sehingga suasana kelas kurang kondusif bagi pembelajaran. Selain itu masih banyak guru yang tidak hadir sesuai dengan jadwal pelajaran di sekolah, tanpa ada izin atau pemberitahuan kepada kepala sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Berangkat dari permasalahan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Guru masih sulit bekerja sebagai tim dalam memecahkan permasalahan di sekolah, terutama dengan seringnya pembelajaran secara daring
2. Belum optimalnya kelengkapan tugas administrasi guru dan standar pendidikan di sekolah.
3. Kesulitan guru dalam penanganan siswa bermasalah, dan kurangnya kordinasi dengan guru serta tenaga kependidikan di sekolah.
4. Kurang optimalnya kinerja guru dalam mempersiapkan diri dengan perangkat pembelajaran dan sumber belajar yang memadai.

5. Guru yang tidak hadir sesuai dengan jadwal pelajaran di sekolah, tanpa ada izin atau pemberitahuan kepada kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Mengacu kepada beberapa masalah yang disebutkan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Persepsi guru dibatasi pada pandangan terhadap program dan kebijakan sekolah.
2. Gaya kepemimpinan dibatasi pada perilaku dan tindakan kepala sekolah dalam memecahkan permasalahan di sekolah
3. Kinerja guru dibatasi pada kinerja guru dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru pada proses belajar mengajar di sekolah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pertanyaan penelitian yang dapat diajukan adalah bagaimana

1. Apakah ada Pengaruh persepsi guru Tentang Standar Pendidikan terhadap kinerja guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat?
3. Apakah ada Pengaruh persepsi guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh persepsi guru Tentang Standar Pendidikan terhadap kinerja guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh persepsi guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoretis

- 1) Dapat dijadikan bahan kajian dengan dukungan data-data empiris di lapangan tentang upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja kepemimpinan di sekolah.
- 2) Dapat dijadikan informasi dengan adanya data-data ilmiah di lapangan yang terkait dengan hubungan antara kepala sekolah dan guru .
- 3) Memberikan informasi tentang faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kerja sama antara kepala sekolah dan guru.

b. Secara Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja kepemimpinan kepala sekolah di MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat.
- 2) Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan kajian bagi kepala sekolah dan guru di MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat berdasarkan realitas data di lapangan.

F. Penelitian Relevan Terdahulu

Penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya dalam beragam perspektif dan tinjauan. Di antara penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian Novianty Djafri dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini di Kota Gorontalo.”¹¹ Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif Budaya Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, artinya dengan budaya kerja yang baik dari kepala sekolah akan meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah PAUD bersama bawahan dan anggota serta unsur sekolah (guru, orangtua, siswa/wi dan masyarakat sekitar sekolah PAUD serta pemerintah yang membidangi pengelolaan sekolah PAUD).

Dibandingkan penelitian Novianty Djafri di atas, penelitian ini lebih melihat aspek penerimaan guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah

¹¹ Novianty Djafri , “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini di Kota Gorontalo., *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* (2020)

dalam melaksanakan perannya sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor Sisi lain dari penelitian ini yang berbeda dengan penelitian di atas adalah aspek *leadership* kepala sekolah dalam bentuk keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi dalam memimpin.

Nana Suyadi juga melakukan penelitian tentang kinerja guru dengan judul "*Pengaruh Persepsi Guru tentang Peranan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru.*"¹²

Fokus penelitian di atas lebih ditujukan pada penelitian tentang kinerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi oleh persepsi guru tentang peranan kepala sekolah, dan komite sekolah. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa persepsi guru tentang peranan kepala sekolah dan komite sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Dibandingkan penelitian Nana Suyadi di atas, penelitian ini lebih melihat cara yang dipilih dan dipergunakan kepala sekolah dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Sisi lain dari penelitian ini yang berbeda dengan penelitian di atas adalah aspek *leadership* kepala sekolah dalam bentuk keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi dalam memimpin.

Azis Suwatno melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11

¹²Nana Suyadi, "*Pengaruh Persepsi Guru tentang Peranan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru.*" Perpustakaan IAIN Jurai Siwo Metro

Bandung”.¹³ Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berbeda dengan penelitian Azis Suwatno di atas, penelitian ini lebih melihat aspek *leadership* kepala sekolah dalam bentuk keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi dalam memimpin. Sisi lain dari penelitian ini yang berbeda dengan penelitian di atas adalah tinjauan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengkoordinasikan sumber daya di sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif.

¹³Azis Suwatno, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* (2019)

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja mengacu kepada suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja guru menggambarkan kualitas pencapaian, ketepatan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar profesi guru. Profesi sebagai pendidik menuntut guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan nilai-nilai pendidikan.

Kinerja dapat diartikan “tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”¹ Menurut Lawler dan Porter dalam E. Mulyasa, kinerja diartikan sebagai berikut:

Performance = Effort x Ability x Role Perceptions. *Effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan oleh seseorang dalam situasi tertentu. *Abilities* adalah karakteristik individu seperti integritas, ketrampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan *role perceptions* adalah kesesuaian antara usaha yang

¹ Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), h.. 155

dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan.²

Menurut definisi lain “Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja.”³ Secara lebih spesifik tentang kinerja guru, Ondi Saondi, dan Aris Suherman mengatakan “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.”⁴

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari beberapa aspek yang ditampilkan oleh seseorang meliputi *effort* atau energi yang dikeluarkan dalam menjalankan tugasnya, *abilities* yaitu integensi, dan ketrampilan sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan tugasnya, dan *role perceptions* yaitu kesesuaian antara tugas yang dilakukan guru dengan persepsi atasan tentang tugas yang seharusnya dikerjakan.

Kinerja yang dilakukan oleh seseorang berhubungan erat dengan garis kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan. Kinerja berkaitan dengan produktifitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktifitas organisasi yang tinggi. Kinerja yang ditunjukkan seseorang adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

²Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI*, h.. 155

³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013) h. 136

⁴Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Ferika Aditama, 2010), h. 21

atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu pelaksanaan. Perilaku kerja yang ditunjukkan sesuai dengan standar profesi pendidikan.

Kinerja seseorang dapat dinilai dari cara kerja yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan organisasi, sesuai dengan visi, dan misi organisasi tersebut. Oleh karena itu, penilaian kinerja berkaitan dengan aturan dan standar operasional yang ditetapkan oleh organisasi terhadap pekerja atau karyawannya

Kinerja guru dalam perspektif pendidikan Islam dapat diartikan sebagai berikut:

Kinerja guru mengisyaratkan pada perilaku guru dalam situasi pembelajaran, baik dalam kelas, atau di luar kelas. Kinerja ini dilihat sebagai terjemah operasional terhadap apa yang dikerjakan guru, berupa pekerjaan, strategi pembelajaran, manajemen kelas, kontribusinya dalam kegiatan sekolah atau perbuatan lain yang dapat memberi kontribusi dalam merealisasikan kemajuan pembelajaran siswa.⁵

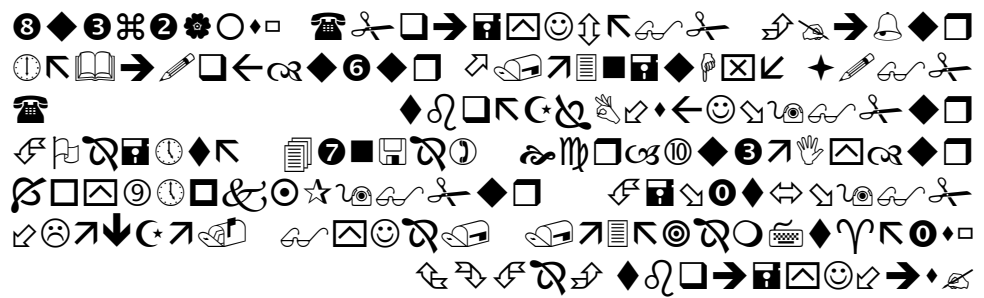
Memahami kutipan di atas, dapat diambil pengertian bahwa kinerja guru merupakan gambaran dari perilakunya dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Tampilan kinerja tersebut dapat berupa kegiatan operasional dalam bentuk pembelajaran di kelas, penggunaan strategi belajar, pengelolaan kelas, dan kegiatan yang tidak berkaitan langsung dengan pembelajaran di kelas, tetapi kemajuan belajar siswa.

Dilihat dari perspektif pendidikan Islam, kinerja merupakan perpaduan antara profesionalisme dan akhlak. Penghayatan terhadap

⁵Hasan Syihatah dan Zainab an-Najjar, *Mu`jam Mustolah at-Tarbawiyah wa Nafsiyyah* (Kairo: ad-Dar al-Misriyyah, 2003), h. 29

nilai/makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan akhlakul karimah. Garis singgung antara keduanya merupakan keinerja aktual (*performance*) yang harus dikembangkan.⁶

Guru merupakan profesi dengan seperangkat tugas khusus di bidang pendidikan yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini, ajaran Islam menyuruh agar setiap individu mengerjakan tugasnya dengan baik, karena hasil dari pekerjaannya akan dilihat oleh Allah Swt, Rasul, dan orang-orang mukmin, sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran Surah at-Taubat sebagai berikut:



Dan, katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. at-Taubah; 105)⁷

Guru yang memiliki kinerja yang baik terlihat dari profesionalitas yang ditunjukkan pada saat mendidik dan membimbing siswanya,

167 ⁶Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Pres, 2008), h.

⁷ Q.S. at-Taubah; 105

didukung pula dengan akhlak mulia yang ditunjukkan guru, sehingga guru juga menjadi panutan bagi siswanya. Profesionalitas guru perlu dikuatkan dengan akhlak mulia, sehingga tugas pendidikan guru bukan hanya menyampaikan materi saja, tetapi juga internalisasi nilai-nilai akhlak menjadi perilaku peserta didiknya.

2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).⁸

Berdasarkan pendapat di atas, dalam konteks kinerja guru dapat dikemukakan bahwa indikator kinerja guru adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran pendidikan oleh guru yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memperhitungkan *input*, *output*, hasil, dan dampak dari pendidikan yang diselenggarakan guru.

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.

⁸ Indra Bastian, *Akutasnsi Sektor Publik Suatu pengantar*, (Surabaya: Gelora Aksara Pratama, 2006), h. 267

Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu di antara dua persyaratan di atas.⁹

Indikator kinerja guru mengacu kepada seperangkat pengetahuan dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional. Indikator tersebut mencakup kemampuan guru menguasai bahan, menggunakan media atau sumber belajar, menggunakan metode dalam pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar siswa, sebagaimana dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Dimensi dan Indikator Kinerja Guru¹⁰

Dimensi	Indikator
1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menguasai bahan • Mengelola proses belajar mengajar • Mengelola Kelas
2. Kecepatan/ketepatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan media atau sumber belajar • Menguasai landasan pendidikan • Merencanakan program pengajaran
3. Inisiatif dalam Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memimpin kelas • Mengelola interaksi belajar mengajar • Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4. Kemampuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran • Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
5. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan • Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

⁹ Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi keguruan*, h. 59

¹⁰Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 71

Berdasarkan tabel di atas, indikator kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas. Indikator kinerja guru juga mencakup kemampuan guru dalam menggunakan media atau sumber belajar, merencanakan program pengajaran, dan menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. Secara umum indikator kinerja guru mengacu kepada 4 dimensi, yaitu: kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi guru dalam menjalankan tugasnya.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Pada dasarnya seperangkat tugas harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar. Tugas guru ini berkaitan dengan kompetensi profesional. “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mengajar membimbing mengarahkan melatih menilai evaluasi pada anak jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.¹¹

Guru harus bekerja profesional dan menyadari benar-benar pekerjaannya sebagai amanah Allah SWT. Tugas tersebut sejalan dengan amanah pendidikan yang bukan hanya dilihat dari aspek profesi tetapi juga dari kewajiban seseorang yang memiliki pengetahuan untuk mengajarkan ilmunya kepada orang lain yang dilandasi oleh keikhlasan dan keinginan mencapai ridha Allah SWT.

¹¹Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1

“Tugas pendidik yang utama adalah menyempurnakan, membersihkan dan menyucikan serta membawa hati manusia untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.”¹² Tugas pokok guru dalam pendidikan Islam adalah sebagai berikut:

1. Tugas penyucian guru hendaknya mengembangkan bersihkan jiwa peserta didik agar dapat mendekatkan diri kepada Allah menjauhkan menjauhkannya dari keburukan dan menjaganya tetap berada pada fitrahnya.
2. Tugas pengajaran guru hendaknya menyampaikan berbagai pengetahuan dan pengalaman kepada peserta didik untuk diterjemahkan dalam tingkah laku dan kehidupannya.¹³

Mencermati pendapat di atas, tugas guru dalam perspektif pendidikan Islam meliputi tugas penyucian, dan pengembangan jiwa peserta didik, agar dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT, dan menyampaikan pengetahuan sebagai acuan dasar bagi peserta didik untuk berperilaku sesuai ajaran Islam.

Profesi sebagai pendidik di sekolah, bukan hanya dilihat sebagai jabatan yang menuntut profesionalitas sesuai tuntutan profesi, tetapi lebih dari itu, menyangkut pula ibadah dan kewajiban seorang yang berilmu untuk memberi manfaat kepada orang lain. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam ayat sebagai berikut:

¹²Abdul Mujib, dan Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 90

¹³Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 96

Sesungguhnya orang-orang yang menyembunyikan apa yang telah Kami turunkan berupa keterangan-keterangan (yang jelas) dan petunjuk, setelah Kami menerangkannya kepada manusia dalam Al Kitab, mereka itu dilaknati Allah dan dilaknati (pula) oleh semua (mahluk) yang dapat melaknati. (Q.S. al-Baqarah; 159)¹⁴

Menyampaikan ilmu pengetahuan merupakan kewajiban pendidik dalam rangka menghilangkan kebodohan, dan kesesatan, sehingga mengabaikan kewajiban tersebut mendapat ancaman siskasaan dari Allah Swt. guru harus menyampaikan kebenaran sebagaimana Ia mengetahui kebenaran tersebut sehingga dia dapat menyelamatkan dirinya sendiri dan orang lain yang terbebas dari kesesatan aqidah dan perilaku. dengan demikian kewajiban menyampaikan ilmu bagi pendidik agama merupakan rangkaian dari misi ajaran Nabi yang mengajak umat kepada jalan Allah sehingga dapat memperoleh keselamatan baik di dunia maupun di akhirat

Dilihat dari perspektif pendidikan nasional, tugas guru secara garis besar dapat ditinjau dari tugas-tugas yang langsung berhubungan dengan tugas utamanya, yaitu menjadi pengelola dalam proses pembelajaran, dan tugas tugas lain yang tidak secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran tetapi akan menunjang hasilnya menjadi guru yang handal dan dapat diteladani.

Tugas guru dalam konteks pendidikan Islam meliputi bidang tugas sebagai berikut:

¹⁴Q.S. al-Baqarah; 159

1. Sebagai pembimbing pendidik agama harus membawa peserta didik ke arah kedewasaan berpikir yang kreatif dan inovatif.
2. Sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat setelah peserta didik tamat belajar di suatu sekolah pendidik agama harus membantu agar alumni yang mampu mengabdikan dirinya dalam lingkungan masyarakat.
3. Sebagai penegak disiplin pendidik agama harus menjadi contoh dalam melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah.
4. Sebagai administrator seorang pendidik agama harus pula mengerti dan melaksanakan urusan tata usaha terutama yang berhubungan dengan administrasi pendidikan.
5. Sebagai suatu profesi seorang pendidik agama harus bekerja profesional dan menyadari benar-benar pekerjaannya sebagai amanah Allah SWT.
6. Sebagai perencanaan kurikulum maka pendidik agama harus berpartisipasi aktif dalam setiap penyusunan kurikulum karena dia yang lebih tahu kebutuhan peserta didik dan masyarakat tentang masalah keagamaan.
7. Sebagai pekerja yang memimpin (*guidance worker*), pendidik agama harus berusaha membimbing peserta didik dalam pengalaman belajar
8. Sebagai fasilitator pembelajaran pendidik agama bertugas membimbing dalam mendapatkan pengalaman belajar memonitor

kemajuan belajar membantu kesulitan belajar atau (melancarkan pembelajaran).

9. Sebagai motivator pendidik agama harus dapat memberikan dorongan dan niat yang ikhlas karena Allah SWT dalam belajar.¹⁵

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa tugas guru mencakup seperangkat tugas dalam dalam profesi kependidikan yang didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam. Guru seorang pendidik harus bekerja profesional dan menyadari benar-benar pekerjaannya sebagai amanah Allah SWT.

Tugas guru di atas sejalan dengan amanah pendidikan yang bukan hanya dilihat dari aspek profesi tetapi juga dari kewajiban seseorang yang memiliki pengetahuan untuk mengajarkan ilmunya kepada orang lain yang dilandasi oleh keikhlasan dan keinginan mencapai ridha Allah Swt. Mengajarkan ilmu bukan hanya untuk kepentingan peserta didik sebagai bekal hidup di masyarakat, tetapi juga untuk bekal peserta didik di akhirat.

Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi ditunjukkan melalui kemampuannya memahami dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta melalui kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan

¹⁵Ramayulis, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2010), h. 56

yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk yang beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma norma agama dan moral sikap mental.¹⁶

Memahami pendapat di atas, tanggung jawab guru meliputi tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta melalui kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Pelaksanaan seluruh tanggung jawab guru akan membantu tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

Menurut Mulyana Z. tanggung jawab guru meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Guru bertanggung jawab sebagai pendidik.
- b. Guru bertanggung jawab terhadap profesinya.
- c. Guru bertanggung jawab sebagai pengajar.
- d. Guru bertanggung jawab sebagai pendamping dan pembimbing peserta didik, guru sebagai pengemban kurikulum mulai dari Silabus, RPP Dan rekayasa yang lainnya, dan

¹⁶Suyanto dan Ahmad Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Erlangga, 2011), h. 24

e. Guru bertanggung jawab terhadap pengelolaan kelas.¹⁷

Memahami pendapat di atas, guru memiliki beberapa macam tanggung jawab, diantaranya tanggung jawab sebagai pendidik, tanggung jawab terhadap profesi, tanggung jawab sebagai pengajar, dan tanggung jawab dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam menjalankan tanggung jawabnya merupakan tuntutan profesi yang harus dijalankan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Guru bertanggung jawab dalam mengelola pembelajaran, dan membimbing peserta didiknya dalam belajar, serta menjadi teladan dan seluruh perbuatan dan ucapan bagi peserta didiknya.

Islam sebagai ajaran *rahmatan lil alamin* menegaskan bahwa kebenaran adalah hak dari semua manusia, sehingga orang yang mengetahui kebenaran dan memiliki pengetahuan berkewajiban untuk menyampaikannya kepada orang lain yang belum mengetahuinya. Dalam hal ini guru memiliki kewajiban untuk mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik, sebagai bekal dalam menjalani kehidupan agar sesuai dengan ajaran Islam. Melihat peran tersebut, maka pendidik memiliki kedudukan mulia dalam ajaran Islam, sebagai penerus misi para nabi dalam mengajak umat menuju kebenaran dan dapat meraih kebahagiaan hidup, di dunia dan akhirat.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

¹⁷ Mulyana Z. *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta: Grasindo, 2013), h. 40

Kinerja yang ditampilkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
2. Pendidikan, pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktifitas.
3. Keterampilan, makin terampil tenaga pendidikan, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
4. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.¹⁸

Berdasarkan kutipan di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor manajemen yang dilakukan oleh pimpinan sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan penting dalam mendorong tenaga pendidik untuk menampilkan kinerja yang lebih baik. Kepala sekolah dapat berperan dalam menumbuhkan motifasi, dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional.

¹⁸E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 139

Kinerja guru mencerminkan kondisi lingkungan kerja, dan keempatan untuk pengembangan dan peningkatan ketrampilan guru. Peningkatan kesejahteraan guru dan hubungan antar tenaga pendidikan merupakan salah satu faktor yang secara elementer dapat mempengaruhi kinerja guru. Kesejahteraan dapat mempengaruhi sikap mental guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru.

B. Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan

1. Pengertian Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan

Persepsi diartikan proses di mana individu mengatur dan menginterpre-tasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.”¹⁹.

Robbins dalam Sabarini mendefinisikan persepsi: *A process by which individuals organize and interpret their sensory impressions in order to give lileaning to their environment.* Persepsi sebagai suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan atau menginterpre-tasikan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.²⁰

Bimo Walgito mengartikan persepsi sebagai suatu proses yang didahului oleh pengindraan, yaitu merupakan proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat inderanya atau juga disebut proses sensoris.²¹

¹⁹Stephhen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, alih bahasa Diana Angelica dkk, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 175

²⁰Sri Santoso Sabarini, *Persepsi dan Pengalaman Akademik Dosen Keolahragaan Mengimplementasikan E-Learning pada Masa Pandemi Covid-19*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), h. 24

²¹Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta : Andi Offset, 2004), h.87-88.

Persepsi adalah pengalaman tentang objek peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.²² Persepsi guru berarti tanggapan guru terhadap suatu objek setelah melalui proses penginderaan, kemudian menyimpulkan dan menafsirkannya terhadap berbagai keadaan yang terjadi di sekitarnya.²³

Memahami pendapat di atas, persepsi guru dapat diartikan sebagai penilaian atau interpretasi guru tentang terhadap peristiwa yang terjadi di lingkungannya. Persepsi dapat dikatakan sebagai sebuah proses masuknya pesan atau informasi ke yang terintegrasi dengan pikiran, perasaan, dan pengalaman individu. Perilaku individu tidak semata-mata reflek otomatis atau stimulus, melainkan juga akibat reaksi yang timbul sebagai hasil interaksi antara lingkungan dengan skema kognitif individu itu sendiri.

Persepsi berarti cara menginterpretasikan pesan yang telah diproses oleh sistem inderawi. Dengan kata lain persepsi adalah proses memberi makna pada sensasi. Karakteristik yang terdapat dalam persepsi adalah adanya proses interpretasi individu terhadap kesan-kesan sensoris di luar dirinya, disebabkan oleh adanya stimulus dari panca inderanya, baik berupa penglihatan, pendengaran dan sebagainya.

2. Standar Pendidikan

a. Standar pendidik dan Tenaga Kependidikan

²²Sri Santoso Sabarini, *Persepsi dan Pengalaman*,..., h. 22

²³Ahmad Asrin, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*, (Pasaman: Azka Pustaka, 2021), h. 53

Dalam UU No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional yang berisi perintah pembentukan badan Akreditasi dan Sertifikasi Mengajar di daerah merupakan bentuk dari pada peningkatan kualitas tenaga pendidik secara nasional”.²⁴Maka, peningkatan kualitas pendidik perlu adanya dalam pemenuhan program pembangunan nasional secara merata di daerah-daerah dengan ditandai adanya sertifikasi pendidik yang memenuhi kriteria pendidik berkompeten pada jenjang kualifikasinya.

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 19 Tahun 2005 mengamanatkan bahwa guru profesional harus memiliki syarat kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/ D-IV dan memiliki empat kompetensi utama yakni: kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial.²⁵ Jadi, guru sebagai agen perwujudan suatu tujuan pendidikan nasional yang berkompeten di bidangnya serta layak diangkat dengan kualifikasi akademik yang baik sesuai standar yang telah ditetapkan.

b. Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Artinya, peserta didik sebagai *output* satuan lembaga pendidikan masih dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi serta kematangan sikap dan siap hidup mandiri

²⁴ Jamal Suprihatiningrum, *Guru profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 128

²⁵ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*, (Jakarta: Indeks, 2011), hlm. 3

Diharapkan peserta didik mampu mengembangkan diri secara optimal dengan memanfaatkan kelebihan diri, berpartisipasi dalam penegakan aturan - aturan sosial, membangun dan menerapkan informasi dan pengetahuan secara logis, kritis, kreatif dan inovatif, dan lain sebagainya.” Dengan demikian, peserta didik telah dibekali mental yang kuat, rasa solidaritas yang hangat, serta peka terhadap lingkungannya.

c. Standar Isi

Guru adalah yang paling mengetahui tentang kebutuhan kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Karena itu sangat penting bila guru turut aktif dalam pembinaan kurikulum peserta didiknya. Adapun sumbangsih yang dapat dilakukan oleh seorang guru yakni: menyarankan ukuran-ukuran yang mungkin dapat digunakan dalam memilih bahan-bahan kurikulum, berusaha menemukan minat, kebutuhan dan kesanggupan peserta didik, berusaha menemukan cara- cara yang tepat agar antara sekolah dan masyarakat terjalin hubungan kerja sama yang seimbang, mempelajari isi, dan bahan pelajaran pada setiap kelas dan meninjaunya dalam hubungan dengan praktek sehari- hari. Selain itu, akan lebih baik pula apabila guru melakukan langkah-langkah tertentu dalam penilaian terhadap buku-buku pelajaran yang sedang digunakan.

Maka dari itu, keikutsertaan guru dalam pembinaan kurikulum sangat diperlukan guna mengetahui minat kesanggupan siswa sebagai objek pendidikan serta dapat memilah dan meninjau bahan-bahan kurikulum agar dapat dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari, lalu guru

dapat pula menjembatani cara yang tepat agar terjalin hubungan baik antara pihak sekolah dan pihak masyarakat.

d. Standar Proses

Penetapan standar proses pendidikan, menurut Dr. Wina Sanjaya, merupakan kebijakan yang sangat penting dan strategis dalam pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan. Dengan adanya standar proses pendidikan ini, setiap guru dapat menentukan bagaimana seharusnya proses pembelajaran berlangsung. Sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan peserta didik sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan dan bagaimanapun lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru dalam mengimplementasikannya, semua akan kurang bermakna. Maka darinya, arti keberadaan seorang guru yang berhasil dalam proses pembelajarannya akan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang efektif dan efisien sesuai kurikulum yang telah ditetapkan oleh satuan pendidikan.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Pada dasarnya lembaga pendidikan itu didirikan guna menyelenggarakan proses belajar mengajar bagi peserta didik. Oleh karena itu, setiap kelas di sekolah perlu dilengkapi dengan sarana belajar mengajar yang dapat digunakan guru maupun peserta didiknya. Artinya, demi terselenggaranya proses pembelajaran yang efektif, kondusif serta

produktif maka perlu tersedianya fasilitas yang memadai agar tercapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

f. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan merupakan biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan pengembangan guru serta sebagai acuan untuk pembiayaan program pembelajaran yang berkaitan dengan profesinya. Biaya merupakan keseluruhan pengeluaran baik yang bersifat uang maupun bukan uang, sebagai ungkapan rasa tanggung jawab semua pihak. bagian dari dana pendidikan yang diperlukan untuk membiayai kegiatan pembelajaran agar dapat berlangsung dengan baik sesuai tujuan bersama.

g. Standar Pengelolaan

Guru hendaknya mampu mempergunakan pengetahuan tentang teori belajar mengajar dari teori perkembangan hingga memungkinkan untuk menciptakan situasi belajar yang baik mengendalikan pelaksanaan pengajaran dan pencapaian tujuan. Artinya, sebagai seorang guru perlu merangkai kegiatan yang terencana, terorganisasi, termotivasi, terkendali, dan dapat dikembangkan dengan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan Pendidikan.

Guru dalam melaksanakan pengelolaan pembelajaran harus memenuhi perencanaan tujuan pembelajaran, pengorganisasian sumber belajar, pemimpin dalam memotivasi serta menstimulasi peserta didik, dan sebagai pengawas selama proses pembelajaran berlangsung. Serangkaian

pemenuhan pelaksanaan pembelajaran yang telah disebutkan tidak lepas dari upaya guru dalam mengatur segalanya yang mengacu pada standar yang telah ditetapkan.

h. Standar Penilaian

“Tujuan utama penilaian adalah untuk melihat tingkat keberhasilan, efektifitas, dan efisiensi dalam proses pembelajaran.”²⁶ Dimaksudkan supaya standar penilaian dijadikan suatu prosedur, mekanisme dan instrument dalam menentukan hasil belajar peserta didik. Selain itu guru juga harus menggunakan teknik penilaian sesuai dengan aturan yang berlaku demi tercapainya tujuan pembelajaran.

Cakupan minimal standar penilaian pendidikan yang harus dipenuhi yakni meliputi: penilaian hasil belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh madrasah, penilaian hasil belajar oleh pemerintah, kelulusan, evaluasi, akreditasi, sertifikasi serta penjaminan mutu pendidikan.²⁷ Jadi, serangkaian penilaian yang sudah ditetapkan akan mampu mengukur tingkat keberhasilan peserta didik serta dapat membantu dalam pengembangan mutu pendidikan nasional.

3. Proses Terjadinya Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan

Proses persepsi didahului oleh proses sensasi. Sensasi merupakan tahap paling awal dalam penerimaan informasi. Sensasi berasal dari kata *sense*, yang artinya alat indra yang menghubungkan organisme dengan lingkungannya. Sensasi adalah proses menangkap stimulus melalui alat

²⁶ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, h. 24

²⁷ Khaeruddin, dkk., *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Yogyakarta: Nuansa Aksara, 2007), h. 68-74

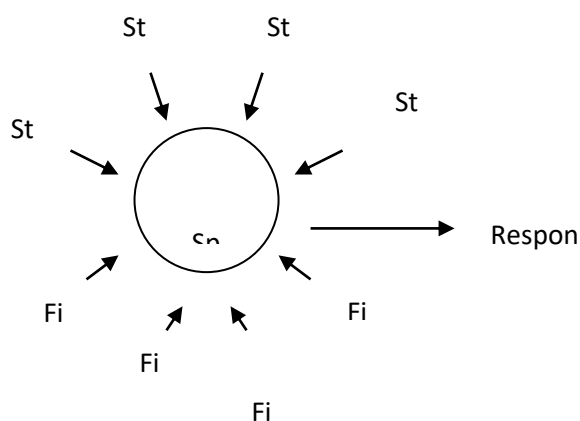
indra. Proses sensasi terjadi saat alat indra mengubah informasi menjadi impuls-impuls saraf yang dimengerti oleh otak. Dengan melakukan persepsi, manusia memperoleh pengetahuan baru. Persepsi mengubah sensasi menjadi informasi.²⁸

Stimulus dari obyek yang diamati sebelum menjadi persepsi terlebih dahulu mengalami proses dalam diri seseorang. Proses tersebut melibatkan unsur fisiologis dan psikologis orang yang bersangkutan. Obyek menimbulkan stimulus dan stimulus mengenai alat indra atau reseptor. Proses ini dinamakan *proses kealaman (fisik)*. Stimulus yang diterima oleh alat indera dilanjutkan oleh syaraf sensorik ke otak. Proses ini dinamakan *proses fisiologis*. Kemudian terjadilah suatu proses di otak, sehingga individu dapat menyadari apa yang dia terima dengan reseptor itu, sebagai suatu akibat dari stimulus yang diterimanya. Proses yang terjadi dalam otak atau pusat kesadaran itulah yang dinamakan *proses psikologi*. Dengan demikian taraf terakhir dari proses persepsi ialah individu menyadari tentang apa yang diterima melalui alat indera atau reseptor”.⁸

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa proses terjadinya persepsi melalui tiga tahapan, yaitu proses kealaman (fisik), proses fisiologis, dan proses psikologis. Sedangkan tahapan terakhir dari proses persepsi adalah individu menyadari tentang obyek persepsi yang diterima dari alat indera atau reseptor. Proses ini merupakan proses terakhir dari persepsi dan merupakan persepsi yang sebenarnya.

²⁸Sri Santoso Sabarini, *Persepsi dan Pengalaman,...*, h. 22

Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dalam berbagai macam bentuk. Dalam proses tersebut, stimulus yang diterima individu tidak hanya satu stimulus saja, melainkan berbagai macam stimulus yang ditimbulkan oleh keadaan sekitar. Secara skematis menurut Bimo Walgito dikemukakan sebagai berikut :



St = Stimulus (faktor Luar)

Fi = Faktor intern (faktor dalam, termasuk perhatian)

Sp = Struktur pribadi individu²⁹

Skema tersebut menjelaskan bahwa individu menerima berbagai macam stimulus yang datang dari luar dirinya. Tetapi tidak semua stimulus diberikan respon melainkan hanya stimulus yang menarik bagi individu tersebut yang akan diberikan respon. Individu mengadakan seleksi terhadap stimulus dari luar yang mengenainya, dan disinilah berperannya perhatian. Sebagai akibat dari stimulus yang dipilihnya, individu menyadari dan memberikan respon sebagai reaksi terhadap stimulus tersebut.

²⁹Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi*,..., h., 91

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi seseorang tidak timbul begitu saja, tentu ada-ada faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor itulah yang menyebabkan mengapa dua orang yang melihat sesuatu yang sama mungkin memberi interpretasi yang berbeda tentang yang dilihatnya.

Sejumlah faktor beroperasi untuk membentuk dan kadang mengubah persepsi. Faktor-faktor ini bisa tercetak dalam diri pembentuk persepsi, dalam diri objek atau target yang diartikan, atau dalam konteks situasi di mana persepsi tersebut dibuat. Ketika seorang individu melihat sebuah target dan berusaha untuk menginterpretasikan apa yang dilihat, interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi dan pembuat persepsi individu tersebut. Karakteristik pribadi yang mempengaruhi persepsi meliputi sikap, kepribadian, motif, minat, pengalaman masa lalu dan harapan-harapan seseorang.³⁰

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terdiri dari :

a. Diri orang yang bersangkutan sendiri

Apabila seseorang melihat sesuatu dan berusaha untuk memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya itu, ia dipengaruhi oleh karakteristik individual yang turut berpengaruh seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman dan harapannya.

b. Sasaran persepsi tersebut

³⁰ A. R. Dilapanga, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), h. 46

Sasaran itu mungkin berupa orang, benda atau peristiwa. Sifat-sifat sasaran itu biasanya berpengaruh terhadap persepsi orang yang melihatnya. Dengan perkataan lain, gerakan, suara, ukuran, tindakan dan ciri-ciri lain dari sasaran persepsi turut menentukan cara pandang orang yang melihatnya.

c. Faktor situasi

Persepsi harus dilihat secara kontekstual yang berarti dalam situasi mana persepsi itu timbul perlu mendapat perhatian. Situasi merupakan faktor yang turut berperan dalam penumbuhan persepsi seseorang.³¹

Rahmi menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi, diantaranya adalah fisiologi, usia, budaya, kemampuan kognitif, dan diri sendiri.

1. Fisiologi

Perbedaan kemampuan indra dan kemampuan fisiologi adalah salah satu alasan mengapa setiap orang dapat memiliki persepsi yang berbeda untuk hal yang sama.

2. Usia

Usia adalah faktor yang mempengaruhi persepsi manusia, karena dengan mengalami peristiwa yang sama tetapi jangka waktu yang berbeda membuat perbedaan persepsi.

3. Budaya

³¹ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Implikasinya*, (Jakarta; Bina Aksara, 2000), h. 101-105.

Budaya adalah keseluruhan nilai, norma, kepercayaan, dan, pemahaman dan interpretasi terhadap pengalaman yang melingkupi sekelompok manusia. Budaya membentuk pola kehidupan dan memandu bagaimana cara manusia berpikir, merasakan, dan berkomunikasi. Budaya punya pengaruh yang amat besar dalam mempengaruhi persepsi.

d. Kemampuan Kognitif

Selain faktor fisiologis, budaya, dan pengaruh sosial, persepsi juga dipengaruhi oleh kemampuan kognitif. Bagaimana cara kita berpikir terhadap situasi dan manusia yang akan mempengaruhi bagaimana cara kita memilih, menyusun, dan menginterpretasikan pengalaman.

e. Diri Sendiri

Hal terakhir yang mempengaruhi persepsi adalah diri sendiri. Beragam cara melihat hubungan interpersonal pada orang dengan gaya kelekatan yang berbeda akan mempengaruhi persepsinya.³²

Berdasarkan pendapat di atas, persepsi tidak timbul begitu saja, tentu ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang, diantaranya psikologi, famili dan kebudayaan. Kondisi psikologi seseorang dapat mempengaruhi persepsinya terhadap segala sesuatu yang terjadi di alam dunia ini. Faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap persepsi seorang individu adalah kondisi dan situasi dalam famili atau keluarganya.

³²Siti Rahmi, *Komunikasi Interpersonal dan Hubungannya dalam Konseling*, (Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2021), h. 124

C. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran

Menurut definisi lain, kepala sekolah adalah “orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat, serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.”

Kepala sekolah merupakan figur utama yang bertanggung jawab terhadap seluruh proses pendidikan di sekolah. Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas dan tanggung jawab memimpin satuan pendidikan pada jenjang tertentu, untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan di sekolah yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Peran penting kepala sekolah tersebut menuntut profesionalitas kepala sekolah dalam menjalankan tugas, dan kemampuan manajerial dalam mengelola, dan memanfaatkan berbagai macam sumber daya sekolah, baik sumber daya manusia, sumber daya finansial, maupun sumber daya non finansial.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.³³

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dimaknai sekumpulan dan serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. Termasuk di dalamnya kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

³³Sukarman Purba, et al, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), h. 53

kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, dan merasa tidak terpaksa.³⁴

Adapun gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut isinya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain.³⁵

Gaya kepemimpinan menunjuk pada perilaku kepemimpinan dalam bentuk peran yang dimainkan oleh para pemimpin untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin orang lain sebagai pengikutnya di dalam situasi tertentu, baik kelompok maupun di dalam suatu organisasi.³⁶

Gaya kepemimpinan (*leadership behavior/style*) diartikan pula sebagai perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.³⁷ Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dan seseorang yang dirasakan oleh orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau

³⁴Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, (Jakarta: Prenada Media, 2018), h.43

³⁵Zaharuddin, *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, (Pekalongan: Penerbit NEM, 2020), h. 49

³⁶Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2018), h. 2

³⁷Soekarso, dan Iskandar Putong, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*, (Iskandar Putong, 2015), h, 9

cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

38

Memahami pendapat di atas, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Mengacu pada serangkaian kemampuan dan sifat-sifat tersebut, maka gaya kepemimpinan bersifat dinamis dalam mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Gaya kepemimpinan menunjuk pada perilaku pemimpin dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan dalam realisasikan fungsi-fungsi kepemimpinan, menciptakan strategi kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan orientasi pada bawahan. Gaya kepemimpinan mencakup persepsi, nilai, sikap, dan perilaku pemimpin dalam memimpin dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan.

2. Unsur-Unsur Kepemimpinan Kepala Sekolah

³⁸Zaharuddin, *Gaya Kepemimpinan*,..., h. 50

Kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Jabatan kepala sekolah adalah jabatan profesi yang menuntut persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang memadai untuk menunjang tugas kepemimpinan sekolah, baik kualifikasi akademik, pengalaman, maupun kepribadian. Kompetensi tersebut dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas kepala sekolah.

Kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten, yang memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan, dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.³⁹

Adapun syarat yang diperlukan untuk menjadi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.

³⁹Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 28

- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya⁴⁰

Berdasarkan syarat di atas, maka kepala sekolah adalah jabatan profesional yang membutuhkan kualifikasi akademik yang memadai, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia sekolah secara optimal, dan memiliki kemauan kuat untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.

Kepala sekolah adalah suatu profesi yang menuntut penguasaan sejumlah kemampuan atau kompetensi khusus. Kompetensi tersebut dibutuhkan kepala sekolah dalam menjalankan berbagai peran strategisnya di sekolah, baik sebagai manajer, administrator maupun supervisor.

Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi:

- 1) Kompetensi dalam merumuskan visi, misi, tujuan, program, dan strategi sekolah.
- 2) Kompetensi dalam pengelolaan program sekolah secara menyeluruh.
- 3) Kompetensi dalam pengelolaan program pengajaran.
- 4) Kompetensi dalam pengelolaan personil sekolah.

⁴⁰H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h 92.

- 5) Kompetensi dalam pengelolaan keuangan sekolah.
- 6) Kompetensi dalam pengelolaan sarana dan prasana.
- 7) Kompetensi dalam pengelolaan hubungan sekolah dengan masyarakat.⁴¹

Berdasarkan kompetensi kepala sekolah di atas, secara umum dapat dikemukakan bahwa kepala sekolah merupakan faktor kunci keberhasilan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah. Rumusan visi, misi dan tujuan sekolah diperlukan sebagai arah bagi seluruh kegiatan di sekolah, baik kegiatan akademik, maupun ekstra kurikuler. Pencapaian sekolah terhadap visi, dan misi yang telah dirumuskan merupakan indikator mutu sekolah, sekaligus menunjukkan keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah dituntut pula memiliki kompetensi dalam mengelola program sekolah, personil sekolah, keuangan sekolah, sarana dan prasarana, dan mampu mengelola hubungan yang harmonis dan sinergis dengan masyarakat.

Adapun indikator untuk mengetahui kompetensi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah sebagai berikut:

1. Mengelola dan mendayagunakan pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal.

⁴¹Sudrwan Danim, *Visi Baru Manajemen sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 99-100

2. Mengelola dan mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah atau madrasah secara optimal untuk kepentingan pembelajaran
3. Mengelola keuangan sekolah atau madrasah sesuai dengan prinsip prinsip efisiensi transparansi dan akuntabilitas.
4. Mengelola lingkungan sekolah yang menjamin keamanan keselamatan dan kesehatan.
5. Mengelola ketatausahaan sekolah sebagai dasar dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah atau madrasah.
6. Mengelola sistem informasi sekolah atau madrasah dalam hukum penyusunan program dan pengambilan keputusan.
7. Mengelola layanan layanan khusus sekolah otomatis rasa dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik sekolah atau madrasah.
8. Memanfaatkan teknologi secara dalam pembelajaran dan manajemen sekolah atau madrasah.⁴²

Berdasarkan kutipan di atas, maka dalam mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya yang terdapat di sekolah, kepala sekolah dituntut untuk mampu mendayagunakan tenaga pendidik, dan kependidikan, mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah, mengelola keuangan sekolah, mengelola ketatausahaan sekolah, mengelola sistem informasi sekolah, dan mengelola layanan layanan khusus. Kepala sekolah

⁴²Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 89

harus dapat memberdayakan semua potensi sumber daya di sekolah untuk mendukung proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Studi kepemimpinan memiliki tiga lingkup utama, yaitu: *Pertama*, elemen dasar kepemimpinan yang meliputi pemimpin, orang yang dipimpin dan situasi kepemimpinan. *Kedua*, doktrin dasar kepemimpinan yang meliputi perlengkapan dasar kepemimpinan (perilaku pemimpin serta sumber-sumber) dan nilai dasar kepemimpinan (nilai yang bersifat teologis dan filosofis). *Ketiga*, pekerjaan atau tugas dasar kepemimpinan (yang meliputi: esensi, sifat, unsur ekonomi dan lokasi kepemimpinan).⁴³

Unsur penting dalam kepemimpinan adalah pola hubungan, kemampuan mengkoordinasi, memotivasi, kemampuan mengajak, membujuk dan mempengaruhi orang lain.⁴⁴

Kepemimpinan mencakup unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Pengaruh. Pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang diucapkan sang pemimpin.
- b. Power (kekuasaan). Seorang pemimpin diikuti oleh orang lain karena ia memiliki pada umumnya kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat

45

⁴³Balthasar Kambuaya, *Menembus Badai Kepemimpinan*, (Makasar: Sah Media, 2020), h.

h. 3

⁴⁴Ari Prasetyo, *Kepemimpinan dalam perspektif Islam*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014),

simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.

- c. Wewenang. Wewenang adalah hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dan segi sang pemimpin.
- d. Pengikut. Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.⁴⁵

Pemimpin merupakan unsur utama kepemimpinan yang menjadi motor gerakan dan atau mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang lain. sehingga tercipta hubungan kerja yang serasi dan menguntungkan untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengikut merupakan unsur kepemimpinan yang mendapat dorongan atau pengaruh sehingga bersedia dan dapat melakukan berbagai aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Bentuk Tindakan Dalam Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

⁴⁵M Zainul Hafizi, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Sukoharjo: Tahta Media Group, 2021), h. 19

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahannya, cara yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Untuk memahami gaya kepemimpinan. sedikitnya dapat dikaji dan tiga pendekatan utama. yaitu pendekatan sifat. perilaku, dan situasional.⁴⁶

Syaiful Sagala :menyebut tiga macam gaya kepemimpinan, meliputi

- a. Gaya berorientasi pada tugas (*task oriented*), yang cenderung sebagai gaya otoriter.
- b. Gaya berorientasi pada orang (*people oriented*), yang cenderung sebagai gaya demokratis.
- c. Gaya berorientasi pada kombinasi keduanya (tugas dan orang), yang cenderung sebagai gaya moderat.⁴⁷

Zaharuddin menyebut beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan direktif otoritatif gaya.

Kepemimpinan ini memberikan peluang yang sangat luas kepada pemimpin untuk melaksanakan otoritasnya, sedangkan kebebasan bawahan untuk mengemukakan pendapat sangat terbata. Pemimpin merupakan pusat komando, pusat perintah terhadap bawahan.

- 2) Gaya kepemimpinan persuasif.

⁴⁶ Sukarman Purba, *Kepemimpinan Pendidikan*,..., h. 55

⁴⁷Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, (Jakarta: Prenada Media, 2018), h.

Pemimpin melaksanakan otoritas dan kontrol terutama dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Pemimpin memperhatikan masukan-masukan dari bawahan, bawahan mendapat kebebasan terbatas untuk mengemukakan pendapatnya, mereka diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

3) Gaya kepemimpinan konsultatif

Pemimpin memberikan kesempatan yang luas kepada bawahan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan. Cara yang ditempuh adalah menyajikan rancangan yang bersifat sementara. Rancangan tersebut ditawarkan kepada bawahan, yang masih terbuka kemungkinan adanya perubahan.

4) Gaya kepemimpinan partisipatif

Pemimpin memberikan kesempatan dan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk mengemukakan pendapatnya. Pemimpin dan bawahan bekerja sama secara penuh dalam team. Pendelegasian pembuatan keputusan menunjukkan adanya kebebasan bertindak dalam batas tertentu, meskipun bawahan sangat dominan tapi tetap tanggung jawab berada pada pimpinan.

5) Gaya kepemimpinan musyawarah

Kepemimpinan berdasarkan tata nilai kebersamaan yang diwujudkan dalam bentuk kekeluargaan dan gotong royong, tindakan pemimpin ditandai oleh rasa tolong menolong, saling membantu dan bekerjasama berdasarkan kasih sayang, serta tetap berpegang pada efisiensi dan

efektif. Tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam pengambilan keputusan mengikuti prosedur penentuan masalah, pengumpulan data, analisa data dan pengambilan kesimpulan.⁴⁸

Tiap gaya kepemimpinan memerlukan adaptasi dengan kondisi dan tuntutan lingkungan. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi yang berbeda. Kepemimpinan otokratis cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah tapi komitmennya tinggi. Kepemimpinan pembinaan cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi sedang dan komitmen rendah. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi. Sementara itu, kepemimpinan kendali bebas cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi dan komitmen tinggi.

Bentuk-bentuk peranan kepala sekolah sebagaimana ditetapkan oleh kementerian pendidikan meliputi empat bentuk peranan sebagai berikut:

1. Edukator
2. Manajer
3. Administrator
4. Supervisor.⁴⁹

Berdasarkan kutipan di atas, maka peranan kepala sekolah meliputi peranan sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor. Namun

⁴⁸ Zaharuddin, *Gaya Kepemimpinan*,..., h. 56

⁴⁹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala* ., h 97

demikian dalam penelitian ini, dibatasi hanya peranan kepala sekolah yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu: peranan kepala sekolah sebagai edukator dan supervisor.

a). Peran Kepala Sekolah sebagai Edukator

Peran kepala sekolah sebagai edukator mengandung arti bahwa kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, dalam menjalankan perannya sebagai edukator kepala sekolah harus memiliki kemampuan sebagai berikut:

- 1) Memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.
- 2) Menetapkan iklim sekolah yang kondusif.
- 3) Memberikan nasihat kepada warga sekolah.
- 4) Memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta
- 5) Melaksanakan model pembelajaran yang menarik.⁵⁰

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai edukator, kepala sekolah dituntut untuk memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan yang di bawah kendalinya. Kepala sekolah dituntut pula untuk mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi dorongan dan nasihat kepada tenaga kependidikan agar dapat menjalankan tugas dengan baik, dan melaksanakan model-model

⁵⁰*Ibid.*, h. 98-99

pembelajaran yang menarik. Kepala sekolah sebagai edukator berperan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.

Kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukann oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya dengan pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.⁵¹

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai edukator, maka kepala sekolah harus berupaya memantau dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Oleh karena itu, kepala sekolah hendaknya memiliki pengalaman yang cukup dalam mengarahkan staf kependidikan untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional. Kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai edukator, dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan penataran.

2). Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer

⁵¹*Ibid.*, h. 100

Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan dan mengevaluasi usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen mencerminkan sistem yang mengatur operasional organisasi.

Secara etimologi “manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, atau mengelola.”⁵² Manajemen merupakan terjemahan secara langsung dari kata *management* yang berarti pengelolaan, penatalaksanaan, atau tata pimpinan.”⁵³

Manajemen diartikan sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.⁵⁴

Manajemen dikatakan suatu proses karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Manajemen diperlukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan, seperti sekolah atau madrasah.

⁵² Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 1

⁵³ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2012), h. 259

⁵⁴ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011), h. 8

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koperatif memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁵⁵

Memahami kutipan di atas, maka peran kepala sekolah sebagai manajer mengandung arti bahwa kepala sekolah adalah pemimpin dan pelaksana manajemen sekolah. Peran yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajer meliputi: merencanakan program-program sekolah, mengorganisasikan semua komponen dalam sekolah dalam rangka melaksanakan program yang direncanakan, memimpin dan mengendalikan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh semua warga sekolah, dan mendayagunakan seluruh sumberdaya sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai manajer, maka kepala sekolah harus memerankan fungsi manajerial dengan melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengkoordinasikan (*planing, organizing, dan controlling*). Merencanakan berkaitan dengan menetapkan tujuan, strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Mengorganisasikan berkaitan dengan desain dan membuat struktur

⁵⁵Wayudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 64

organisasi. Termasuk dalam hal ini memilih orang-orang yang kompeten dalam menjalankan pekerjaan dan mencari sumber-sumber daya pendukung yang paling sesuai. Menggerakkan adalah mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Mengontrol adalah membandingkan apakah yang dilaksanakan telah sesuai dengan yang direncanakan.⁵⁶

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kepala sekolah dalam perannya sebagai manajer, berperan dalam menjalankan tugas manajerial, yaitu merencanakan program dan tujuan sekolah, mengorganisasikan berbagai sumber daya sekolah dalam satu struktur organisasi sekolah yang didasarkan pada asas kompetensi dalam penetapan tugas, menggerakkan segenap tenaga kependidikan agar menjalankan tugas secara profesional, dan mengontrol pelaksanaan kebijakan yang telah dilakukan, dengan mengacu kepada rencana dan program yang telah ditetapkan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga

⁵⁶Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2003), h. 120

kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁵⁷

Memahami uraian di atas dapat dikemukakan bahwa dalam perannya sebagai manajer, kepala sekolah dituntut untuk mampu memberdayakan sumber daya tenaga kependidikan sehingga dapat bekerja sama dalam melaksanakan program sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah. Pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah menuntut peran manajerial kepala sekolah, bekerja sama dengan wakil, kepala sekolah dan seluruh tenaga kependidikan dalam rangka memecahkan masalah yang dihadapi sekolah. Kepala sekolah harus mampu memberdayakan semua sumber daya sekolah sehingga dapat mendorong kemajuan sekolah.

Adapun aktivitas kepala sekolah yang berkaitan dengan tugas manajerial sebagai berikut :

- 1) Menyusun perencanaan pembelajaran
- 2) Mengelola program pembelajaran
- 3) Mengelola kesiswaan
- 4) Mengelola sarana dan prasarana
- 5) Mengelola personal sekolah
- 6) Mengelola administrasi
- 7) Mengevaluasi program sekolah
- 8) Memimpin sekolah⁵⁸

⁵⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, h. 103

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam perannya sebagai manajer, kepala sekolah memiliki tugas pokok yang disebut dengan tugas manajerial, yang meliputi: menyusun perencanaan pembelajaran, mengelola program pembelajaran, mengelola kesiswaan, mengelola sarana dan prasarana, mengelola personal sekolah, administrasi dan memimpin sekolah.

Dalam mengelola tenaga kependidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seharusnya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan.

3). Peran Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah adalah seorang administrator pendidikan dan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan fungsi sebagai administrator pendidikan. Pelaksanaan fungsi administrasi sekolah terkait dengan aspek dasar dalam rangka perencanaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban proses pendidikan di sekolah.

⁵⁸Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 38

Sebagai administrator, maka kepala sekolah memiliki dua tugas utama. *Pertama*, sebagai pengendali struktur organisasi, yaitu mengendalikan bagaimana cara pelaporan, dengan siapa tugas tersebut dapat dikerjakan dan dengan siapa berinteraksi dalam mengerjakan tugas tersebut. *Kedua*, melaksanakan administrasi substantif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana, hubungan dengan masyarakat, dan administrasi umum.⁵⁹

Kutipan di atas menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai administrator berperan dalam mengarahkan tugas administrasi staf kependidikan dalam struktur organisasi sekolah. Administrator berarti bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin yang mempunyai wewenang dan kewajiban untuk mengarahkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini kepala sekolah berperan mengarahkan laporan administrasi sekolah, bentuk laporan, dan menentukan pihak-pihak yang dilibatkan dalam pembuatan laporan administrasi sekolah.

Peran lain yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai administrator adalah melaksanakan administrasi pokok yang berkaitan dengan kurikulum sekolah, keuangan, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Dalam hal ini, kepala sekolah harus melibatkan komite sekolah dan masyarakat luas dalam rangka menetapkan program sekolah.

⁵⁹Nur Kholis *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2003) , h. 120-121

Kepala sekolah sebagai administrator hendaknya mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrasi pendidikan dengan masyarakat. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.⁶⁰

Mencermati pendapat di atas, maka kepala sekolah dalam peranannya sebagai administrator dituntut untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi pengelolaan sekolah. Oleh karena itu dibutuhkan kemampuan kepala sekolah dalam menyusun berbagai laporan administrasi sekolah, baik yang berkaitan dengan pengelolaan sarana dan prasarana, personalia, maupun keuangan sekolah.

4). Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah dalam perannya sebagai supervisor memiliki kewajiban membina, mengawasi dan meningkatkan kemampuan mengajar guru. “Sebagai supervisor, maka kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan serta administrator lainnya.”⁶¹

Supervisor berarti bahwa kepala sekolah berwenang untuk mengawasi aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru, murid

⁶⁰E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 107

⁶¹Nur Kholis, *Manajemen Berbasis*, h. 121

dan staf administratif, bila terjadi penyimpangan hendaknya diluruskan kembali.

Adapaun tujuan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
- b. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid-murid.
- c. Membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar.
- d. Membantu guru dalam menggunakan metode-metode dan alat-alat pelajaran modern.
- e. Membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid-murid.
- f. Membantu guru dalam hal menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
- g. Membantu guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.⁶²

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa tugas kepala sekolah dalam peranannya sebagai supervisor adalah membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan peran sekolah dalam mencapai tujuan tersebut, membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber

⁶²Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan.*, h. 101

pengalaman belajar, bekerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu dengan lainnya, meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa, meningkatkan kualitas pengajaran guru baik dari segi metode, strategi, keahlian dan alat pengajaran, membantu guru dalam menjalankan tugasnya, agar dapat bekerja secara profesional.

D. Pengaruh Persepsi Guru Tentang dan Gaya Kepemimpinan Kepala

Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat

Tercapainya tujuan pendidikan di sekolah membutuhkan kinerja yang baik dari guru sebagai ujung tombak kurikulum di lapangan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang komponennya terdiri dari peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan, membutuhkan kedisiplinan sebagai suatu konsensus bersama yang harus dipatuhi, dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan pendidikan di sekolah. Demikian pula sekolah membutuhkan kepemimpinan dalam mengelola organisasi pendidikan.

Persepsi merupakan pengalaman tentang objek peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi guru berarti tanggapan guru terhadap suatu objek setelah melalui proses penginderaan, kemudian menyimpulkan dan menafsirkannya terhadap berbagai keadaan yang terjadi di sekitarnya.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dimaknai sekumpulan dan serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. Termasuk di dalamnya kewibawaan, keterampilan,

pengetahuan, visi, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, dan merasa tidak terpaksa.

Kinerja mengacu kepada suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja guru menggambarkan kualitas pencapaian, ketepatan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar profesi guru. Profesi sebagai pendidik menuntut guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan nilai-nilai pendidikan.

Keberhasilan sekolah sebagai organisasi pendidikan ditentukan oleh faktor gaya kepemimpinan yang dianut dalamnya. Efektivitas gaya kepemimpinan akan dipengaruhi oleh ketepatan kombinasi antara gaya kepemimpinan yang dikembangkan pimpinan dalam menghadapi fenomena dinamika dan perkembangan masyarakat dan kondisi orang yang dipimpinnya. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan profesionalisme pimpinan organisasi yang diimplementasikan dengan gaya kepemimpinan.

Harapan terhadap adanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan program pendidikan. Profesi sebagai pendidik mengindikasikan adanya dedikasi guru dalam

menjalankan tugasnya. Di sisi lain kinerja dalam suatu organisasi merupakan cermin dari kerja sama dan komunikasi antara sesama anggota organisasi sesuai dengan arahan dari pemimpinannya.

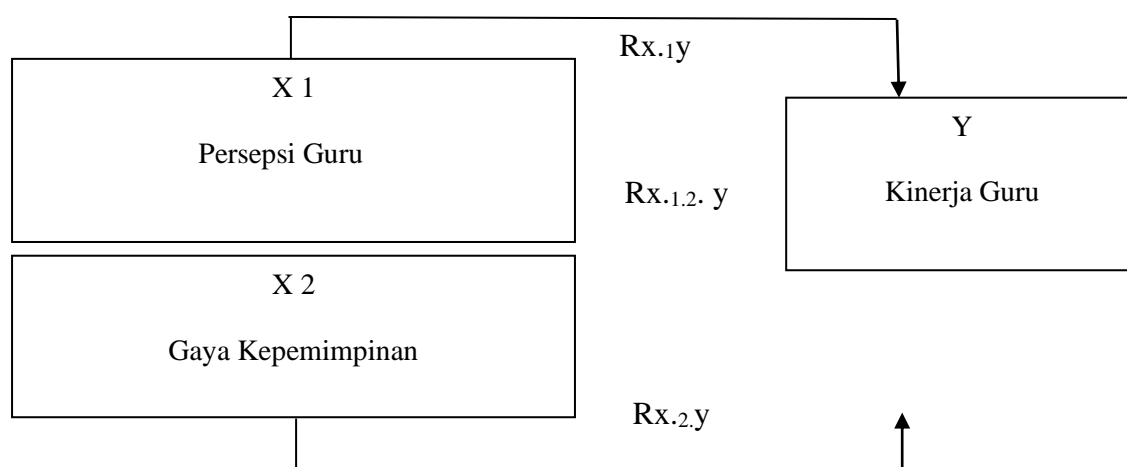
Adapun uraian di atas dapat menjelaskan bahwasanya adanya pengaruh persepsi guru tentang dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh pada kinerja guru sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan mampu menjadikan hasil yang maksimal.

E. Kerangka Fikir dan Paradigma

Kerangka berpikir adalah konseptualisasi tentang hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat untuk memberi penjelasan sementara tentang masalah penelitian. Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat disusun dalam bentuk pernyataan bahwa: persepsi guru dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kerangka angapan dasar dalam penelitian ini berisi penjelasan hubungan antara 3 variabel penelitian, sebagai berikut:

Gambar I
Kerangka Anggapan Dasar



Berdasarkan kerangka anggapan dasar di atas, dapat dikemukakan bahwa pengaruh dari : persepsi guru tentang standar pendidikan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menjadi indikator : persepsi guru dan gaya kepemimpinan.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah “Jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris”.⁶³ “Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.⁶⁴

⁶³Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian Praktis*, Cet. ke -1, (Jakarta, Ramayana Pers, 2005), h. 59

⁶⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Cet. Ke-10, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), h. 110

Dalam penelitian ini penulis mengajukan tiga hipotesis alternatif (H_a), sesuai dengan banyaknya variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh persepsi guru tentang standar pendidikan terhadap kinerja guru MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat.
3. Ada pengaruh persepsi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru kinerja guru MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat.

Kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan di atas, selanjutnya akan diuji dengan uji hipotesis berdasarkan data-data yang terkumpul selama penelitian, yang hasilnya akan dituangkan dalam kesimpulan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu: suatu pendekatan yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta menggunakan pengujian statistik.”¹

Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam proses pengumpulan dan analisis data, serta menggunakan uji statistik untuk mengetahui pengaruh persepsi guru dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru .

2. Jenis Penelitian

Adapun dilihat dari jenisnya, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional/asosiatif, yaitu: penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variabel *independen* dengan satu atau lebih variabel *dependen*.²

Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, untuk mengetahui pengaruh persepsi guru dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru menggunakan data-data kuantitatif dan dianalisis dengan rumus statistik.

B. Definisi Operasional Variabel

¹Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, (Jakarta: Grasindo, 2005), 18.

²Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), 119.

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah “suatu definisi yang diberikan kepada variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.”³

Mengacu kepada pendapat di atas, maka dalam konteks penelitian ini definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagi peneliti untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti, yaitu persepsi guru dan gaya kepemimpinan dan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

“Variabel bebas adalah variabel yang nilainya mempengaruhi variabel terikat.”⁴ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi guru dan gaya kepemimpinan dengan indikator sebagai berikut:

a. Persepsi Guru

Persepsi guru dapat diartikan sebagai penilaian atau interpretasi guru tentang terhadap peristiwa yang terjadi di lingkungannya, yang dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X_1) dan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Menguasai kurikulum
2. Menguasai materi pelajaran

³Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta; Ghalia Indonesia, 2011). 126.

⁴Purwanto, *Statistika untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 31.

3. Menguasai metode dan evaluasi belajar
4. Setia terhadap tugas
5. Disiplin

b. Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah

Gaya 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 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

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah “variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain”.⁵ Variabel terikat dalam penelitian ini kinerja guru, 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

⁵Muhammad Nazir, *Metode Penelitian.*, 126.

3. Kemampuan menganalisis hasil belajar
4. Kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan
5. Kemampuan menyusun program bimbingan dan tindak lanjut

C. Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

1. Populasi

“Populasi adalah “keseluruhan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti.”⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat yang berjumlah yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel dan Teknik *Sampling*

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat “Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 38 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.”⁷

Berdasarkan pendapat di atas, seluruh populasi guru MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat dijadikan sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Dengan demikian, Peneliti menyebar angket kepada 38 guru MIN KKG 1 Tulang Bawang Barat dan menganalisis data variabel penelitian berdasarkan angket yang terjawab.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Angket

⁶Sugiharto, *Metode Statististik untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Gramedia, 2000), 9.

⁷Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.

Angket digunakan untuk meminta keterangan tentang fakta yang diketahui oleh responden atau juga mengenai pendapat dan sikap.”⁸

Jenis angket yang akan peneliti pergunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung, dengan konstruksi angket diformulasikan untuk menggali persepsi guru, gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Dalam hal ini, peneliti telah memberikan alternatif jawaban kepada responden, selanjutnya responden memilih salah satu alternatif jawaban, sesuai dengan pengetahuan yang responden.

Metode angket dalam penelitian ini merupakan metode pokok yang peneliti gunakan untuk mencari data tentang persepsi guru dan gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Angket disusun dalam bentuk skala sebagai berikut:

- a. Skor 5 = Selalu
- b. Skor 4 = Sering
- c. Skor 3 = Kadang-kadang
- d. Skor 2 = Pernah
- e. Skor 1 = Tidak Pernah⁹

Angket diberikan kepada guru. Daftar pertanyaan dalam angket diberikan dengan memberikan tanda silang (√) pada alternatif jawaban yang dianggap sesuai. Hasil angket kemudian dianalisis dengan teknik analisis data kuantitatif.

2. Metode Dokumentasi

⁸Nasution, *Metode Research.*, 128.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 135.

Dokumentasi adalah “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.”¹⁰

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang brosur, dan data penjualan.

E. Instrumen Penelitian dan Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pokok yang digunakan untuk mengetahui variabel persepsi guru, gaya kepemimpinan dan kinerja guru adalah angket yang diberikan kepada responden.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas kisi-kisi umum dan kisi-kisi khusus.

- a. Kisi-kisi umum adalah kisi-kisi yang dibuat untuk menggambarkan semua variabel yang akan diukur, dilengkapi dengan semua kemungkinan sumber data, semua metode dan instrumen yang mungkin dipakai.
- b. Kisi-kisi khusus adalah kisi-kisi yang dibuat untuk menggambarkan rancangan butir-butir yang akan disusun untuk suatu instrumen.¹¹

Berdasarkan uraian di atas, maka rancangan kisi-kisi instrumen dalam penelitian diperlukan untuk menggambarkan variabel X1 dan X2 (persepsi guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah), dan variabel Y1 (kinerja guru), dilengkapi dengan teknik pengumpulan data yang digunakan. Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel

¹⁰Nasution, *Metode Research.*, 130.

¹¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.*, 206.

penelitian, yang selanjutnya akan digunakan sebagai bahan dalam pengumpulan data di lapangan.

Adapun rancangan kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2
Kisi-Kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian tentang
Persepsi Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru

No	Variabel	Indikator	Butir Soal	Jumlah
1	Persepsi Guru	1. Menguasai kurikulum 2. Menguasai materi pelajaran 3. Menguasai metode dan evaluasi belajar 4. Setia terhadap tugas 5. Disiplin	1-3 4-7 8-9 10-13 14-15	15 soal
2	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	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
3	Kinerja Guru	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	1-3 4-5 6-8 9-12 13-15	15 soal

F. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen merupakan penyaringan dan pengujian item-item instrumen yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui validitas (kehandalan) dan reliabilitas (ketetapan/kemantapan). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item-item angket, peneliti menguji cobakan angket pada responden lain diluar sampel, kemudian hasilnya dianalisis.

1. Validitas

Agar penelitian ini dikatakan valid maka harus terdapat alat ukur yang dapat dijadikan sebagai acuan, yang mengandung keterkaitan dengan tujuan penelitian.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.¹²

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan suatu gejala yang sebenarnya yaitu valid atau tidak valid. Selanjutnya untuk mengetahui validitas tiap butir angket yang digunakan peneliti mengadakan uji coba kepada responden di luar sampel penelitian selanjutnya diuji dengan menggunakan rumus *product moment*.

2. Reliabilitas

¹²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*. 212.

“Reliabilitas menunjuk pada pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.”¹³

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Spearman-Brown

$$r_i = \frac{2 (r_b)}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi Products moment antara belahan pertama dan belahan

kedua¹⁴:

G. Analisis Data

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan sebagai acuan pengujian hipotesis merupakan data empirik. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorof Smirnof (K-S) menggunakan SPSS 22 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima (Data berdistribusi normal)

Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (Data tidak berdistribusi normal).¹⁵

2. Uji Homogenitas

¹³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.*, 221.

¹⁴Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 359.

¹⁵Dwi Priyatna, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: Andi Ofset, 2014),

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama, sehingga diperoleh estimasi yang akurat terhadap peningkatan variabel dependen.

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Levene* dengan kriteria sebagai berikut:

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima (varian tidak homogen)

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak (varian homogen).¹⁶

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.¹⁷ Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien dan akurat. Selain itu juga mengakibatkan estimasi koefisien regresi terganggu.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode koelasi *Spearman's rho* dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.¹⁸

4. Pengujian Hipotesis

- a. Analisis Regresi Linear Berganda (ada rumusnya)

¹⁶*Ibid.*, 88.

¹⁷*Ibid.*, 108.

¹⁸*Ibid.*

Data-data yang terkumpul selama penelitian, kemudian diolah dan dianalisa dengan menggunakan rumus statistik. Rumus yang akan peneliti gunakan adalah rumus regresi linier sederhana yaitu:¹⁹

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$$

Di mana:

X = Variabel independen

y = Variabel dependen

β = Koefisien regresi

ε = Error

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh asing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan kriteria sebagai berikut:

Jika signifikansi < 0,05 maka H_0 diterima (varian tidak homogen)

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 ditolak (varian homogen).²⁰

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan nilai f dengan Signifikansi (Sig.) 0,05% dari output Anova dengan kriteria sebagai berikut:

Jika signifikansi >0,05 maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh signifikan)

¹⁹Suyono, *Analisis Regresi untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Deepublis, 2018), 6.

²⁰Dwi Priyatna, *SPSS 22.*, 180.

Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan).²¹

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi.

²¹*Ibid.*, 128.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Singkat

- a. Nama Madrasah : MIN 1 Tulang Bawang Barat
- b. No. Statistik Madrasah : 111118120001
- c. NPSN : 60705956
- d. Akreditasi Madrasah : B
- e. Alamat Lengkap Madrasah : Jln. II Brebes
 - Desa : Panaragan
 - Kecamatan : Tulang Bawang Tengah
 - Kabupaten : Tulang Bawang Barat
 - Propinsi : Lampung
 - No. Telp. : 082281362225
- f. NPWP Madrasah : 00.573.169.0-326.000
- g. Nama Kepala Madrasah : M. Ali Imron, S.Pd.I
- h. No. Telp/HP : 082281362225
- i. Kepemilikan Tanah : a. Status Tanah : Milik Sendiri
 - b. Luas Tanah : 3585 m²
- Luas Bangunan : 192 m²

Madrasah yang merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam, memiliki kiprah panjang dalam dunia pendidikan di Indonesia. Pendidikan madrasah merupakan bagian dari pendidikan nasional yang memiliki kontribusi tidak kecil dalam pembangunan pendidikan nasional atau kebijakan pendidikan nasional. Madrasah telah memberikan sumbangan yang sangat signifikan dalam proses pencerdasan masyarakat dan bangsa, khususnya dalam konteks perluasan akses dan pemerataan pendidikan. Dengan biaya yang relatif murah dan distribusi lembaga yang menjangkau daerah-daerah terpencil, madrasah membuka akses atau kesempatan yang

lebih bagi masyarakat miskin dan marginal untuk mendapatkan pelayanan pendidikan.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Tulang Bawang Barat secara legal berdiri pada tahun 2009 setelah Departemen Agama Kabupaten Tulang Bawang mengeluarkan surat izin penegeriannya . Sebelum menjadi Madrasah Negeri, Madrasah ini bernama Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda yang berdiri pada tahun 1988 di bawah naungan yayasan Pendidikan Islam Miftahul Huda. Selain mendirikan Madrasah Ibtidaiyah yayasan pendidikan Miftahul Huda juga mendirikan madrasah Diniyah dimana lokasi kedua lembaga pendidikan tersebut berada dalam satu atap.

Sejarah pertumbuhan dan perkembangan madrasah Miftahul Huda pada awal berdirinya hampir sama dengan beberapa sejarah perkembangan madrasah pada umumnya di Indonesia dimana tidak dapat dipisahkan dari perkembangan aspek kehidupan masyarakatnya, yaitu dilatarbelakangi oleh keinginan untuk mengembangkan secara berimbang antara ilmu agama dengan ilmu pengetahuan umum dikalangan umat Islam pada umumnya dan masyarakat di wilayah Panaragan pada umumnya.

Secara historis berdirinya madrasah ibtidaiyah yang berada di bawah naungan yayasan Miftahul Huda dilatar belakangi oleh keinginan seluruh pengurus yayasan dan tokoh-tokoh masyarakat desa Panaragan kelurahan Panaragan untuk mengembangkan dakwah dan syiar agama Islam serta internalisasi dan transformasi nilai-nilai Islam pada masyarakat di mana lembaga tersebut berdiri. Dengan segenap usaha dan upaya yang

dilakukan, keberadaan madrasah ibtidaiyah Miftahul Huda selama beberapa tahun memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam usaha mengembangkan ilmu pengetahuan, akhlakul mulia, dan ketrampilan sesuai dengan tujuan awal para pendiri yayasan ini yaitu untuk memperdalam ilmu pengetahuan agama, (tafaqquh fiddin), ilmu pengetahuan umum (al-ulum al'ammah), akhlak mulia (akhlakul karimah), serta ketrampilan bagi seluruh peserta didik yang menimba ilmu di seluruh lembaga pendidikan di bawah naungan yayasan Miftahul Huda.

Dari sisi manajemen pengelolaan yayasan Miftahul Huda menggunakan sistem manajemen modern dimana penempatan sumber daya manusia dalam tugas dan fungsinya didasarkan pada kemampuan dan kapasitas masing-masing yang sering disebut dengan istilah the right man on the right place dengan demikian sistem tata kelola yayasan dinilai sangat bagus contohnya pengurus yang memiliki kapasitas dan yang berprofesi sebagai tenaga pendidikan diberikan tugas mengelola bagaimana proses kependidikan berjalan dengan baik, seseorang yang berprofesi sebagai pejabat publik di lembaga pemerintah yang memiliki akses untuk bisa mengkomunikasikan dan memperkenalkan program yayasan ke khalayak publik diberi tugas sebagai kepala humas dan bendahara yayasan agar sistem fund rising bisa berjalan dengan baik dan cepat, kemudian pengurus yang memiliki profesi sebagai pejabat pemerintah di bidang pelayanan masyarakat juga diberi wewenang mengurus segala sesuatu yang bersifat perizinan, legalitas yayasan, serta

Data Keadaan Guru Berdasarkan Status Pegawai, Pendidikan dan Status Sertifikasi

NO	Data Guru					
	PNS	Non PNS	Pendidikan Sudah S-1	Pendidikan Belum S-1	Sudah Sertifikasi	Belum Sertifikasi
1	12	11	23	-	17	6

3. Kondisi Sarana Dan Prasaran

a. Ruang Kepala Sekolah

Gambar 2
Ruang Kepala Sekolah



b. Sarana Umum (kran cuci tangan, kamar mandi/toilet)

- Kran cuci tangan

Gambar 3
Kran cuci tangan



- Toilet guru

Gambar 4
Toilet Guru



- Toilet siswa

Gambar 5
Toilet Siswa



c. Kantin madrasah

Gambar 6
Kantin madrasah



B. Temuan Khusus

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi guru terhadap standar pendidikan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 38 angket kepada guru KKG MIN 1 Tulang Bawang Barat

1. Data Hasil Penelitian

a. Kinerja guru

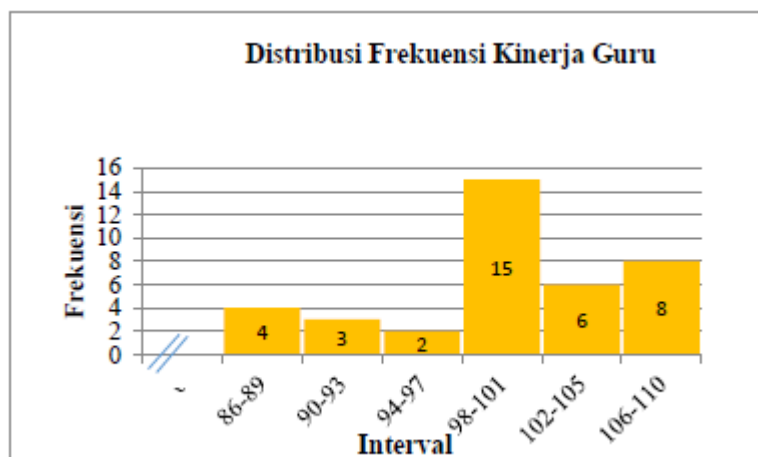
Variabel kinerja guru (Y) diukur melalui angket dengan 15 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 38 responden diperoleh skor tertinggi 109, skor terendah 86, skor median 101, skor rata-rata 99,95, modus dari data tersebut 101 dan standar deviasinya 6,354. Skor maksimal 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 3
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%
Total		38	100%

Berdasarkan pada Tabel distribusi frekuensi kelas interval data variabel kinerja guru menunjukkan: nomor 1 yaitu kelas interval 86 sampai dengan 89 sebanyak 4 guru sebesar 11%, nomor 2 yaitu interval 90 sampai dengan 93 sebanyak 3 guru sebesar 8%, nomor 3 yaitu interval 94 sampai dengan 97 sebanyak 2 guru 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 guru 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 sebagai berikut:

Gambar 7
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:

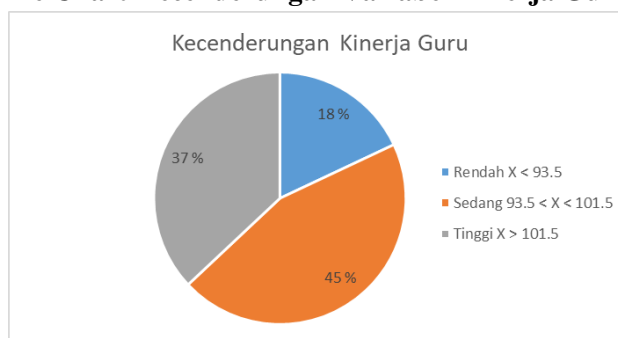
Tabel 4
Kecenderungan Kinerja Guru

Kecenderungan Variabel				
NO	Kategori	Skor	Jumlah	Presentase
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%
Total			38	100%

Berdasarkan table 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 berada pada kategori sedang. Adapun gambaran kecenderungan variabel kinerja guru yang digambarkan dengan pie chart adalah sebagai berikut:

Gambar 8
Pie Chart Kecenderungan Variabel Kinerja Guru



b. Pesrsepsi guru

Variabel Pesrsepsi guru di ukur melalui angket dengan 15 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 Pesrsepsi guru disajikan pada tabel sebagai berikut:

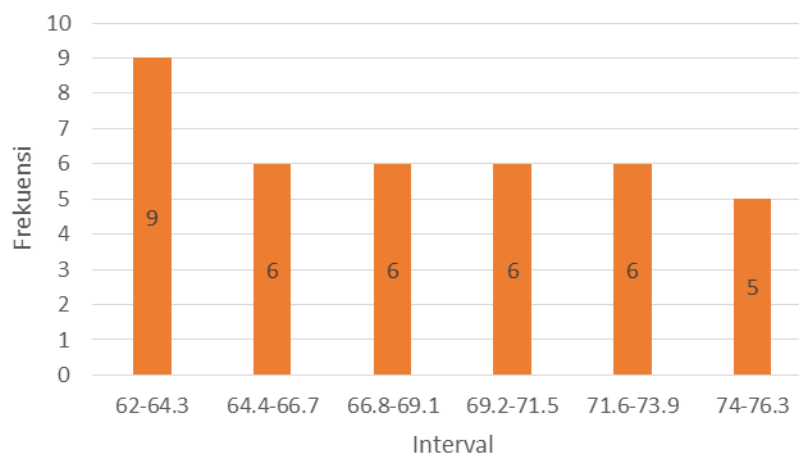
Tabel 5
Data Distribusi Variabel Profesionalisme Guru (X2)

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%
Total		38	100%

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 varibel profesionalisme guru yang tersaji dalam Gambar sebagai berikut:

Gambar 9
Histogram Distribusi Frekuensi Pesrsepsi guru



Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean ideal (M_i) Pesrsepsi 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 Pesrsepsi guru

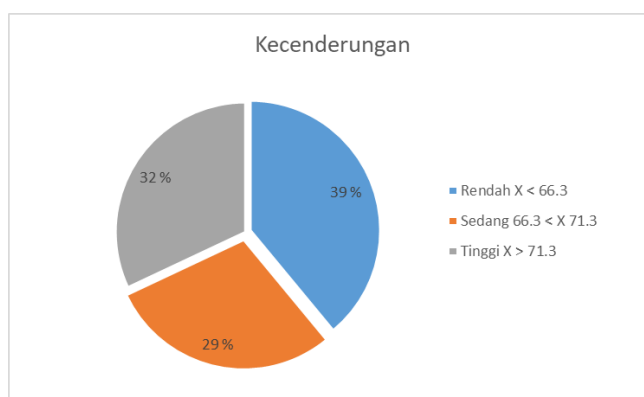
NO	KATEGORI	SKOR	JUMLAH	PRESENTASE
1	Rendah	$X < 66,3$	15	39%
2	Sedang	$66,3 \leq X < 71,3$	11	29%
3	Tinggi	$X \geq 71,3$	12	32%
Total			38	100%

Berdasarkan tabel 7 tentang distribusi kecenderungan variabel Pesrsepsi guru, menunjukkan bahwa Pesrsepsi 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 Pesrsepsi guru masih rendah. Adapun gambaran kecenderungan variabel Pesrsepsi guru dengan pie chart pada gambar 4 adalah sebagai berikut:

Gambar 10

Pie Chart Kecenderungan Pesrsepsi guru



c. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui angket dengan 15 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 38 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 = $28 \times 4 = 112$. 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 minium. Maka rentang data = $94 - 78 = 16$. Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval $16 : 6 = 2,667$ dibulatkan menjadi 3. Distribusi frekuensi variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah disajikan dalam table sebagai berikut:

Tabel 7
Data Distribusi Variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah

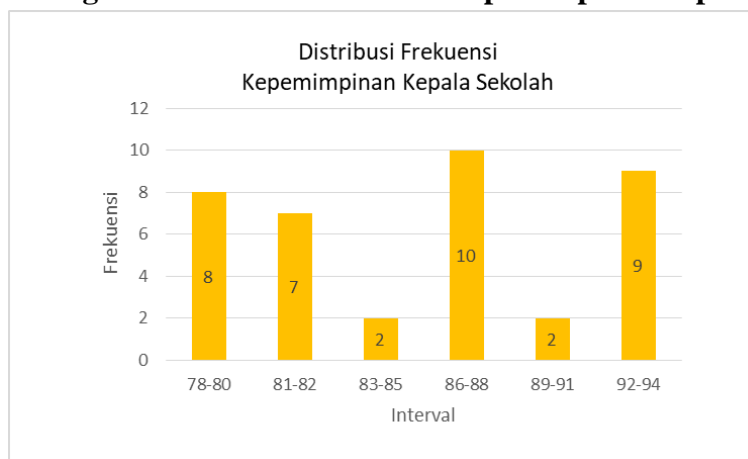
No	Interval	Frekuensi	Presentase
1	78-80	8	21%
2	81-82	7	18%
3	83-85	2	5%
4	86-88	10	26%
5	89-91	2	5%
6	92-94	9	24%
Total		38	100

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 11
Histogram Distribusi Frekuensi kepemimpinan kepala 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 table sebagai berikut:

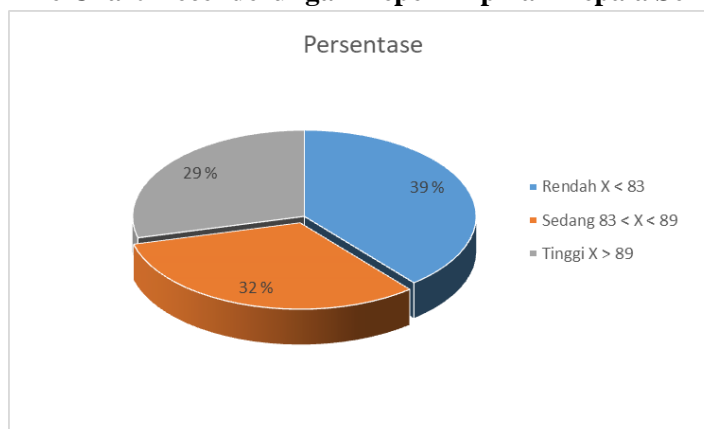
Tabel 8
Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah

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%
Total			38	100%

Berdasarkan table tentang distribusi kecenderungan variable tentang gaya 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 12
Pie Chart Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah



2. Persyaratan Uji Analisis

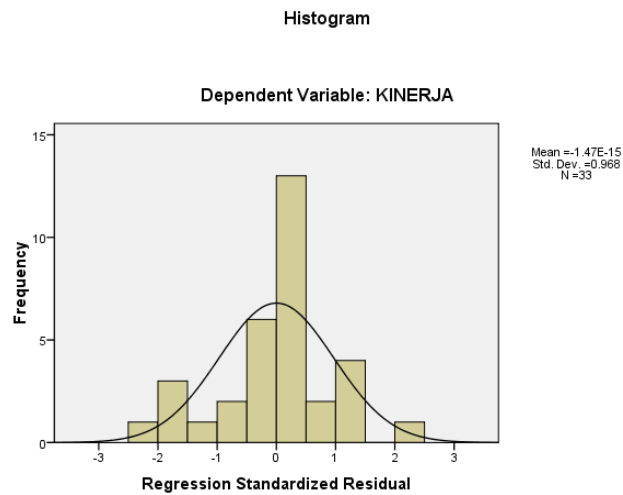
a. Uji normalitas

Uji normalitas data merupakan persyaratan sebelum dilakukan analisis yang digunakan dalam penelitian mensyaratkan bahwa data variabel harus terdistribusi normal atau mendekati

normal. data hasil perhitungan didapatkan data sebagai berikut:

1) Histogram

Gambar 13
Histogram Uji Normalitas

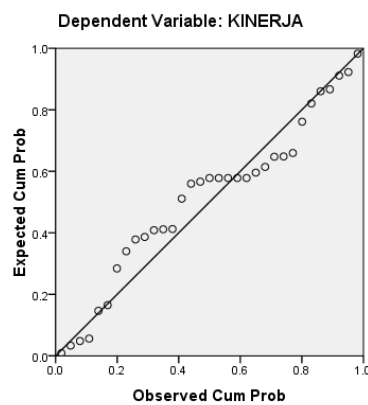


Hasil dari gambar diatas dapat dilihat jika hasil terdistribusi normal. Karena pada bagian sisi dan kanan rendah dan tengah tinggi.

2) P-Plot

Gambar 14
P-Plot Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Memahami hasil dari P-Plot dengan cara melihat apakah lingkaran kecil tersebut mengikuti garis diagonal. Maka dapat dilihat dari gambar diatas terlihat jelas jika lingkaran tersebut mengikuti garis . diagonal maka dapat dinyatakan terdistribusi normal.

3) Kolmogorov Smirnov

Jika hasil dari uji normalitas diatas hanya dilihat dari histogram dan P-Plot dinilai kurang akurat karena tidak tercantum dengan jelas berapa nilai normalitasnya. maka selanjutnya peneliti memakai Kolmogorov Smirnov sebagai uji normalitas agar dapat mengetahui hasil secara lebih akurat. dan dari hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov smirnov menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PERSEPSI	GAYA KEPEMIMPI NAN	KINERJ A
N		33	33	33
Normal Parameters ^a	Mean	63.5152	66.2727	69.5455
	Std. Deviation	6.32515	8.41974	5.46060
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.233	.159
	Positive	.153	.150	.159
	Negative	-.168	-.233	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		.965	1.339	.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.309	.055	.375

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PERSEPSI	GAYA KEPEMIMPI NAN	KINERJ A
N		33	33	33
Normal Parameters ^a	Mean	63.5152	66.2727	69.5455
	Std. Deviation	6.32515	8.41974	5.46060
	Most Extreme Differences	Absolute	.168	.233
	Positive	.153	.150	.159
	Negative	-.168	-.233	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		.965	1.339	.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.309	.055	.375
a. Test distribution is Normal.				

Hasil dari tabel dapat dilihat jika nilai signifikansi dari hasil uji normalitas sebesar 0,171 yang mana artinya hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dinyatakan terdistribusi normal.

b. Uji Multikolenieritas

Uji ini digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi. ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independent. Di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolenieritas

adalah nilai tolerance $>0,10$ atau nilai VIF > 10 dengan tingkat kolonieritas 0,50, dan iktisar hasil multikolinieritas pada variabel bebas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	20.511	6.844		2.997	.005		
PERSEPSI	.546	.100	.632	5.477	.000	.916	1.091
GAYA KEPEMIMPIN AN	.217	.075	.334	2.896	.007	.916	1.091

a. Dependent Variable:
KINERJA

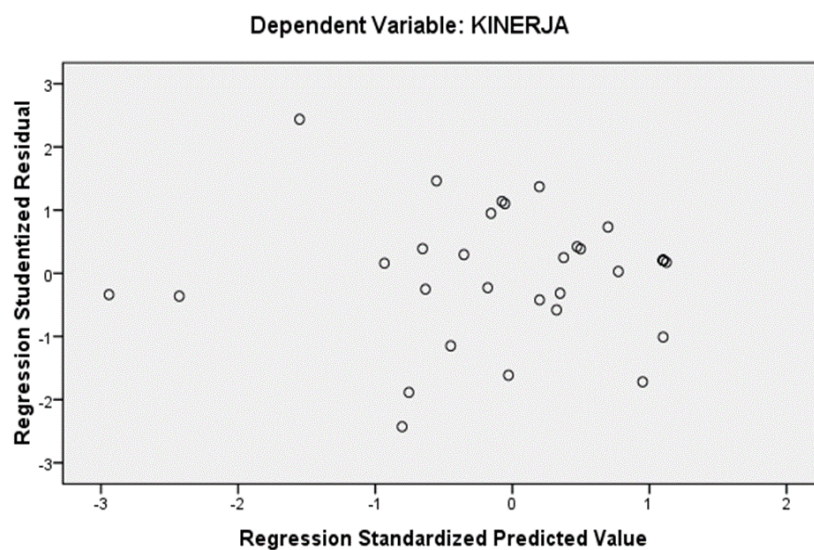
Diketahui dari table 4.14 diatas nilai VIF sebesar 1,091, maka nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance Value sebesar 0,916, maka nilai

$TV > 0,1$, maka dapat disimpulkan jika tidak terjadi multikolenieritas pada variabel penelitian ini

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi Heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi Heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sebagaimana grafik plot dibawah ini:

Gambar 15
Hasil Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Adapun perhitungan untuk uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya.

Tabel 11
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.163	5.664		-.205	.838
	PERSEPSI GURU	-.007	.046	-.015	-.154	.878
	GAYA KEPEMIMPINAN	.040	.041	.094	.957	.341

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat jika nilai signifikansi pada variabel X1 sebesar 0,878 dan variabel X2 sebesar 0,341 yang mana kedua nilai signifikansi ada dua variabel diatas lebih besar dari pada 0,05 . Oleh karenanya dapat dinyatakan jika hasil uji heterokedastisitas tidak terjadi gejala kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji t Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) secara terpisah atau sendiri-sendiri. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji T seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63.294	10.061		6.291	.000
persepsi guru	.327	.083	.363	3.957	.000
kinerja guru	.049	.074	.061	.664	.508

Dependent Variable: kinerja guru

Diketahui dari tabel di atas didapatkan nilai uji t untuk variabel persepsi guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sebagai berikut:

- a) Pengaruh persepsi guru terhadap standar pendidikan (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Diketahui jika :

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru terhadap standar pendidikan terhadap kinerja guru MIN 1 Tulang Bawang Barat

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru terhadap standar pendidikan terhadap kinerja guru MIN 1 Tulang Bawang Barat

Dilihat dari hasil table di atas didapatkan hasil bahwa variable persepsi guru terhadap standar pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat pada nilai sig. x1 sebesar $0,000 < 0,05$.

Dan nilai $t_{table} = \alpha/2 : n-k-1 = 0,05/2 : 109-2-1 = 0,025/106 = 1,98260$. Hasil t_{hitung} sebesar 3,957 maka dapat dilihat jika nilai $t_{hitung} > t_{table} / 3,957 > 1,98260$. maka H0 ditolak dan Ha diterima

- b) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X2) kinerja guru (Y)

Diketahui jika :

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap terhadap kinerja guru MIN 1 Tulang Bawang Barat

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap terhadap kinerja guru MIN 1 Tulang Bawang Barat

Dari hasil table uji t diatas didapatkan hasil jika variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap variabel kinerja guru ini dapat dilihat dari nilai signifikansi X^2 sebesar $0,508 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,664$ yang mana artinya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan jika H0 diterima dan Ha ditolak.

b. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji F seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 13
Hasil uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.205	2	63.103	8.928	.000 ^a
	Residual	749.189	106	7.068		

Total	875.394	108		
-------	---------	-----	--	--

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan kepala sekolah, persepsi guru terhadap standar pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan data dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat jika nilai F_{hitung} sebesar 8,928 dan untuk mengetahui nilai F_{tabel} adalah $(k:n-k) = (2: 109-2) = (2:107) = 3,08$. Maka dapat diketahui jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,928 > 3,08$). Dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan jika H_0 ditolak dan H_a diterima. maka dapat simpulkan jika variebel persepsi guru terhadap standar pendidikan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MIN 1 Tulang Bawang Barat

c. Koefisiensi Determinasi

Tabel 14
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

d.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.128	2.65854

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan kepala sekolah, persepsi guru terhadap standar pendidikan

Hasil perhitungan untuk Adjusted R Square diperoleh dalam analisis regresi berganda di peroleh angka koefisien determinasi dengan Adjusted R Square sebesar 0,128. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sebesar 12,8% dan 87,2% lainnya dipengaruhi variabel lain.

e. Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Tabel 15
Hasil regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.294	10.061		6.291	.000
	PERSEPSI GURU	.327	.083	.363	3.957	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.049	.074	.061	.664	.508

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang tampak pada tabel di atas dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 63,294 + 0,327X_1 + 0,049X_2 + e$$

Adapun persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 63,294 artinya jika persepsi guru (X1) gaya kepemimpinan kepala sekolah (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y) semakin meningkat.
- 2) Koefisiensi regresi variabel persepsi guru (X1) menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,327 dengan demikian dapat diketahui bahwa persepsi guru meningkatkan kinerja guru.
- 3) Koefisien regresi X2 yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,049 dengan demikian

dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Adapun penjelasan lebih rinci mengenai hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan Dan Gaya

Kepemimpinan Kepala Sekolah Kinerja Guru.

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,494 dengan signifikansi 0,014.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,397 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 15,7%, sedangkan sisanya 88,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini. Selain itu nilai F hitung $>$ F tabel ($6,728 > 3,27$) serta t hitung $>$ t tabel ($2,594 > 0,320$) pada taraf signifikansi 5% yang berarti H₁ dapat diterima bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, untuk kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah MIN 1 Tulan Bawag Barat sudah dalam kategori baik, Oleh sebab

itu, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah MIN 1 Tulan Bawag Barat Metro sudah baik.

Hasil uji hipotesis I ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Martinus Yamin dan Maisah (2010:43), yaitu "faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manager dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru". Oleh sebab itu, dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam hal ini SMK Negeri 4 Metro, maka kinerja guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien kepemimpinan kepala sekolah bertanda positif.¹

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru MIN 1 Tulan Bawag Barat

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika profesionalisme guru baik, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,759 dengan signifikansi 0,001.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,263 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 26,3%, sedangkan sisanya 73,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini. Selain itu nilai F hitung > F tabel (12,841

¹ I Wayan Suarjana, Artikel , Kinerja Guru Dalam Hubungan Dengan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Sikap Profesional Guru Smp Negeri Di Kecamatan Sukawati, H. 6

$> 3,27$) serta t hitung $> t$ tabel ($3,583 > 0,320$) pada taraf signifikansi 5% yang berarti H_2 dapat diterima bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, kecenderungan profesionalisme sudah baik

Menurut Permendiknas, terdapat tuntutan bagi guru, yaitu Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru mengenai kualifikasi dan kompetensi pendidik bahwa guru mempunyai kompetensi profesional. Hasil ini juga telah sesuai dengan kajian teori yang menyimpulkan bahwa profesionalisme merupakan kecakapan dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja atau hasil kerjanya.²

3. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru MIN 1 Tulang Bawang Barat

Hasil kinerja uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan Uji F, diperoleh nilai hasil F hitung 9,437 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dinyatakan bahwa variabel Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara serentak signifikan mempengaruhi kinerja guru.

² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,350 maka model regresi variabel Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 35%. Angka ini menunjukkan bahwa Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 35%, sedangkan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik akan membuat guru nyaman dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor dari luar guru yang dapat menggerakkan guru dalam bekerja, sebab kepala sekolah merupakan pemimpin utama di sekolah. Selain gaya kepemimpinan kepala sekolah, secara pribadi seorang guru harus profesional dalam menjalankan profesinya. Guru berkomitmen guru dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai guru, sehingga guru dapat mempengaruhi kinerja guru.³

³ Idawati, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru, Jurnal Eklektika, Oktober 2013, Volume 1 Nomor 2, h. 54

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 Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MIN 1 Tulang Bawang Barat. 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 persepsi guru tentang standar pendidikan dan persepsi guru tentang standar pendidikan 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 persepsi guru tentang standar pendidikan terhadap kinerja guru MIN 1 Tulang Bawang Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi t hitung persepsi guru tentang standar pendidikan sebesar 3,583 lebih besar dari t tabel 0,320 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Adapun besar pengaruh persepsi guru tentang standar pendidikan 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 persepsi guru tentang standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MIN 1 Tulang Bawang Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi F hitung sebesar $9,437 > 3,27$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Adapun besar pengaruh persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah 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 persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah 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 persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diduga mempunyai pengaruh dengan Kinerja Guru, ternyata menunjukkan pengaruh yang signifikan, kedua variabel tersebut, variabel persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya 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 persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya 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 gaya kepemimpinan Kepala Sekolah tetapi masih banyak faktor lingkungan internal maupun lingkungan eksternal lain yang menentukannya. Pengaruh persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah 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:

1. 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
2. Persepsi guru terhadap standar pendidikan dan Gaya kepemimpinan kepala sekolah 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 atau kinerjanya juga akan baik.
3. Guru mengikuti program-program yang diselenggarakan demi peningkatan kinerja 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.

DAFTAR PUSTAKA

- A. R. Dilapanga, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Ahmad Asrin, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*, Pasaman: Azka Pustaka, 2021.
- Ahmad Asrin, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*, Pasaman: Azka Pustaka, 2021.
- Albi Anggito, Johan Setiawan, *Metodologi penelitian kualitatif*, Bojong: Jejak Publisher, 20188.
- Ari Prasetyo, *Kepemimpinan dalam perspektif Islam*, Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014 .
- Azis Suwatno, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* (2019).
- Balthasar Kambuaya, *Menembus Badai Kepemimpinan*, Makasar: Sah Media, 2020.
- Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta : Andi Offset, 2004.
- Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012 .
- Burhan Bungin, *Metedologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Airlangga University Press 2001.
- Doni Koesoema, *Pendidik Karakter di Zaman Keblinger*, Jakarta: Grasindo: 2009.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian (Aplikasi Praktis)*, Jakarta: Ramayana Press, 2008.
- Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011.

- Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metode Penelitian Sosial, dan Agama*,.
- Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003, cet ke-2,.
- Irene Silviani, *Komunikasi Organisasi*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- M Zainul Hafizi, *Kepemimpinan Pendidikan*, Sukoharjo: Tahta Media Group, 2021.
- Muhammad Nazir, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), cet ke7.
- Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, Suraabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Nana Suyadi, "*Pengaruh Persepsi Guru tentang Pemanfaatan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru.*" Perpustakaan IAIN Jurai Siwo Metro
- Nanang Priatna dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Nur Kholis *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2012.
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Siti Rahmi, *Komunikasi Interpersonal dan Hubungannya dalam Konseling*, Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2021.
- Soekarso, dan Iskandar Putong, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*, Iskandar Putong, 2015.
- Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Implikasinya*, Jakarta; Bina Aksara, 2000.
- Sri Santoso Sabarini, *Persepsi dan Pengalaman Akademik Dosen Keolahragaan Mengimplementasikan E-Learning pada Masa Pandemi Covid-19*, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Stephhen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, alih bahasa Diana Angelica dkk, Jakarta: Salemba Empat, 2008.

- Sudrwan Danim, *Visi Baru Manajemen sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis, Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sukarman Purba, et al, *Kepemimpinan Pendidikan*, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2018.
- Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, Jakarta: Prenada Media, 2018.
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah*, Jakarta: Grafindo Persada, 2002.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Wayudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Wiputra Cendana, et al, *Kepemimpinan Pendidikan*, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Zaharuddin, et al, *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Pekalongan: Penerbit NEM, 2020
- Zaharuddin, *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Pekalongan: Penerbit NEM, 2020.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

OUTLINE
PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG STANDAR PENDIDIKAN
DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MIN 1 KKG TULANG BAWANG BARAT

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

PERSETUJUAN PENGESAHAN

PERNYATAAN ORISINILITAS PENELITIAN

PEDOMAN TRANSLITERASI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Pembatasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- F. Penelitian Relevan

BAB II. KAJIAN TEORI

- A. Kinerja Guru
 - 1. Pengertian Kinerja Guru
 - 2. Indikator Kinerja Guru
 - 3. Tugas Dan Tanggung Jawab Guru
 - 4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

- B. Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan
 - 1. Pengertian Persepsi Guru
 - 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi
 - 3. Proses Terjadinya Persepsi
 - 4. Standar Pendidikan
- C. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
 - 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
 - 2. Unsur-Unsur Kepemimpinan Kepala Sekolah
 - 3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
 - 4. Pengertian Kepala Sekolah
 - 5. Kompetensi Kepala Sekolah
 - 6. Bentuk-bentuk Peranan Kepala Sekolah
- D. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
- E. Kerangka Berfikir Dan Paradigma
- F. Hipotesis

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

- A. Rancangan Penelitian
- B. Definisi Operasional Variabel
- C. Populasi, sampel dan Teknik Sampling
- D. Teknik Pengumpulan Data
- E. Instrumen Penelitian dan Kisi-kisi Instrumen
- F. Pengujian Instrumen
- G. Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Temuan Umum
 - 1. Sejarah Singkat
 - 2. Kondisi Pendidik dan Tenaga Kependidikan
 - 3. Kondisi Sarana Dan Prasaran

- B. Temuan Khusus
 - 1. Data Hasil Penelitian
 - a. Kinerja Guru
 - b. Persepsi Guru
 - c. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
 - 2. Persyaratan Uji Analisis
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Homogenitas
 - c. Uji Linieritas
 - 3. Uji Hipotesis
- C. Pembahasan Hasil Penelitian

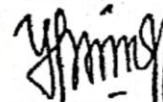
BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Implikasi
- C. Saran

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

Metro, Juni 2022

Penulis,



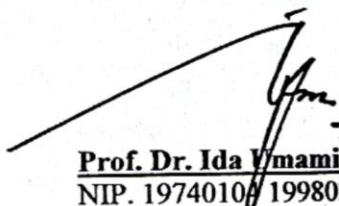
Yuni Lasmah
NPM.2071010039

Pembimbing II



Dr. Yudiyanto, M.Si
NIP 19760222 200003 1003

Pembimbing I



Prof. Dr. Ida Ymami, M.Pd., Kons.
NIP. 19740101 199803 1003

ALAT PENGUMPUL DATA
PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG STANDAR PENDIDIKAN DAN
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI MIN 1 KKG TULANG BAWANG BARAT

Angket
Persepsi Guru
(Responden: Guru)

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

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	Guru memberikan kepercayaan kepada kepala sekolah terhadap segala kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah					
2	Kepala sekolah dalam keseharian mampu menciptakan hubungan baik dengan kepala sekolah 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	Guru 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.					

10	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					
11	Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada Karyawan dalam disiplin dan kerja keras untuk memajukan sekolah					
12	Guru mendapatkan semangat dari kepala sekolah dalam membangun team work yang kompak dan berdedikasi tinggi.					
13	Kepala sekolah memacu guru untuk memberikan gagasangagasan inovatif untuk kemajuan sekolah					
14	Guru mendapatkan motivasi dari kepala sekolah untuk untuk meningkatkan kualitas kerjanya					
15	Kepala sekolah memberikan apersepsi kepada guru yang bekerja dengan kreativitas yang tinggi.					
Jumlah Nilai						

Angket
Kinerja Guru
(Responden : Guru)

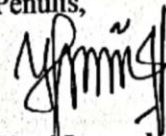
Nama Responden :
Masa Kerja : Tahun
Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII *
Sampel Penelitian :

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 atau dtentukan disesuaikan dengan karakteristik peserta didik					
5	Mampu memberikan apersepsi (kaitan materi sebelumnya dengan materi yang akan disampaikan) kepada peserta didik atau siswa					
6	Media atau 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					
12	Teknik penilaian hasil belajar yang digunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran					
13	Mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasinya di bawah rata-rata					
14	Memeriksa hasil test siswa atau memberi skor test hasil belajar siswa secara objektif					
15	Dalam mengevaluasi pembelajaran menggunakan penilaian relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan					
Jumlah Nilai						

Tubaba, Juni 2022

Penulis,




Yuni Lasmah
NPM.2071010039

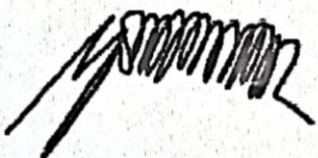
Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd., Kons.
NIP. 19740104 199803 1003



Dr. Yudivanto, M.Si
NIP 19760222 200003 1003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PASCASARJANA**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: pascasarjana.metrouniv.ac.id;
email: ppsainmetro@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

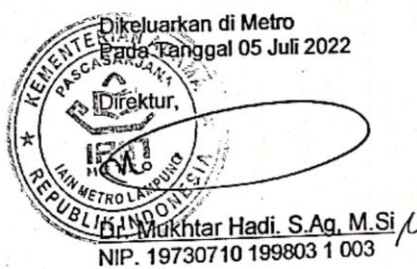
Nomor. 189/In.28.5/D/PP.00.9/07/2022

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

Nama : Yuni Lasmah
NIM : 2071010039
Semester : V (Lima)

- Untuk :
1. Mengadakan observasi prasurvey / survey di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tesis mahasiswa yang bersangkutan dengan judul : Pengaruh Persepsi Guru tentang Standar Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal 05 Juli 2022 sampai dengan selesai

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





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PASCASARJANA**

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

Nomor : 190/In.28.5/D/PP.009/07/2022
Lamp. : -
Perihal : IZIN PRASURVEY / RESEARCH

Yth. Kepala
MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

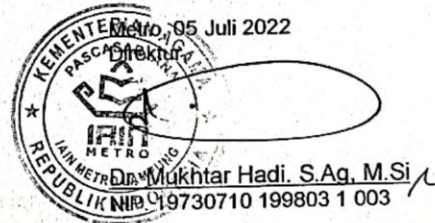
Berdasarkan Surat Tugas Nomor: 189/In.28.5/D/PP.00.9/07/2022, tanggal 05 Juli 2022
atas nama saudara:

Nama : **Yuni Lasmah**
NIM : **2071010039**
Semester : **V (Lima)**

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan pra survey/research/survey untuk penyelesaian Tesis dengan judul "**Pengaruh Persepsi Guru tentang Standar Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat**"

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.





**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (Pps)**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41057 faksimili (0725) 47296; Website: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id; E-mail:
www.tarbiyah.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA IAIN METRO**

Nama : Yuni Lasmah
NPM : 2071010039

Prodi : PAI
Semester : 5/ 2022

No	Hari / Tanggal	Pembimbing		Materi Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
		I	II		
1.	Senin 03-10-2022		✓	Tambah ke ar 1. Hasil tabel persepsi guru tentang standar pendidik - Tabel gaya Kepemimpinan - Tabel data Kinerja guru - Deskripsi data persepsi guru tentang standar pendidik - Deskripsi data gaya kepemimpinan - deskripsi data kinerja	g

Mengetahui,
Kaprosdi PAI

Dr. Ahmad Zumaro, MA.
NIP. 197502212009011003

Dosen Pembimbing II,

Dr. Yudiyanto, M.Si.
NIP. 19760222 200003 1003



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (Pps)**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41057 faksimili (0725) 47296; Website: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id; E-mail:
www.tarbiyah.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA IAIN METRO**

Nama : Yuni Lasmah

Prodi : PAI

NPM : 2071010039

Semester : 5/2022

No	Hari / Tanggal	Pembimbing		Materi Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
		I	II		
1.	Senin 11-11-2022	✓		- Revisi sesuai dengan catatan untuk ujian monografi	
2.	Senin 21/11/2022	2		mana lampiran belakangnya? - Ace ujian monografi	

Mengetahui,
Keprosdi PAI



Dosen Pembimbing I,

Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd., Kons.
NIP. 19740104 199803 1003



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PROGRAM PASCASARJANA (Pps)**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41057 faksimili (0725) 47296; Website: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id; E-mail:
www.tarbiyah.metrouniv.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA IAIN METRO**

Nama : Yuni Lasmah
NPM : 2071010039

Prodi : PAI
Semester : 5/2022

No	Hari / Tanggal	Pembimbing		Materi Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
		I	II		
1	Rabu 12-10-2022		✓	Pembahasan - Bahas hasil persepsi guru tentang standar Pendidikan VS Kinerja - Bahas data Hasil gaya Kepemimpinan vs Kinerja - Bahas persepsi dan Gaya Kepemimpinan vs Kinerja	
2	Rabu 09-11-2022			Assalamualaikum stlh ass or pmb!	

Mengetahui,
Kaprosdi PAI

Dr. Ahmad Zamro, MA.
NIP. 197502212009011003

Dosen Pembimbing II,

Dr. Yudiyanto, M.Si.
NIP. 19760222 200003 1003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PASCASARJANA
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

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

SURAT KETERANGAN

Nomor. 0150/In.28/PPs/PP.009/11/2022

Ketua Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam (PAI) Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro menerangkan bahwa:

Nama : **Yuni Lasmah**
NPM : 2071010039
Judul : Pengaruh Persepsi Guru Tentang Standar Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MIN 1 KKG Tulang Bawang Barat

Sudah melakukan uji plagiasi Tesis melalui program Turnitin dengan tingkat kesamaan (similarity index) sebesar 25 %.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 22 November 2022

Kaprosdi Magister Pendidikan Agama Islam





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
PASCASARJANA**

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

Nomor : In.28.5/PPs/Perpus/01/2023

Perpustakaan Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Yuni Lasmah
NPM : 2071010039
Prodi : Magister PAI

Terhitung sejak tanggal 31 Januari 2023 dinyatakan telah bebas dari pinjaman buku dan koleksi lainnya di Perpustakaan Pascasarjana IAIN Metro.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-34/ln.28/S/U.1/OT.01/01/2023**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Yuni Lasmah
NPM : 2071010039
Fakultas / Jurusan : Pasca Sarjana/ Pendidikan Agama Islam

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2022 / 2023 dengan nomor anggota 2071010039

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 31 Januari 2023
Kepala Perpustakaan

Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H., C.Me
NIP.19750505 200112 1 002

FOTO KEGIATAN PENGISIAN ANGKET





RIWAYAT HIDUP



Yuni Lasmah dilahirkan di Kebumen pada tanggal 12 Juni 1976, anak keenam dari tujuh bersaudara, dari pasangan Bapak Abu Yasin dan Ibu Sugiarti. Penulis awal menempuh pendidikan di SD Negeri 1 Kartaraharja selesai pada tahun 1990.

Kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama di MTS Miftahul Jannah Kartaraharja dan selesai pada tahun 1993. Setelah itu melanjutkan di MA Darul A'mal Metro dan selesai pada tahun 1996. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan S1 di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Metro Lampung Lulus Pada Tahun 2004 dan Saat Ini Lulus S2 Di Pascasarjana IAIN Metro.