PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUANNEGERI (SMKN) 2 KOTA BENGKULU

TESIS

Diajukan Sebagi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)
Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

INDIRA SEPTIANTY.R
NIM: 2143040674

PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN BENGKULU
2016

KEMENTRIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
PROGRAM PASCASARJANA (S2)
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlpn. (0736) 53848 Fax. (0736) 53848

PENGESAHAN

TESIS BERJUDUL

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu

Penulis:

Indira Septianty.R
NIM:214 304 0674

Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana
Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
Pada hari Jum'at, Tanggal 29 Juli 2016

NO	NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
1	Prof. Dr. H.Sirajuddin, M.M.Ag, M.H (Ketua/Penguji)	4/08-2016	
2	Andang Sunarto, Ph.D (Sekretaris/Penguji)	15/8/2016	
3	Dr. Asnaini, MA (Penguji Utama)	15/8/2016	
4	Dr. Samsudin, M.Pd (Pembimbing/Penguji)	15/8/2016	

Bengkulu, Agustus 2016

Mengetahui,
Rektor IAIN Bengkulu

Prof.Dr. H. Sirajuddin. M.M.Ag.,MH
NIP. 19600307 199202 1 001

Direktur Program Pascasarjana
IAIN Bengkulu

Prof. Dr. H. Rohimin, M.Ag
NIP. 19640531 199103 1 001

KEMENTRIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
PROGRAM PASCASARJANA (S2)
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlpn. (0736) 53848 Fax. (0736) 53848

PENGESAHAN
TESIS BERJUDUL
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah
Terhadap Kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu

Disusun Oleh : Indira Septianty. R

NIM : 214 304 0674

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Tanggal Ujian : 29 Juli 2016

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam.

Bengkulu, Agustus 2016
Direktur Program Pascasarjana
IAIN Bengkulu

Prof. Dr. H. Rohimin, M.Ag
NIP 196405 31 199103 1 001

KEMENTRIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
PROGRAM PASCASARJANA (S2)

Kepada Yth,
Direktur Program
Pascasarjana
IAIN Bengkulu

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI (SMKN) 2 KOTA BENGKULU

Yang ditulis oleh:

Nama	: Indira Septianty.R
NIM	: 214 304 0674
Jenjang	: Magister
Program studi	: Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada program pascasarjana IAIN Bengkulu untuk diajukan dalam rangga memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Bengkulu, Juli 2016
Pembimbing I

Dr. Zubaedi,M.Ag., M.Pd
NIP. 19690308 199603 1 001

KEMENTRIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
PROGRAM PASCASARJANA (S2)

Kepada Yth,
Direktur Program
Pascasarjana
IAIN Bengkulu

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI (SMKN) 2 KOTA BENGKULU

Yang ditulis oleh:

Nama	: Indira Septianty.R
NIM	: 214 304 0674
Jenjang	: Magister
Program studi	: Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada program pascasarjana IAIN Bengkulu untuk diajukan dalam rangga memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Bengkulu, Juli 2016
Pembimbing II

Dr. Samsudin, M.Pd
NIP. 19690609 199702 1 003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Dan dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (Al-Anam : 165)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. (Q.S Al- Insyirah: 6-7)

PERSEMBAHAN

Alhamsulillah, atas rahmat dan hidayahnya, saya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

1. Ibu dan ayahku(Sukadewi dan Thahirun Ramadhan M.TPd) yang telah mendukungku, memberiku motivasi dalam gegala hal serta memberikan kasih saying yang teramat besar yang mungkin tak bias ku balas dengan apapun.
2. Kedua adikku (Evandri Ramadhan dan Shela Agraini Ramadhan)
3. Seluruh Dosen-Dosen ku yang tidak dapat saya sebut satu per satu.
4. Untuk almamaterku tercinta semoga selalu jaya.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Syarat untuk memperoleh gelar magister (M.Pd.I) dari program pascasarjana (S2) IAIN Bengkulu seluruhnya merupakan karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dan karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila kemudian hari ditemukan seluruh atau bagian tesis ini bukan hasil karya sendiri atau ada plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bengkulu, 23 juli 2016
Saya yang menyatakan

Indira Septianty.R
NIm: 214 304 0674

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 KOTA BENGKULU

Indira Septianty.R
NIM: 214 304 0674

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini: (1) apakah ada pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah menengah kejuruan negeri 2 Kota Bengkulu? (2) Apakah ada pengaruh Iklim Sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu? (3) Apakah ada pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1)untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan iklim sekolah secara bersamaan terhadap kinerja guru.Penelitian yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier ganda dan metode kuantitatif. . Populasi dalam penelitian ini berjumlah 171 orang guru, sampel yang diambil sebesar 64 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari angket, observasi, teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier Ganda, untuk mencari pengaruh antar variable kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y). hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu dengan persentase sebesar 56,7%, (2) Terdapat Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu dengan Persentase sebesar 47,9%,(3) Terdapat Pengaru kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu dengan persentase sebesar 77,3%.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kinerja Guru

The INFLUENCE of the LEADERSHIP of the PRINCIPAL and SCHOOL CLIMATE on PERFORMANCE of VOCATIONAL SECONDARY SCHOOL TEACHER in the LAND of 2 CITY of BENGKULU

Indira Septianty R.
NIM: 214 304 0674

ABSTRACT

The problem in this study: (1) whether there is a principal Leadership influence on performance of vocational secondary school teacher in the land of 2 city of Bengkulu? (2) is there a School Climate influence on performance of vocational secondary school teacher in the land of 2 city of Bengkulu? (3) whether there was influence Leadership principals and School Climate on performance of vocational high school teachers in the Country town of Bengkulu? 2. The purpose of this research is to know (1) to find out whether there is a principal leadership influence on performance of teachers, (2) to find out if there are any school climate influence on performance of teachers, (3) to find out if there is a climate of leadership and influence school simultaneously against the performance of teachers. Research conducted using the method of linear regression analysis and quantitative methods. . The population in this research totalled 171 teachers, samples taken of 64 teachers. Data collection techniques used in this study consisted of the now, observation, techniques of analysis using linear regression analysis techniques, to seek influence intercultural leadership principals variables (X 1), school climate (X 2) and the performance of the teachers (Y). results of the study are as follows: (1) there is the influence of the leadership of the principal against the performance of teachers in Vocational secondary schools Country 2 City of Bengkulu by percentage of 56.7%, (2) there is the influence of climate on performance school teacher at a vocational high school Country 2 City of Bengkulu by Percentage of 47,9%, (3) there is a Pengaru leadership principals and

school climate on performance of vocational secondary school teacher in the land of 2 City of Bengkulu by percentage of 77.3%.

Keywords: leadership of the principal, the School Climate, Teacher Performance

تأثير القيادة المناخ الرئيسية والمدارس على أداء المعلم التعليم الثانوي المهني في أرض ٢ مدينة بنجكولو

أنديرا سيبتيانتي ر.

نيم: ٤٧٦٠٤٠٣٤١٢

خلاصة

المشكلة في هذه الدراسة: (١) ما إذا كان هناك رئيسي القيادة التأثير على الأداء لمدرس المدارس الثانوية المهنية في أرض ٢ مدينة بنجكولو؟ (٢) هل هناك تأثير "المناخ المدرسي" على أداء المعلم التعليم الثانوي المهني في أرض 2 مدينة بنجكولو؟ (٣) ما إذا كان هناك تأثير أساسيات القيادة و "المناخ المدرسي" على الأداء لمعلمي المدارس الثانوية المهنية في مدينة بنجكولو البلد من؟ ٢. والغرض من هذا البحث معرفة (١) معرفة ما إذا كان هناك تأثير قيادة رئيسية في أداء المعلمين، (٢) معرفة ما إذا كان هناك أي مدرسة المناخ تأثير على الأداء للمعلمين، (٣) لمعرفة ما إذا كان هناك مناخ مدرسة القيادة والتأثير في نفس الوقت ضد أداء المدرسين. إجراء بحث باستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي والأساليب الكمية. . السكان في هذا البحث بلغ ١٧١ المدرسين والعينات المأخوذة من المعلمين ٦٤. وتألفت أساليب جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة الآن، والمراقبة، وتقنيات التحليل باستخدام تقنيات تحليل الانحدار الخطي، السعي إلى نفوذ القيادة بين الثقافات أساسيات متغيرات (X 1) ومدرسة المناخ (X 2) وأداء المعلمين .(Y) نتائج الدراسة فيما يلي: (١) هناك التأثير القيادة الرئيسية ضد أداء المدرسين في المدارس الثانوية المهنية "البلد 2 من مدينة بنجكولو" بنسبة ٧.٦٥% في المائة، (٢) وهناك تأثير المناخ على الأداء في مدرسة في مدرسة ثانوية مهني "البلد ٢ مدينة بنجكولو" بنسبة ٩,٧٤% (٣) هناك هو بينجارو أساسيات القيادة والمناخ المدرسي على أداء المعلم التعليم الثانوي المهني في أرض ٢ مدينة بنجكولو بنسبة ٣,٧٧ %في المائة.

الكلمات الرئيسية: القيادة الرئيسية، المناخ المدرسي، "أداء المعلم"

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuasan fisik dan mental sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: "**Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu".** Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah membawak kita dari alam kegelapan kea lam yang terang benerang seperti yang kita rasakan seperti sekarang ini.

Dengan segala ketekunan, kemajuan dan bantuan dari berbagai pihak maka penulis dapat manyelesaikan tesis dengan sebaik-baiknya dan penulis juga dapat mengatasi permasalahan, kesulitan, hambata, dan rintangan yang terjadi pada diri penulis.

Penulis juga menyadari tesis ini memiliki banyak kekurangan baik dari segi bahasa, metodoliginya. Untuk itu segala kritik, saran, dan perbaikan dari semua pihak akan penulis terima dengan lapang dada dan senang hati.

Kepada semua pihak yang telah sudi membantu demi kelancaran penulisan tesis ini, penulis hanya dapat menyampaikan ungkapan terimakasih, terkhusus penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Dr. H. Sirajuddin,M. M.Ag., M.H selaku rector IAIN Bengkulu, yang telah memberikan izin, dan dorongan dan bantuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan hingga penulisan tesis ini selesai

2. Bapak Prof. Dr. Rohimin, M.Ag selaku direktur Program PascaSarjana Iain Bengkulu, yang telah banyak memberikan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. H. Mawardi Lubis, M.Pd selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah memberikan saran
4. Bapak Dr. Zubaedi, M. Ag, M.Pd selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan nasehat dan dorongan dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Samsudin, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan kritik, saran, nasehat dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
6. Kepela Sekolah SMKN 2 Kota Bengkulu yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mengadakan penelitian disekolah tersebut.
7. Guru, staf tata usaha yang telah memberikan bantuan dalam rangka penyusunan tesis.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-satu dalam kata pengantar.

Harapan dan do’a penulis semoga amal dan jasa baik semua pihak yang telah membantu penulisan diterima Allah SWT dan dicatat sebagai amal baik serta diberikan balasan yang berlipat ganda.

Akhirnya semogga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun para pembaca umumnya amin.

Bengkulu, juli 2016
Penulis,

Indira Septianty.R

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL……..... i
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN……... ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN…….. iii
ABSTRAK…… iv
ABSTRACT…….. v
KATA PENGANTAR……. vi
DAFTAR ISI…… vii
DAFTAR TABEL…… viii
DAFTAR GAMBAR…… ix
BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah…….. 1
B. Identifikasi Masalah…… 5
C. Batasan masalah…….. 6
D. Rumusan Masalah…… 7
E. Tujuan Penelitian……. 7
F. Kegunaan Penelitian…… 8
G. Penelitian yang Relevan…….. 9

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian teori
   1. Kepemimpinan…….…… 12
   2. Kepemimpinan Kepala Sekolah…….……. 17
   3. Iklim Sekolah……..……. 24
   4. Kinerja…….. 30
   5. Kinerja Guru……..……... 33
B. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja…… 45
C. Pengaruh iklim Sekolah terhadap Kinerja…….. 46
D. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja…….. 47
E. Kerangka berpikir…… 48
F. Hipotesis Penelitian……. 50

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendektan Penelitian…… 51
B. Jenis Penelitian…… 52
C. Tempat dan Waktu Penelitian……. 53
D. Populasi dan sempel…… 53
E. Teknik Pengumpulan Data…….. 55
F. Definisi Operasional…… 77
G. Teknik Analisis Data…….. 82
H. Hipotesis Statistik…… 84

BABIV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Dekripsi data…….. 85
B. Pengujian persyaratan analisis…… 90
1. Uji Normalitas…….. 91
2. Uji Homogenitas…….……. 91
C. Pengujian Hipotesis…… 92
1. Hasil uji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru…… 93
2. Hasil Uji pengaruh Iklim Sekolah terhadap KInerja Guru…… 94
3. Hasil Uji pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Sekolah terhadap kinerja guru…… 95
D. Pembahasan Hasil penelitian…… 97
1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru…… 97
2. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap KInerja Guru…… 98
3. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Sekolah terhadap kinerja guru…… 99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan……. 101
B. Saran…… 102

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Alternatif jawaban dan skorsing Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah…… 58
Tabel 1.1 Kisi-kisi intrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah…… 59
Tabel 1.2 Uji Validitas Angket No 1 variabel X1…… 61
Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Angket Variabel x1…….. 62
Table 1.4 Reliability Kepemimpinan kepala sekolah……. 64
Tabel 1.5Alternatif jawaban dan skorsing Angket iklim Sekolah…….. 65
Tabel 1.6 Kisi-kisi instrument Iklim Sekolah……..……..... 66
Tabel 1.7 Uji Validitas Angket No 1 Variabel X2…….. 67
Tabel 1.8 Hasil Uji Validitas Angket Variabel X2…….. 69
Tabel 1.9 Reliability Iklim Sekolah……. 71
Tabel 2 Alternatif Jawaban dan skorsing Angket kinerja Guru……. 72
Tabel 2.1 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru…… 72
Tabel 2.2 Uji Validitas Angket No 1 Variabel Y……..... 74
Tabel 2.3 Hasil Uji Validitas Angket Variabel Y…… 75
Table 2.4 Reliability Kinerja Guru…….. 77
Tabel 2.5 Operasional Variabel Penelitian…….. 77
Tabel 2.6 Statistics Kepemimpinan kepala sekolah……. 87
Table 2.7 Kepemimpinan Kepala sekolah…… 88
Table 2.8 Statistics Iklim Sekolah…… 88
Table 2.9 Iklim Sekolah…….. 89
Table 3 Statistics Kinerja Guru…… 90
Table 3.1 Kinerja Guru…… 91
Tabel 3.2 One sample kologorov smirrov-smirrovtest…… 92
Tabel 3.3 Scatteterplot dependent Variabel kinerja Guru…… 93
Tabel 3.4 Hasil uji Regresi X1 terhadap Y…….. 94
Tabel 3.5 Hasil Uji Regresi X2 terhadap Y……. 95
Tabel 3.6 Hasil Uji Regresi X1, X2 terhadap Y…….. 96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Kerangka Pemikiran…… 52
Gambar 1.2 Konstelasi Pengaruh Antar Variabel…… 55
Gambar 1.3 Data Histrogram kepemimpinan Kepala Sekolah…… 87
Gambar 1.4 Data Histrogram Iklim Sekolah…… 89
Gambar 1.5 Data Histrogram Kinerja Guru……. 90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Validitas X1
Lampiran 2 Uji Reliability X1
Lampiran 3 Uji Validitas X2
Lampiran 4 Uji Reliability X2
Lampiran 5 Uji Validitas Y
Lampiran 6 Uji reliability Y
Lampiran 7 Uji Normalitas
Lampiran 8 Uji Homogenitas
Lampiran 8 Uji Regression X1 terhadap Y
Lampiran 9 Uji Regression X2 terhadap Y
Lampiran 10 Uji Regresion X1, X2 terhadap Y
Lampiran 11 Surat Penunjuk Pembimbing Tesis
Lampiran 12 SK penelitian
Lampiran 13 Surat Izin Penelitian dari Diknas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawab secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenang yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Menurut Husaini Usman, kepala sekolah sebagai manager dituntut mengorganisasikan seluruh sumberdaya sekolah mengunakan prinsip "teamwork", yang mengandung pengertian adanya rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*), saling penuh kedewasaan (*maturity*), saling mematuhi (*willingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*) dan saling berbaik hati (*s*).

> Menurut *Hikmat*, kepemimpinan dapat diartikan sebagai "sifat-sifat yang dimiliki seorang pemimpin dan merupakan bentuk-bentuk kongert dari jiwa pemimpin, seperti sifat terampil dan berwibawa serta cerdas dalam mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang merupakan cita-cita dan tujuan yang inggin diraih oleh pemimpin."[1]

Kepemimpinan muncul bersama adanya peradapan manusia yaitu sejak zaman Nabi-nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antar manusia dan unsure-unsur kepemimpinan.

> Dalam kepemimpinan terdapat beberapa aktivitas, diantaranya "aktivitas mempengaruhi, perilaku yang menjadikan teladan, pencapaian tujuan, sebagaimana dikemukakan Wahyudi, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola piker, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri

[1] . Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung Pustaka: Setia, 2011), h. 49

> dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan."[2]

> Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukanmutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapatdilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh(*influence)*kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapatmemberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dankreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.[3]

Dalam kenyataan di lapangan menunjukkan kinerja kepemimpinan kepalasekolah masih menunjukan belum optimal. Hal itu di indikasikanantara lain dengan masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatansupervisi. Kurangannya kemampuan kepala sekolah kurang mampunya mempengaruhi sesorang atau kelompok agar bekerja secara suka rela dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.[4]Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektivitas kinerja guru, dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Menurut Hoy, Smith dan Sweetland. iklim sekolah dipahami sebagai maniferestasi dari keperibadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka keiklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan, dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajenen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Iklim sekolah

---

[2] . Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Karya, 2009), h. 120

[3]. Syaiful Sagala, *Manajemen strategi dalam peningkatan mutu pendidikan*, (Bandung: Alfabeta,2009), h. 128

[4] . Wawancara dengan Responden

juga sebagai kualitas dan kareakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar, serta struktur organisasi.

Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam suatu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan. Iklim kerjayang sejuk dan harmonis akan memberikan gairah dan inspirasi dalam bekerja.

Kenyataan yang ada iklim kerja SMK secara umummasih menunjukan gejala yang belum optimal.Selain sarana-prasarana sekolahyang belum representatif, juga manajemen sekolah yang secara umum kurangmemuaskan *stakeholder* sekolah.[5]

> MenurutUsmanKinerja artinya "sama dengan prestasi kerja, yang dalam bahasa inggis disebut performance (perestasi yang diperhatikan atau kemampuan kerja (usman dalam sebuah artikel yang diterbitkan oleh lembaga administrasi Negara, merumuskan kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah performance yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja".[6]

> Menurut SyaifulKata "kinerja" berasal dari bahasa inggris performance menurut segala berarti: "1. Pekerjaan, perbuatan, 2. Penampilan, pertunjukan. Sedangkan menurut istilah kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kopetensi yang relevan dengan tugas yang realtistis dan gambaran perilaku difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu perilaku yang diwujudkan untuk menjelaskan deskripsi kerja menentukan kinerja akan memenuhi organisasi yang diinginkan."[7]

Pemerintah Indonesia dalam meningkatkan upaya pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya menyediakan fasilitas pendukung termasuk

---

[5] . Wawancara dengan responden

[6] . Usman, Husaini, *Manajemen teori dan Praktik dan Riset Pendidikan* (jakarta: bumi Aksara, 2009), h. 487

[7] . Segala Syaiful, *Administrasi pendidikan Kemtemporer* (Bandung: Alfabet, 2006), h. 17

pemberlakuannya, Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen: Menurur undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa:“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, memilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”

Selanjutnya pada undang-undang tersebut dijelaskan bahwa, Prosesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisai kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selaludikontrol dan ditingkatkan. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesiasampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru sepertikepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data danmengamati realitas keseharia*Performance*guru di hadapan siswa.maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya guru akankembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang sertatanpa semangat dan antusiasme yang tinggi dalam mengajar, dalam

kedisiplinan guru juga terkadang tidak hadir, telat.Persiapan dalam juga guru selingkali tidak membuat RPP.

Untuk mengetahui lebih dalam tentang permasalahan ini maka perlu penelitian yang berjudul: “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMK 2 Kota Bengkulu”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru perlu ditingkatkan.
2. Budaya kerja belum optimal.
3. Konflik organisasi belum teratasi dengan baik.
4. Kinerja guru masih belum optimal
5. Reward dan punishment belum berjalan dengan efektif.
6. Kompetensi guru belum dikuasai menyeluruh.
7. Kesadaran diri akan tugas masih rendah.
8. Kompetensi kinerja guru di SMK 2 Kota Bengkulu masih rendah.
9. Tingkat kepuasan guru masih rendah.
10. Sarana dan prasarana yang tersedia disekolah belum dimanfaatkan secara maksimal.

C. Batasan Masalah

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah banyak.Diantaranya masalah sumberdaya manusia.Permasalahan-permasalahan perlu smendapatkan tanggapan dan solusi.Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, iklim sekolah, sarana dan prasarana, teknologi. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru di SMK 2 dipengaruhi oleh

1. kepemimpinan, dimana pada aspek ini peneliti hanya pada kompetensi kepela sekolah (kepala sekolah sebagai educator, kepela sekolah sebagai manajer, kepelasekolah sebagai admisistrator, kepela sekolah sebagai supervisor, kepa sekolah sebagai pemimpin, kepela sekolah sebagai innovator, kepela sekolah sebagai motivator).
2. Iklim sekolah , dimana pada aspek ini mencakup (kebersihan, ketertiban, kerjasama orang tua dengan guru, sikap saling menghargai, perasaan nyaman, terjadi komunikasi yang baik, perilaku kepala sekolah, dan perilaku guru).
3. Kinerja Guru mencakup kompetensi guru (konpetensi pedagogic, kompetensi social, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesianal)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian dapat menetapkan beberapa permasalahan yang muncul, adapun rumusan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruhkepemimpinan kepala sekolahterhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?
2. Bagaimana pengaruh iklim sekolahterhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepalah sekolah dan Iklim sekolah secara bersama-sama terhadapkinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yujuan penelitian ini secara umum adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?
2. Untuk mengetahuipengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepalah sekolah dan Iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diperhatikan dari dua sisi pandang yakni secara teoritis dan secara praktis, untuk jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis

   Sebagai suatu karya ilmiah maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan konsribusi bagi perkembangan ilmu pengerahuan pada khususnya, maupun bagi masyarakat luas umunya mengenai korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMK 2 Kota Bengkulu.

2. Kegunaan secara praktis

   a. Bagi penulis mampu mengembangkan alur berfikir induktif dan deduktif untuk mewujudkan gagasan-gagasan atau pendapat-pendapat realities berdasarkan teori dan tata di lapangan.

   b. Bagi kepala sekolah, mampu mengaplikasikan gaya atau tipe kepemimpinannya dalam mewujudkan kinerja guru yang diharapkan dari lembaga-lembaga pendidikan.

   c. Bagi guru-guru, dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan belajar mengajar sesuai dengan yang diharapkan.

   d. Bagi sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan disekolah melalui masukan-masukan yang positif dan bias bagi kepala sekolah dalam melakukan aktifitasnya sebagai pemimpin untuk meningkatkan mutu sekolah

e. Memambah khazanah ilmiah bagi pengembangan keilmuan dan sumbangan pemikiran untuk penelitian berikutnya.

G. Penelitian yang Relevan

Dalam melakukan penelitian, diperlukan adanya acuan berupa teori terdahulu melalui hasil berbagai penelitian yang tepat dapat dijadikan sebagai pendukung. Salah satu data pendukung yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penrlitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti dalah hal ini yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru.

1. Berdasarkan penelitian Supian Hadi, dengan tesisnya tentang "Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Azhar Pagar Alam. Pada tahun 2015. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari populasi. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 16 guru dan kepala sekolah. Penggunpulan data dalam penelitian ini menggunakan interumen angket untuk memperolah data X_1, X_2, dan Y. setelah melakukan uji intrumen kemudian peneliti menyebarkan angkat untuk memperoleh data X_1, X_2 dan Y. hasil yang diperoleh memperlihatkan terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MA Al-Azhar Pagar Alam sebesar

45,2%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Ma Al-Azhar pagar alam sebesar 21,3%, dan terjadih pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MA Al-Azhar Pagar Alam paling besar diantaranya diikuti dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Secara total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 76,9%. Dengan demikian dapat diketahui ada pengaruh yang siknifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MA Al-Azhar Pagaralam.

2. Berdasarkan penelitian sukino, dengan tesisnya tentang " pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah dan motivasi kerja guru disiplin kerja guru di madrasah tsanawiyah Sekota Pagar Alam." Pada tahun 2015. Penelitian ini berangkat dapa asumsi bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah madrasah dan motivasi kerja guru. Setelah melakukan uji intrumen X_1, X_2 dan Y. hasil diperoleh memperlihatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah Madrasah langsung positif terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-kota Pagar Alam sebesar 53,1%. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap displin kerja guru Madrasah Tsanawiyah sebesar 83,4%. Dengan demikian dapat diketahui adanya pengaruh yang siknifikan antara kepemimpinan kepala sekolah Madrasah dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru madrasah Tsanawiyah sekota pagaralam.
3. Berdasarkanpenelitian Dharma Sugiarta, dengan tesisnya tentang "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kota Pagaralam" pada tahun 2015. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari populasi. Dalam penelitian ini populasi 63 orang. Penggunpulan data dalam penelitian ini menggunakan interumen angket untuk memperolah data X_1, X_2, X_3 dan Y. setelah melakukan uji intrumen kemudian peneliti menyebarkan angkat untuk memperoleh data X_1, X_2, X_3 dan Y. hasil yang diperoleh memperlihatkan terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kota Pagaralam sebesar 45,2%. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 21,3%. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,4%. Dan pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 76,9%.

Sedangkan perbedaan tesis dengan hasil penelitian sebelumnya adalah pada variasi variable yang digunakan, terutama pada variabel bebasnya.Pada tesis ini variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.Penelitian ini juga berbeda dari penelitian sebelunya yaitu di SMKN 2 Kota Bengkulu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinn

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawab secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenang yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya.

> Menurut *Hikmat* kepemimpinan dapat diartikan sebagai "sifat-sifat yang dimiliki seorang pemimpin dan merupakan bentuk-bentuk kongert dari jiwa pemimpin, seperti sifat terampil dan berwibawa serta cerdas dalam mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang merupakan cita-cita dan tujuan yang inggin diraih oleh pemimpin."[8]

Kepemimpinan muncul bersama adanya peradapan manusia yaitu sejak zaman Nabi-nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antar manusia dan unsure-unsur kepemimpinan.

Dalam kepemimpinan terdapat beberapa aktivitas, diantaranya aktivitas mempengaruhi, perilaku yang menjadikan teladan, pencapaian tujuan, sebagaimana dikemukakan

> Wahyudi, bahwa kepemimpinan adalah "kemampuan seseorang dalam enggerakan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola piker, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan."[9]

> Kepemimpinan menurut Wahyudi kepemimpinan adalah "proses kegiatan seorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan dan mengerakan individu-individu

---

[8] . Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung Pustaka: Setia, 2011), h. 49

[9] . Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Karya, 2009), h. 120

> tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan."[10]

Hasibuan mengartikan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

> Kepemimpinan menurut Sutikno adalah "kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu tang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu. Tujuan tertentu yang dimaksud adalah pencapaian keberhasilan pendidikan."[11]

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa sudut pandang yang dilihat para ahli tersebut dalam kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hakekat dari kepemimpinan pendidikan adalah suatu aktivitas dalam mempengaruhi dan mengkoordinasikan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pendidikan agar dapat berlangsung dengan baik dalam pencapaian pendidikan

Menurut penulis , dapat memahami bahwa pengertian kepemimpinan itu ada unsur-unsur yang diperhatikan yakni: kemampuan mempengaruhi orang lain, adanya kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kecakapan memahami individual karena adanya sebagai perbedaan, kemampuan untuk menggugah semagat dan memberikan inspirasi, bersifat mandiri dalam bekerja dan pengambilan keputusan.

---

[10] . Wayudi Imam, *Pengembangan Pendidikan*, (Jakarta:Prestasi Pustaka Karya, 2012), h. 13

[11] . Sutikno M Sobri, *Manajemen Pendidikan*, (Lombok: Holistika, 2012), h. 111

Menurut Thoha dalam buku kepemimpinan dalam Namajemen terdapat beberapa teori kepemimpinan diantaranya:

1. Teori Sifat (*Trait Theory*)
   Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu: kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan social, motivasidiri dan dorongan berestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan.
2. Teori Kelompok
   Teori ini beranggapan bahwa kelompok bias mencapai tujuan-tujuannya harus terdapat suatu pertukaran yang fositif diantara pemimpin dan pengikutnya.
3. Teori situasional
   Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi-situasi yang ada disekitarnya.
4. Teori jalan kecil- Tujuan
   Teori ini mengunakan kerangka teori motivasi. Mereka beranggapan bahwa perilaku kepemimpinan akan bias menjadi factor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku iti dapat memuaskan.
5. Teori *social learning*
   Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbale balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.[12]

Signigian mengutip Kartono, mengemukakan bahwa ada tiga macam teori kepemimpinan yang muncul yaitu: 1. Teori genetis, 2. Teori social, 3. Teori ekologis. Untuk jelasnya dapat diperhatikan dibawah ini:

1. Teori genetis
   Genetic (yang berhubungan dengan Azas-azas keturunan).Menurut teori ini, bahwa pemimpin itu tidak dibentuk, tetapi lahir dengan sendirinya dengan bakat bawaan yang mengalir melalui genetiknya. Dia memiliki cirri-ciri kepemimpinan sejak lahir yang bias dampak dalam kehidupannya.
2. Teori social
   Teori ini berpendapat bahwa pemimpin itu disiapkan atau didik atau dibentuk, bukan halir tetapi harus diusahakan sehingga menurut pandangan teori ini semua orang bias menjadi pemimpin apabilia disiapkan dan didik untuk jadi pemimpin.
3. Teori sistesis

[12]Miftah Toha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja grapindoh), h. 13

> Teori ini merupakan gabungan dari teori genetic dan teori social. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan sukses dalam kepemimpinannya apabila dia lahir dengan membawa bakat kepemimpinannya, kemudian bakat tersebut dibentuk, dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh lingkungan.[13]

Penjelasan teori kepemimpinan ini melahirkan suatu tinjauan bahwa untuk memimpin seseorang harus memiliki gaya kepemimpinan.Merupakan sifat, watak, terpramen dan kepribadian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, dalam hal itulah yang menjadi cri khas bagi pemimpin tersebut yang membedakannya. Karena cirri khas dan keunikan yang dimiliki sehingga pemempin tersebut diberi predikat sesuai dengan gaya atau tipe pemimpin. Ada beberapa gaya atau tipe kepemimpinan yang perlu diperhatikan baik tentang kelemahan maupun kelebihan. Seperti yang diungkapkan oleh Kartono, bahwa terdapat beberapa tipe atau gaya kepemimpinan yang sering dilakukan dan ditetapkan seorang pemimpin, yanki: 1. tipe otokratis/otoritatif/otoroter, 2. Tipe demikratis dan 3. Tipe Laissez Faire.[14]

1. Tipe kepemimpinan Otoriter

   Tipe kepemimpinan yang otoriter biasanya berorientasi kepada tugas. Artinya dengan tugas yang diberikan oleh suatu lembaga atau suatu organisasi, maka kebijaksanaan dari lembaganya ini akan diproyeksikan dalam bagaimana ia memerintah kepada bawahannya agar kebijaksanaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Di sini bawahan hanyalah suatu mesin yang dapat digerakkan sesuai

---

[13]Siagian Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, (Jakarta: Renika Cipta, 1995), h. 29

[14] . Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2002), h. 69

dengan kehendaknya sendiri, inisiatif yang datang dari bawahan sama sekali tak pernah diperhatikan.

Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada di pencapaian prestasinya.Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini.Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil.Langkah – langkahnya penuh perhitungan dan sistematis.Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin dengan kepribadian merah ini. Mereka sangat mementingkan tujuan sehingga tidak pernah peduli dengan cara. Makan atau dimakan adalah prinsip hidupnya.

2. Tipe Kepemimpinan Laisser Faire

Persepsi organisasi ini akan berjalan dengan sendirinya karena anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa tujuan organisasi dan apa yang hendak dicapai organisasi. Seorang pemimpin organisasi yang memiliki tipe Laisser Faire melihat peranannya sebagai polisi lalu lintas.Dia beranggapan bahwa anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada peraturan permainan yang berlaku seorang pemimpin cenderung memiliki peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut tempinya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi dijalankan dan digerakan.

3. Tipe demokratis

Tipe kepemimpinan demikratis ini menjadi dirinya sebagai pembimbing yang baik bagi kelompoknya.Ia menyadari bahwa tugasnya adalah mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas dari semua anggota dengan penuh rasa tanggung jawab.Pemimpin demokratis meperlakukan manusia atau anggotanya secara manusiawi dan mengujung tinggi harkat dan martabat manusia.

> Menurut siagian "Seorang pemimpin demokratis biasanya dihormati, disegani dan bukan tipe pemimpin demokratis mau mendengar pendapat dan saran dari para bawahannya dengan penghargaan yang sesuai dengan perestasinya masing-masing minimal adalah pujian dengan kata-kata, hadiah, kenaikan pengkat."[15]

Adapun untuk lebih jelasnya penelitian dilakukan Lippit dan White dalam biukunya "Leader Behavior dan Member Reaction in three sSocial Climate" yang dikutip Usman Menggambarkan perbedaan pada perilaku pemimpinn yang bergaya otoriter, demokratis, dan Laissez Faire.[16]

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sejalan dengan uraian kepemimpinan diatas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberikan perintah sekaligus

---

[15]. Siagian Sondong, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Renika cipta, 1995), h. 33-34

[16]. Usman, *Manajemen teori praktek dan resit Pendidikan*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2009), h. 312

mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang dimbul.

> Wahjosumidjo[17] mengartikan bahwa : "Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran".

Sementara Rahman dkk[18] mengungkapkan bahwa"kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan Fungsional yang diangkat untuk menduduku jabatan structural (kepala sekolah) disekolah.

Menurut Mulyasa: kepemimpinan kepala sekolah merupakan satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.[19]Berdasarkan beberapa pengerian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala ekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memperdayakan sumberdaya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan saecara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Berkaitan dengan keberhasilan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya, karena itulah kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator.

---

[17]. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grapindo Persada), h. 83

[18] . Rahman dkk, *Peran Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor, 2006), h. 106

[19]. Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah professional*,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 90

1. Kepala sekolah sebagai Edukator atau Pendidik

Dalam melalukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan propesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya.Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan motivasi kepada seluruh tenaga kependidikan, serta meksanakan model pembelajaran yang menarik seperti team teaching, moving class.

Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dalam hal ini factor pengalaman sangat mempengaruhi propesionalisme kepala sekolah, terutama dalam pemahamannya 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 pelatihan dan penataran yang dilakukan

> Menurut Mulyasa "Memahami arti pendidik tidak cukup dengan berpegang pada konotsi yang terkandung dalam definisi pendidik, melaikan harus dipelajari berkaitan dengan makna pendidik, sasaran pendidik dan bagaimana strategi pendidik it u dilaksanakan."[20]

Keputusan menteri Pendidikan dan kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupalan landasan penilaian kinerja kepala

[20] . Mulyasa, *Menjadi kepala sekolahh professional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2007), h. 98-102

sekolah.Kepala sekolah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik mengembangkan tenaga kependidikan, menikuti perkembangan iptek dan member contoh mengajar.

2. Kepala sekolah sebagai Manajer

Menajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasian, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakannya dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencpai tujuan.

> "Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah".[21]

3. Kepala sekolah sebagai Administraktor

Kepala sekolah sebagai administraktor pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan pengajaran disekolah.oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu

[21]. Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi pembelajaran (learning organization)*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 64

melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administraktor pendidikan.

> Menurut purwanto Kepala sekolah sebagai administraktor“memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administraktor yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi persoanalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administarasi keuangan., peningkatan person serta masyarakat dan menciptakan lingkungan sekolah ynag kondusir dalam pemingkatan mutu pembelajaran khususnya dan mutu pendidikan umumnya”.[22]

Dalam melaksanakan tugas-tugas operasional, kepala sekolah sebagai administraktor, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan situasional.Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu bertindak situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Meskipun demikian pada hakekatnya kepala sekolah harus lebih mengutamakan tugas, agar tugas-tugas yang diberiakn kepada setiap tenaga kependidikan bias dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Supervisor merupakan proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari disekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan

[22] . Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), h. 116

kemampuan untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua siswa dan sekolah, serta berupaya menjadi sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus mempunyai kemampuan mensupervisi dan mengaudit kinerja guru dan personal lainya disekolah sebagai berikut:[23]

> "*Pertama* mampu melakukan evaluasi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat, 1. Mempu merencanakan supervise manajemen kelembagaan sesuai kebutuhan layanan pembelajaran oleh guru dan personal lainnya, 2. Mempu melakukan supervise untuk menumbuhkan profesionalisme guru menberikan layanan belajar dengan menggunakan teknik-teknik supervise yang tepat.*Kedua* mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat 1.Mampu menyusun dokumen-dokumen standar konerja grogram pendidikan yang dapat diukur dan dinilai, 2. Mampu melakukan audit kepatuhan terhadap dokumen standar kinerja dengann melakukan monitoring dan evaluasi kinerja program."

Kepemimpinan kepala sekolah yang professional dibuktikan dengan kemampuannya supervise dengan cara mengaudit dokumen standar kinerja sekolah dan mengaudit kepatuhan terhadap standar kinerja sebagai upaya menjamin pemenuhan mutu pendidikan.[24]

5. Kepala sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai

---

[23] . Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 134

[24] . Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 134

leader dapat dianalisis dari keperibadian, pengetahuan, terhadap tenaga kependidikan, visi, dan misi, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Sumijo Mengemukakan bahawa kepala sekolah sebagai berikut:leader memiliki" karakter khusus yang mencakup kpribadian, keahlian dasar, pengalaman dan penetahuan Administrasi dan pengawasan. Keperibadian kepala sekolah sebagai leader terceminkan dari sifat 1.Jujur 2.Kepercayaan, 3.Tanggung jawab, 4.Berani mengambil resiko dan keputusan, 5.Berjiwa besar, 6.Emosi yang stabil, 7.Teladan."

Pengetahuan kepala sekolah terceminkan dalam kemampuan 1.Memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), 2.Memahami kondisi tenaga kependidikan, 3.Menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, 4.Menerima masukan, saran dan keritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

6. Kepala sekolah sebagai Inovator

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang untuk menjalin hubungan yang harmonis dalam lingkungan, mencari gagasan baru, mengintergrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang innovatif.

> Kepala sekolah sebagai innovator dituntut untuk melakukan perubahan atau pembaharuan terhadap sekolah yang bermutu melalui gagasan baru. Strategi yang tepat, mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.Juga sebagai seorang innovator akanterceminkan melalui pekerjaanya secara kontruktif, kreatif, delegatif, rasional, pragmatis keteladanan, disiplin, seta fleksibel.[25]

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya.Motivasi ini dapat ditimbulkan melaui pengaturan lingkungan fisik, peraturan suasana kerja, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

C. Iklim Sekolah (*school Climate*)

Menurut litiwin dan Stinger menjelaskan iklim sekolah memiliki beberapa persepsi sebagai hasil dari subjektif terhadap system formal, gaya informal kepala sekolah dan faktor lingkuangan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai, dan motivasi individual yang berada pada sekolah tertentu. Namun demikian variasi definisi iklim sekolah apabila ditelaah lebih dalam, mengerucut kepada tiga pengertian *pertama* iklim sekolah sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedahkan dengan sekolah lainnya. *Kedua*, iklim sekolah sebagai suasana ditempat kerja, mencakup berbagai norma kompleks, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur

---

[25] . Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah Profesional*,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2007), h. 118

yang mempengaruhi pola prilaku individual dan kelompok. *Ketiga*, iklim sekolah sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Menurut Hoy, Smith dan Sweetland iklim sekolah dipahami sebagai maniferestasi dari keperibadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka keiklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan, dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajenen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Iklim sekolah juga sebagai kualitas dan kareakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar, serta struktur organisasi.

Pemahaman iklimsekolah sebagai suasana ditempat merujuk pada beberapa pendapat.Mengidenfiniskan iklim sekolah sebagai peraturan suasana social atau lingkungan belajar. Moos membagi lingkungan social menjadi tiga kategori yaitu: 1. Hubungan, termasuk keterlibattan berafiliasi dengan orang lain dalam kelas dan dukungan guru, 2. Pertumbuhan pribadi atau orientasi tujuan, meliputi pengembangan pribadi dan pemingkatan dari semua anggota lingkuan, 3. Pemeliharaan system dan perubahan system memiliputi, ketertiban dari lingkungan, kejelasan dan aturan-aturan, dan kesungguhan dari guru dalam menegakkan aturan.

Pemahanan iklim sekolah sebagai persepsi individu merujuk pada beberapa pendapat berikut. Stichter (2008:45) menyimpulkan iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara social, lingkungan disekolah secara rutin.

Kambal Willes dalam Bafadal menegaskan keinginan guru dalam kinerja diantaranya iklim sekolah dimana adanya rasa aman, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, lingkungan yang aman, dan penghargaan atas sumbangan, ikut serta dalam pembentukan kebijakan, hubungan yang harmonis.[26]

1. Rasa aman
   Iklim sekolah seharusnya menciptakan rasa aman bagi setiap anggota sekolah, karena rasa anan yang terjadi dalan lingkungan pendidikan akan mempengaruhi seseorang, dalam hal ini rasa aman yang ada adak memberikan guru menlaksanakan tugasnya dengan perasaan tenang, dan guru pun akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Apabila iklim sekolah tersebut tidak menciptaka rasa aman maka proses pembelajaran tidak akan terlaksana dengan baik dan sementinya.
2. Kondisi kerja yang menyenagkan
   Iklim sekolah seharusnya menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, karena dengan kondisi kerja yang menyenangkan akan memberikan danfak yang fositif pada setiap anggota yang ada disekolah.
3. Rasa nyaman
   Perasaan nyaman seseorang dilingkungan sekolah juga sangat mempengaruhi kinerja. Karena apabila seseorang tidak merasa nyaman terhdap lingkungan sekolah tersebut maka seberapa berusaha kerja dengan baik kinerja na juga tidak akan bagus.
4. Hubungan antara guru dengan guru
   Hubungan guru dengan guru seharusnya dapat terjalin dengan harmonis, tidak ada guru saling menjatuhkan. Apabila hubungan guru dengan guru baik maka akan bagus kinerja guru tersebut.
5. Hubungan kepala sekolah dengan bawahan

[26]. Bafadal Ibrahim, *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*, (Jakarta: Bumi aksara, 2002), h. 101

> Dalam lingkungan sekolah kepala sekolah selaku pemimpin dapat menempatkan diri dengan sebaik-baiknya, adakalahnya kepala sekolah bertindak sebagai teman, sahabat bagi bawahannya, agar terjadi hubungan yang harmonis disekolah tersebut.[27]

a. Dimensi Pengukuran Iklim sekolah

Banyak peneliti telah mengidentifikasi berbagai dimensi untuk mengukur iklim sekolah.Salah satunya menurut Gunbayi (2007:2) mengajukan 8 dimensi iklim organisasi.Empat diamtaranya berfokus pada prilaku guru yaitu disengagement, hindrance, esprit dan intimacy. Empat dimensi lain berfokus pada perilaku kepala sekolah yaitu aloofnees, production, thrust dan consideration.

Hoy, Hofman, sabo dan bliss menjabarkan 6 dimensi iklim sekolah yang dikelompokan dalam dua aspek yaitu aspek prilaku kepala sekolah dan aspek prilaku guru.

1. Aspek prilaku kepala sekolah

   1) *Supportive* adalah perilaku kepala sekolah yang diarahkan kepada kebutuhan social dan prestasi kerja kepala sekolah, suka menolong, benar-benar memperhatikan guru, dan berupaya untuk memotivasi dengan menggunakan kritik yang konstruktif dan dengan memberikan contoh melalui kerja keras.

   2) *Directive* adalah perilaku kepala sekolah yang kaku, kepala sekolah yang terus-terusan memantau hamper semua aspek perilaku guru disekolah.

---

[27]Bafadal Ibrahim, *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*, (Jakarta: Bumi aksara, 2002), h. 121

3) *Restrictive* adalah perilaku kepala sekolah yang membatasi pekerjaan guru dari pada menfasilitasinya. Kepala sekolah membebani guru dengan pekerjaan administrasi dan permintaan lainnya yang menggagu tanggung jawab menggajar.

2. Aspek perilaku guru

1) *Collegia*l adalah perilaku guru yang terbuka dan mendukung interaksi guru secara propesional, seperti saling menghormati dan membantu satu sama lain baik secara pribadi maupun secara propesional.

2) *Committed* adalah perilaku guru yang diarahkan untuk membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan social, guru bekerja keras untuk memastikan keberhasilan siswa disekolah.

3) *Disengaged* adalah perilaku guru yang kurang fakus dan bermakna bagi kegiatan propesional

Menurut cohen, etal pengukuran iklim sekolah kedalam sepuluh dimensi yang dikelompokan kedalam empat kategori yaitu: 1. Safety, 2. Teaching and learning, 3. Interpersonal relationships, 4. Institutional environment.

1. Kategori pertama terdiri atas:

1) *Rules and norms* meliputi adanya aturan yang dikomunikasikan dengan jelas dan dilaksanakan secara konsisten

2) *Physical safety* meliputi perasaan siswa dan orang tua yng merasa aman dari kerugian fiski disekolah.
3) Social and emotion security meluputi perasaan siswa yang merasa aman dari cemeohan, sindiran dan pengucilan.

2. Kategori kedua terdiri atas:
   1) *Support far learning* menunjukkan adanya dukungan terhadap praktek-praktek pengajaran, seperti tanggapan yang positif, dorongan untuk mengambil risiko tantangan akademik, perhatian individual dan kesempatan untuk menunjukan pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai cara
   2) *Social and civic learning* menunjukkan adanya dukungan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan social dan kemasyarakatan, termasuk mendengarkan secara efektif, pemecahan masalah, tanggung jawab.
3. Kategori ketiga terdiri atas:
   1) *Respect far diversity* menunjukkan adanya sikap saling menghargai terhadap perbedaan individual pada semua tungkatan, yaitu antara siswa dengan siswa, orang tua dengan siswa, orang tua dengan orang tua.
   2) *Social support adult* menunjukkan adanya kerjasama dan hubungan yang saling mempercayai antara orang tua dengan orang tua untuk mendukung siswa dalam kaitannya dengan harapan tinggi.

4. Katagori keempat terdiri atas:
   1) *School connectedness* meliputi ikatan positif dengan sekolah, rasa memiliki dan norma-norma untuk berpartisipasi dalam kehidupan sekolah bagi siswa dan keluarga.
   2) *Physical surrounding* meliputi kebersihan, keteriban dan daya tarik fasilitas dan sumber daya dan material yang memadai.

D. Kinerja

Dalam kajian yang berkernaan dengan propesi guru Anwar memberikan pengertian kinerja sebagai perangkat perilaku pembelajaran kepada siswannya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semesteran, maupun persiapan mangajar.

> Menurut Syaiful pengertian kinerja bibedakan menjadi dua yaitu:
> 1. Menurut bahasa berasal dari bahasa inggris performance menurut segala berarti: "1. Pekerjaan, perbuatan, 2. Penampilan, pertunjukan.
> 2. Sedangkan menurut istilah kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kopetensi yang relevan dengan tugas yang realtistis dan gambaran perilaku difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu perilaku yang diwujudkan untuk menjelaskan deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi organisasi yang diinginkan."[28]

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpilkan bahwa kinerja/perastasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diobebankan kepadanya yang didasarkan atas

---

[28] . Segala Syaiful, *Administrasi pendidikan Kemtemporer* (Bandung: Alfabet, 2006), h. 17

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta tepat waktu.Wujud kerja dapat dilihat darri tingkat perestasi kerja berupa hasil kerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas serta minat seorang pekerja.

Dalam kajian yang berkernaan dengan propesi guru Anwar memberikan pengertian kinerja sebagai perangkat perilaku pembelajaran kepada siswannya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semesteran, maupun persiapan mangajar. Selanjutnya arwan "berpandangan bahwa aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan mempunyai kinerja apabila dalam proses bekerja itu ia mempunyai kempetensi yang terukur sikap yang jelas dan tidakan tepat dan benar."[29]

a. Teori Kinerja (Motivasi)

Maslow dalam Need Hirrachy Theory mengatakan bahwa kwbutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologi dan biologis berupa material. Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia(Hasibuan).

Adapun kebutuhan manusia yang mendorong manusia bekerja menurut Maslow.[30]

1. Kebutuhan fisik

Adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan dan

[29] . Arwan, *Sinopsis Pengaruh Kepribadian* (Jakarta: pasca UNI, 2011), h. 139
[30] . Hasibun , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 104

papan.Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

2. Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan

   Jika kebutuhan psikologi sudah terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan Afiliasi

   Adalah kebutuhan social misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri, kebutuhan ini terdiri dari:

   1) Kebutuhan ajan perasaan diterima oleh orang lain ditempat ia bekerja.
   2) Kebutuhan akan perasaan dihormati.
   3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tudak sanggup menyenangi kegagalan.
   4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

4. Kebutuhan akan ikut serta

   1) Kebutuahn akan penghargaan diru/status merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya, idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamannya demikian.

2) Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan patens optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa sulit dicapai orang lain. Kebutual aktualisasi hanya dapat dipenuhi atas usaha individu itu sendiri, kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.

E. Kinerja Guru

Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tidak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Menurur undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa:

> "Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, memilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah"[31]

Selanjutnya pada undang-undang tersebut dijelaskan bahwa:

Prosesiona adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

---

[31]undang-undang RI nomor 14 tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Depdiknas, Citra Umbarah), h. 23

Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisai kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

1. Pengukuran kinerja guru

Kemampuan (ability), keterampilan (skill), motivasi (motivation), dan menberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan dampak positif terhadap pemingkatan kualitas kinerja organisai sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat criteria yang tinggi meliputi:

a. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan yang menggunakan dirinya secara jelas
b. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisis kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
c. Semagat berupa kapasitas untuk kerja secara aktif dan terkenal leleah.
d. Beorientasi pada hasil, merupakan keinginan dan miliki komirmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaanya.

e. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas yang merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

2. Factor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru

a. Kinerja dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, dan jabatan

Menurut Wahyudi factor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1) Umur, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataannya kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur.
2) Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
3) Jabatan, kedudukan seseorang dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja yang dihadilkan karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang diinginkan mereka puaskan dalam pekerjaan individual yang bersangkutan.[32]

b. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi guru

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi utama yang harus dimiliki guru agar pembelajaran yang dilakukan efektif dan dinamis adalah kompetensi pedagogis.[33] Guru harus belajar secara maksimal untuk menguasai kompetensi pedagogis ini secara teori dan praktik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (a) dikemukakan bahwa: “kompetensi paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”.[34]

---

[32] . Wahyudi, *Pengembangan pendidikan* (Jakarta: Prestasi Pustaka karya, 2012), h. 129

[33] . Jamal Ma’mur Asmani, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, (Jogjakarta: Power Book, 2009), Cet.Ke-1, h.59

[34]. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*,(Bandung: PT Fermana, 2006), h.51

Lebih lanjut dalam RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) tentang guru dikemukakan bahwa: kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal antara lain:[35]

1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
2. Pemahaman terhadap peserta didik.
3. Pengembangan kurikulum/ silabus.
4. Perancangan pembelajaran.
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
7. Evaluasi hasil belajar (EHB).
8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut sumber lain, kompetensi pedagogis adalahkemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaranpeserta didik. Selain itu, kemampuan pedagogis juga ditunjukkandalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik.

Menurut Permendiknas nomor 17 tahun 2007, kompetensi pedagogisguru mata pelajaran terdiri atas 37 buah kompetensi yang dirangkumdalam 10 kompetensi inti, yakni:[36]

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik,moral,spiritual, sosial, cultural, emosional dan intelektual.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yangmendidik

[35] . E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009), Cet.Ke-4, h.75

[36] . Jamal Ma'mur Asmani,*7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, (Jogjakarta: Power Book, 2009), Cet.Ke-1, h.65-66

3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaranyang diampu.

4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untukkepentingan pembelajaran.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untukmengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun denganpeserta didik.
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasilbelajar.
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentinganpembelajaran.
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitaspembelajaran.

2) Kompetensi Kepribadian

Seorang guru dinilai tidak hanya dari aspek keilmuan saja, tapi juga dari aspek kepribadian yang ditampilkannya.Kepribadian menurut Thedore M. Newcomb diartikan sebagai organisasi sikap-sikap (*predispositions*) yang dimiliki seseorang sebagai latar belakang terhadap perilaku. Kepribadian menunjuk pada organisasi sikap-sikap seseorang untuk berbuat, mengetahui, berpikir dan merasakan secara khususnya apabila dia berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan.

Menurut Moh. Roqib dan Nurfuadi "Kepribadian merupakan organisasi faktor-faktor biologis, psikologis dan sosiologis yang mendasari perilaku individu. Kepribadian mencakup kebiasaan-kebiasaan, sikap dan lain-lain sifat yang khas dimiliki seseorang yang berkembang apabila orang tadi berhubungan dengan orang lain."[37]

[37] . Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru, Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media bekerja sama dengan STAIN Purwokerto, 2009), h.15

Seorang guru harus mempunyai kepribadian sehat yang akan mendorongnya mencapai puncak prestasi. Kepribadian yang sehat dapat diartikan kepribadian yang secara fisik dan psikis terbebas dari penyakit tetapi bisa juga diartikan sebagai individu yang secara psikis selalu berusaha menjadi sehat. Jadi bukan saja sehat dalam arti yang telah ada atau telah dialami oleh individu, tetapi juga sehat yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, Penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (b), dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan " kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia".[38]

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik.Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa pada umumnya.

Oleh karena itu masalah kepribadian adalah suatu hal yang sangat menentukan tinggi rendahnya kewibawaan guru dalam pandangan anak didik atau masyarakat. Dengan kata lain baik atau tidaknya citra seorang guru ditentukan oleh kepribadian.[39]

---

[38]*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*,(Bandung: PT Fermana, 2006), h.51.

[39] . Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta,

Ruang lingkup kompetensi kepribadian, antara lain meliputi:

1. Menghayati serta mengamalkan nilai hidup (termasuk nilai moral dan keimanan).
2. Jujur dan bertanggung-jawab atas segala tindakan keguruannya.
3. Memegang teguh prinsip serta nilai hidup yang diyakininya.
4. Bermental sehat dan stabil.
5. Berpenampilan pantas dan rapi.
6. Berbuat kreatif dengan penuh pertimbangan.

3) Kompetensi Sosial

Guru adalah manusia teladan. Sikap dan perilaku menjadi cermin masyarakat.Maka dalam kehidupan sehari-hari, guru harus mempunyai kompetensi sosial.Kompetensi sosial menjadi keniscayaan bagi murid. Guru sebagai bagian dari manusia memerlukan kecakapan sosial yang fleksibel dalam membangun kehidupannya ditengah masyarakat. Apalagi guru tidak sekedar manusia biasa, tapi sosok manusia yang mempunyai idealisme tinggi dalam melakukan perubahan di tengah masyarakat ke arah yang lebih baik dan lebih dinamis.

Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) menurutAristoteles adalah makhluk yang senantiasa ingin hidupberkelompok.Pendapat senada manusia adalah *homo politicus*.Manusia dalam hal ini tidak bisa menyelesaikan segalapermasalahannya sendiri. Dia membutuhkan orang lain baik untukmemenuhi kebutuhannya maupun untuk menjalankan

---

PT.Rineka Cipta, 2005), Cet.Ke-3, h.40

perannyaselaku makhluk hidup. Maka manusia perlu berinteraksi denganyang lain dan senantiasa menjaga hubungan agar tetap berlangsungdalam suasana yang kondusif. Melalui proses komunikasi denganlingkungan sekitarnya, manusia diharapkan mampu bertahan hidup(*survive*) bahkan berkembang (*growth*) sesuai dengan potensi yangdimilikinya.

Kompetensi sosial dalam kegiatan belajar ini berkaitan eratdengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakatdi sekitar sekolah dan masyarakat tempat guru tinggal sehinggaperanan dan cara guru berkomunikasi di masyarakat diharapkanmemiliki karakteristik tersendiri yang sedikit banyak berbeda denganorang lain yang bukan guru. Misi yang diemban guru adalah misikemanusiaan. Guru harus mempunyai kompetensi sosial karena guruadalah penceramah zaman.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (d) dikemukakan bahwa: yang dimaksud dengan "kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar".[40]

Hal tersebut di uraikan lebih lanjut dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurangkurangnya memiliki kompetensi untuk:

---

[40] . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*,(Bandung: PT Fermana, 2006), h.51

1. Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidikan tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Dalam kesempatan tertentu sejumlah peserta didik membicarakan kebaikan gurunya, tetapi dalam situasi lain, mereka membicarakan kekurangannya, demikian halnya di masyarakat. Oleh karena itu sebaiknya guru sering minta pendapat teman sejawat atau peserta didik tentang penampilannya sehari-hari,baik di sekolah maupun di masyarakat, dan segera memanfaatkan pendapat yang telah diterima dalam upaya mengubah atau memperbaiki penampilan tertentu yang kurang tepat.[41]

Sedikitnya terdapat tujuh kompetensi sosial yang harus dimiliki guru agar dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif, baik di sekolah maupun di masyarakat. Ketujuh kompetensi tersebut dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama.
2. Memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi.
3. Memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi.
4. Memiliki pengetahuan tentang estetika.
5. Memiliki apresiasi dan kesadaran sosial.
6. Memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan.

[41] . E. Mulyasa, Op.cit, h.176

7. Setia terhadap harkat dan martabat manusia.
8. Setiap kemampuan dicapai melalui sejumlah pengalamanbelajar yang sesuai

Demikian halnya, kompetensi sosial memiliki ruang lingkup antara lain:

1. Berinteraksi dengan sejawat untuk meningkatkan kompetensi sosial
   a. Mengkaji struktur organisasi Depdikbud.
   b. Mengkaji hubungan kerja profesional.
   c. Berlatih menerima dan memberikan balikan.
   d. Mengembangkan diri mengikuti perkembangan profesi.
2. Berinteraksi dengan masyarakat untuk penuaian misi pendidikan
   a. Mengkaji berbagai lembaga kemasyarakatan yang berkaitan dengan pendidikan.
   b. Berlatih menyelenggarakan kemasyarakatan yang menunjang usaha pendidikan

4) Kompetensi Profesional

Kemampuan propesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian

dibidang pendidikan atau keguruan. Menurut Muslich bahwa kompetensi professional terdiri dari:[42]

1. Mengenal secara mendalam peserta didik yang hendak dilayani
2. Menguasai bidang ilmu sumber bahan ajar
3. Menyelenggarakan pengajaran yang mendidik
4. Mengembangkan kemampuan professional guru sekolah

Menurut Asmani secara lebih khusus kompetensi professional guru sebagai berikut:

1. Memahami standar nasional pendidikan
2. Mengembangkan kurikulum
3. Mengelola materi standar
4. Mengelola program pelaksanaan
5. Mengelola kelas
6. Menggunakan media dan sumber pembelajaran
7. Menguasai landasan-landasan kependidikan
8. Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik[43]

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuannya secara filosofis.Kompetensi ini juga disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut dengan bidang studi keahlian.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (c) dikemukakan bahwa: yang dimaksud dengan "kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta

---

[42] . Masnur Muslich, *sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 7-8

[43]Jamal Ma'mur Asmani, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, (Jogjakarta: Power Book, 2009), h. 157

didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan".[44]

Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasikan dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baikfilosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya.
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai tarap perkembangan peserta didik.
3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat media dan sumber belajar yang relevan.
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik

Sesuai dengan undang-undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan, guru sebagai

[44] . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2005Tentang Guru dan Dosen*,(Bandung: PT Fermana, 2006), h.51

jabatan professional. Menurut Sikdiknas. Bahwa kompetensi guru meliputi tiga komponen yaitu:[45]

> "Kompetensi tersebut amatlah penting dimiliki oleh guru dalam proses pendidikan dan pengajaran, sehingga guru dapat mengabdikan diri dengan baik sebagai pendidik sekaligus pengajar disekolah."

F. Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah Terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan yang merupakan faktor penting untuk efektivit kinerja. Dalam melaksanakan peran dan fungsi sebagai manajer, kepela sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memperdayakan tenaga pendidik melalui kerja sama memberikan kesempatan kepeda tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah.

> Menurut Syaiful Sagala kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan kepala sekolah yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instuksi, melaikan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang memberikan inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.[46]

Pemimpinyang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan mempunyai hubungan baik dengan bawahanya untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka terdapat kaitan antara kepemimpinan kepasa sekolah dengan kinerja guru, artinya makin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja seorang guru.Demikian pula

---

[45] Depdiknas, *Undang-undang Pendidikan Nasional* 2004, h 7

[46] . Syaiful Sagala, *Manajemen Strategi dalam meningkatkan mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 128

sebaiknya makin buruk kepemimpinan kepala sekolah maka semanik buruk juga kinerja guru.

G. Pengaruh iklim Sekolah Terhadap kinerja

Iklim sekolah merupakan suasana sekolah tersebut, juga sikap kepercayaan, nilai, dan motivasi. Suasana dilingan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru tersebut , apa bila iklim sekolah tidak memberikan rasa nyaman, rasa aman terhadap setiap anggota sekolah maka akan mengakibaikan hal-hal yang tidak diinginkan. Karena kinerja guru itu sangat erat hubungannya dengan kinerja guru, sikap kepercayaan dari pemimpin dan teman kerja juga sangat mempengaruhi kinerja, karena dengan adanya hubungan yang baik antara guru dan pimpinan dapat berdampak positif terhadap kinerja guru tersebut, begitu pun hubungan yang harmonis antara guru dengan guru juga akan memperikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru tersebut.

> Menurut bafadal Ibrahim menegaskan bahwa keinginan guru dalam kinerja diantaranyanya iklim sekolah dimana adanya rasa aman, rasa nyaman, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikut sertakan, lingkungan yang aman dan penghargaan atas sumbangan, ikut serta dalam pembentukan kebijakan dan hubungan yang harmonis.[47]

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Iklim yang kondusif akan mempengaruhi kinerja guru tersebut, dan iklim yang kurang kondusif juga mempengaruhi kinerja guru tersebut.

---

[47] . Bafadal ibrahim, *Dasar-dasar manajemen dan Supervisi Taman kanak-kanak,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 101

H. Pengaruh kepemimpinan dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Keberhasilan sekolah dalam lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah yang lainya, merupakan salah satu tujuan sekolah untuk mencapai tujuan tesebut memerlukan sunberdaya manusia dengan kinerja yang berkualitas.Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dak benar.Pengelolaan ynag berkualitas dimotori olek kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memperdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

> Menurut Rusyan[48] kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktifitas kerja guru dan hasil belajar siswa.Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswadan semagat kerja tergantung kepala sekolah.Apakah kepala sekolah dapat menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah dapat mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijakan dan program yang telah digariskan sehingga produktifitas kerja guru dan hasil belajar siswa meningkat.

Iklim sekolah seharusnya dapat menciptakan suasana yang haromis, nyaman, anak sehingga dengan perasanan aman dan nyaman guru jadi timbul motivasinya dalam memingkatkan kirerja na sehingga juga berpengaruh terhadap keberhasilan siswa dalam belajar. iklim sekolah berupakan hasil cipta kepamimpinan seseorang. Sepertihalnya jika gaya kepemimpinannya otoriter maka guru dituntut untuk mengikuti keputusan kepala sekolah tanpa bias mengutarakan pendapatnya, akibatnya guru kurang motivasinya kerja, apabila kepamimpinannya demokratis guru pun termotivasi untuk meningkatkan

---

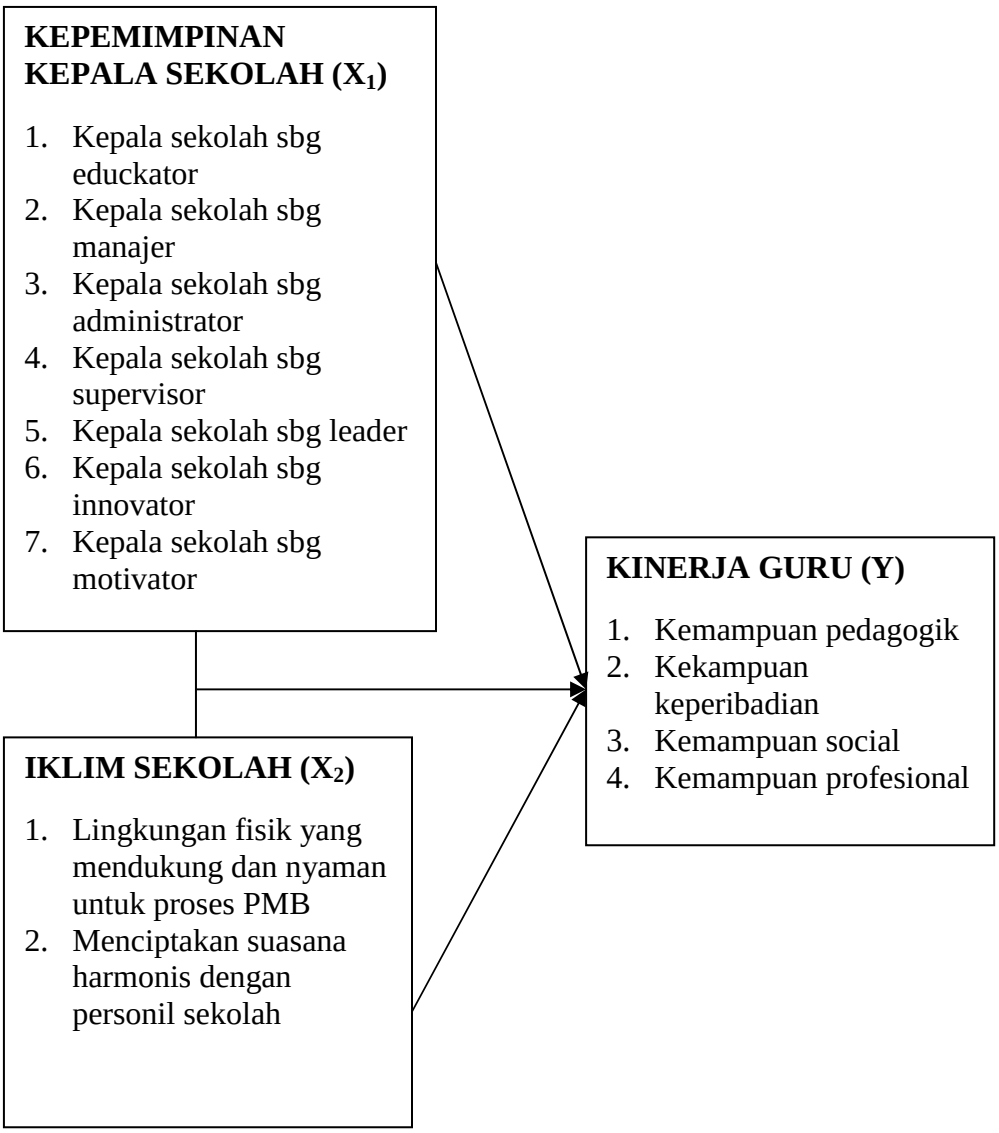
[48] . Tabrani Rusyan, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: CV. Dinamika Karya, 2000), h. 104

kinerja na. hubungan antara kepala sekolah juga sangat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat menciptakan iklim sekolah yang baik agar kinerja guru pun baik..

Berkaitan dengan tugasnya menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab I pasal I disebutkan: “guru adalah pendidik propesional dengan tugas utama men didik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melati, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidika menengah” dari uraian diatas maka kepemimpinan kepala sekolah iklim sekolah diduga berpengaruh pada kinerja guru.

I. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir berikut ini menggambarkan Pengaruh antara Variabel-variabel yang terpapar berikut, yaitu Variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah sebagai variable independen mempengaruhi Kinerja guru Di SMKN 2 Kota Bengkulu sebagai variable dependen. Maka penelitian ini jika kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dilaksanakan dengan baik maka hasilnya kinerja guru pun akan baik. Jika digambarkan dalam bentuk kerangka teori, maka variable tersebut dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1 **Kerangka Berfikir**

J. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang relevan, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

   Ho : Tidak ada pengaruh langsung positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu

   Ha : Ada pengaruh langsung positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu

2. Hipotesis Kedua

   Ho : Tidak ada pengaruh langsung positif iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu

   Ha : Ada pengaruh langsung positif iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu

3. Hipotesis Ketiga

   Ho : Tidak ada pengaruh positif kepemimpinan sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu

   Ha : Ada pengaruh positif kepemimpinan sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu

BAB III

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang objektif dari hasil penelitian, dalam penelitian ini digunakan suatu metode penelitian tertentu. Pada bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

A. Pendekatan Penelitian

Judul yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota bengkulu .Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka-angka statistik.[49]Alasan dipilihnya metode ini adalah frekuensi atau penyebaran suatu gejala serta pengaruh variabel-variabel.Penelitin yang dilakukan disekolah yang melibatkan sampel. Yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian kuantitatif adalah objek yang diteliti yang menuntut apa adanya, sesuai dengan tujuan penelitian. Data diperoleh melalui penerapan sejumlah teknik pengumpulan data, kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus statistik.Tujuannya adalah untuk dapat memberi deskripsi tentang variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian.Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.

[49] Ibnu Hajar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h 30

B. Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi unguk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Oleh karena itu maka dilakukan analisis regresi linier ganda guna melihat pengaruh antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2) satu persatu maupun bersama-sama. Metode ini dipilih karena dapat mencakup suatu studi tentang fenomena sebagaimana adanya dan melakukan kajian pengaruh antara beberapa variable yang terkait dengan variable yang akan diteliti[50].

Metode kuantitatif adalah metode yang berawal dari peristiwa-peristiwa yang diukur atau dapat dinyatakan dengan angka (skala, rumus dan statistik) dan sebagainya, atau strategi yang menekankan pengukuran secara cermat terhadap perilaku dan fenomena social yang diteliti.[51]Untuk mendapatkan gambaran yang cerat tentang objek, lebih banyak digunakan teknik survey.Teknik ini merupakan salah satu teknik yang paling cocok digunakan di bidang pendidikan.

---

[50]Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistik,* Bandung; Alfabeta, 2009. H. 107
[51] Mestika Zed, *Metodologi Penelitian, (*Padang: IAIN IB, 2011), h. 67

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMKN 2 Kota Bengkulu, di Jl. Batang Hari Padang Harapan. Adapun alasan peneliti tertarik mengambil SMKN 2 Kota Bengkulu sebagai tempat penelitian, yaitu:

1. Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan yang dijadikan rujukan bagi orang tua yang mempunyai anak untuk mencetak anak yang berakhlak menjadi lebih baik, dan mandiri.
2. Dilihat dari lokasi penelitian, SMKN 2 Kota Bengkulu ini berada di tengah-tengah Kota Bengkulu tepatnya di kecamatan Gading Cempaka. Kabupaten Kota Bengkulu yang mudah di jangkau dari semua arah, hal inilah yang memudahkan peneliti dalam menggali data yang diperlukan.
3. Namun demikian berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan bahwa kinerja guru di SMKN 2 masih kurang.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja Guru di SMKN 2 Kota Bengkulu, dengan waktu sekitar 2 (dua) bulan dari bulan Maret sampai Mei 2016.

D. Populasi dan sempel penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari onyek atau pun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[52]

Jadi populasi merupakan obyek atau subyek yang termasuk pada ruang lingkup penelitian dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan permasalahan penelitian. Ada dua macam populasi yaitu: *pertama,* populasi target adalah populasi dimana penelitian secara ideal ingin menyamarkan hasil penelitian, *kedua* populasi realitas adalah populasi dimana penelitian menetapkan hasil penelitian apa yang ada.[53]

Populasi dalam pemelitian ini termasuk pada populasi realitas yaitu seluruh Guru SMKN 2 Kota Bengkulu berjumlah 171 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.[54]Apabila populasi kurang dari 100, maka sebaiknya diambil seluruhnya sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Dan apabila populasi besar atau lebih dari 100, maka penelitian dapat dilakukan penelitian sampel yaitu 10%-15% atau 20%-25% atau lebih tergantung pada:

a. Kemampuan penelitian dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana
b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek. Hal ini menyangkut banyak sedikit data.

---

[52] .

[53] . Hamid Darmadi, *Motode Penelitian Pendidikan* (Bandung: alfabeta, 2011) h. 46

[54] . Suharsimin, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Renika Cipta, 2010), h. 174

c. Besar kecilnya resiko yang diambil oleh peneliti untuk penelitian resikonya lebih besar, maka sampelnya lebih besar.

Jumlah sampel diambil melalui rumus:

$$\frac{N}{N.d^2+1} \qquad \frac{171}{171.\ 0{,}01+1} = 64$$

Jadi sampel yang diambil sebanyak 64 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Menurut Subana, Moersetyo Rahadi dan Sudrajat, mengatakan angket atau kuesioner adalah instrument pengumpul data yang digunakan dalam teknik komunikasi tak langsung, artinya responden secara tidak langsung menjawab daftar pertanyaan tertulis yang dikirim melalui media tertentu.[55]

Dalam metode angket ini, alat yang digunakan adalah berupa angket tertutup. Metode angket digunakan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini guna mendapatkan informasi tentang Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu.

Dimana angket ini diberikan kepada guru-guru sebagai responden. Pengumpulan data ini dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis yang penulis buat berbentuk pilihan ganda.

[55] Subana, Moersetyo Rahadi dan Sudrajat, *Statistik Pendidikan*, (Pustaka Setia, Bandung, 2000) hlm 30

Alat pengumpuldata seperti angket/kuesioner yang masuk akan diberi skor untuk masing-masing item jawaban pertanyaan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan 5 alternatif jawaban pada setiap item atau soal-soal penelitian.

Penyusunan instrument penelitian diawali dengan suatu kajian teoritis atas berbagai konsep, teori dan pendapat para pakar.Dari konsep, teori dan pendapat tersebut disusun dan pada akhirnya dapat dirumuskan dalam bentuk definisi konseptual.Dari definisi konseptual tersebut maka dapat dirumuskan indikator setiap variabel.Selanjutnya disusun kisi-kisi serta butir-butir instrument penelitian.Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah), dan variabel terikat (kinerja guru).Instrument penelitian dikembangkan dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan pola jawaban berskala likert.

> Menurut Subana, Moersetyo Rahadi dan Sudrajat, mengatakan angket atau kuesioner adalah instrument pengumpul data yang digunakan dalam teknik komunikasi tak langsung, artinya responden secara tidak langsung menjawab daftar pertanyaan tertulis yang dikirim melalui media tertentu.[56]

Rentang skor yang digunakan adalah 1 sampai dengan 5, setiap item dari variabel dan jawaban pertanyaan responden menggunakan pernyataan 5 level, yaitu: selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah, dengan ketentuan bahwa setiap pertanyaan yang paling negatif mendapat skor 1. Butir-butir instrument tersebut setelah diteliti dan diperiksa oleh pembimbing serta dilakukan perbaikan seperlunya.Instrumen dilakukan uji

---

[56] Subana, Moersetyo Rahadi dan Sudrajat, *Statistik Pendidikan*, (Pustaka Setia, Bandung, 2000) hlm 30

validitas dan realibilitas, setelah instrumen dilakukan uji coba, dengan menghilangkan butir-butir instrumen yang tidak memenuhi syarat (tidak valid), kemudian disusunlah instrument baru yang memenuhi syarat pengujian dan siap digunakan penelitian.

2. Variabel Penanaman Kepemimpinan Kepala sekolah

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dari seseorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah.

Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah: kepala sekolah sebagai manager, administrator, supervisor, inovator, educakor, leader, dan motivator.

b. Definisi Operasional

Korelasi kepemimpinan kepala sekolah adalah skor responden yang diperoleh melalui angket sehingga dapat menggambarkan puas tidaknya peranan antar variabel yang mempunyai 5 alternatif pernyataan. Adapaun alternative jawabannya terdiri dari 5 (selalu), 4 (sering), 3 (kadang-kadang), 2 (hampir tidak pernah), 1 (tidak pernah) dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Untuk pertanyaan positif jika dijawab A diberi skor 5, jika dijawab B diberi skor 4, jika dijawab C diberi skor 3, jika dijawab D diberi skor 2, dan jika dijawab E diberi skor 1.

2) Untuk pertanyaan negative jika dijawab A diberi skor 1, jika dijawab B diberi skor 2, jika dijawab C diberi skor 3, jika dijawab D diberi skor 4, dan jika dijawab E diberi skor 5.

Tabel 1: Alternative Jawaban dan Skoring Angket Penanaman Kepemimpinan kepela sekolah

No	Jawaban	Katergori	Skor
1	5	Selalu	5
2	4	Sering	4
3	3	Kadang-kadang	3
4	2	Hampir tidak pernah	2
5	1	Tidak Penah	1

c. Aspek

Adapun aspek dari kepemimpinan kepala sekolah adalah adalah 1.educator, 2.manajer, 3, administrator, 4. supervisor, 5 leader, 6. Innovator, 7.motivator

d. Kisi-kisi Instrumen dan Uji Instrumen

Untuk mengukur variabel terdiri dari 21 item instrumen dengan 5 (lima) opsi jawaban: selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah.

Tabel 1.1: Kisi-kisi Instrumen kepemimpinan Kepala Sekolah

Aspek	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
A. Educator	1, 2, 3	3
B. Manajer	4, 5, 6	3
C. Administrasi	7, 8, 9	3

D. Supervisor	10, 11, 12	3
E. Leader	13, 14, 15	3
F. Innovator	16, 17, 18	3
G. Motivator	19, 20,	2
Jumlah		20

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi atau sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti mempunyai validitas rendah.[57]

Untuk menguji validitas dan reliabiltas angket, peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas yang diberikan kepada responden terlebih dahulu

diujicobakan kepada siswa diluar sampel yan masing-masing jumlahnya 10 orang. Kemudian dari hasil jawaban dianalisis dengan menggunakan analisis Pengujian *product moment.*

$$r_{xy} = \frac{n\,(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n.\ \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

rXY= Koefisien korelasi antara X dan Y

[57] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Rineka Cipta, Yogyakarta, 1998), hlm 144

X= Total skor variabel X

Y =Total skor variabel Y

N= Jumlah responden uji coba.[58]

Hasil korelasi product moment dikonsultasikan dengan variabel product momen dengan taraf signifikan 5% untuk mengetahui angket tersebut memenuhi syarat atau belum. Jika r_{hitung} pada taraf signifikan 5% maka angket tersebut memenuhi syarat validitas atau valid.

Tabel 1.2 Uji Validitas nomor 1 variabel X1

No Responden	X	Y	XY	X^2	Y^2
1	4	**85**	340	16	**7225**
2	3	**70**	210	9	**4900**
3	4	**77**	308	16	**5929**
4	4	**80**	320	16	**6400**
5	3	**62**	186	9	**3844**
6	4	**72**	288	16	**5184**
7	2	**56**	112	4	**3136**
8	3	**60**	180	9	**3600**
9	3	**52**	156	9	**2704**
10	3	**67**	201	9	**4489**
JUMLAH	**33**	**681**	**2301**	**113**	**47411**

Diketahui :

N = 10 $\sum XY = 2301$

[58] Suharsimi Arikunto.*Prosedur Penelitian*, (Rineka Cipta, Yogyakarta, 1998). h 146

$\sum X = 33$ $\sum X^2 = 113$

$\sum Y = 681$ $\sum Y^2 = 47411$

$$r_{XY} = \frac{N\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{N\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{N\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{10(2301) - (33)(681)}{\sqrt{\left\{10(113) - (33)^2\right\}\left\{10(47411) - (681)^2\right\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{23010 - 22473}{\sqrt{\{1130 - (1089)\}\{474110 - (463761)\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{537}{\sqrt{\{41\}\{10349\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{537}{\sqrt{\{424309\}}}$$

$$r_{XY} = 0{,}824$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil r_{hitung} = 0,824kemudian dikonsultasikan dengan r tabel kritik product moment pada taraf signifikan 5% untuk N-10 adalah 0,632. Dalam hal ini rh>rt maka item angket no 1 bisa dikatakan valid.

Untuk menguji valid item no 2 dan selanjutnya dilakukan dengan cara yang sama yaitu memakai rumus product moment. Adapun uji validitas angket secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3 hasil uji validitas angket Variabel X1

No Soal	Nilai Korelasi	Nilai r Tabel (N 10, α = 5%)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,824	0,632	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2	0,883		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3	0,774		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
4	0,545		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
5	0,824		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6	0,774		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
7	0,730		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8	0,774		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
9	0,667		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
10	0,883		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
11	0,696		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
12	0,431		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
13	0,824		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
14	0,777		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
15	0,537		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop

16	0,777		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
17	0,774		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
18	0,418		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
19	0.824		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
20	0,883		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

2) Uji Realibilitas

Reliabilitas mengandung pengaruh bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Bearti realibitas artinya dapat dipercaya.[59] Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.Hasil korelasi product moment dianalisis dengan *Alpha Cronbach*, jika $r_h \geq r_t$ pada taraf signifikan 5% maka angket tersebut memenuhi syarat reliabilitas atau reliabel.

Tabel 1.4 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	21

[59]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Rineka Cipta, Yogyakarta, 1998), hlm 154

3. Variabel iklim sekolah

a. Definisi Konseptual

Iklim sekolah adalah suasana yang tercipta pada suatu sekolah, berupa hubungan personal antar warga sekolah, lingkungan sekolah, baik fisik maupun non fisik.

b. Definisi Operasional

Korelasi keteladanan guru adalah skor responden yang diperoleh melalui angket sehingga dapat menggambarkan puas tidaknya peranan antar variabel yang mempunyai 5 alternatif pernyataan. Adapaun alternative jawabannya terdiri dari A (selalu), B (sering), C (kadang-kadang), D (hampir tidak pernah), E (tidak pernah) dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Untuk pertanyaan positif jika dijawab A diberi skor 5, jika dijawab B diberi skor 4, jika dijawab C diberi skor 3, jika dijawab D diberi skor 2, dan jika dijawab E diberi skor 1.
2) Untuk pertanyaan negative jika dijawab A diberi skor 1, jika dijawab B diberi skor 2, jika dijawab C diberi skor 3, jika dijawab D diberi skor 4, dan jika dijawab E diberi skor 5.

Tabel 1.5: Alternative Jawaban dan Skoring Angket iklim sekolah

No	**Jawaban**	**Katergori**	**Skor**
1	A	Selalu	5
2	B	Sering	4

3	C	Kadang-kadang	3
4	D	Hampir tidak pernah	2
5	E	Tidak Penah	1

c. Aspek

Adapun aspek dari iklim sekolah: 1 kondisi fisik yang mendukung dan nyaman dalam proses PBM, 2. Menciptakan suasana harmonis dengan personil sekolah

d. Kisi-kisi Instrumen dan Uji Instrumen

Untuk mengukur variabel terdiri dari 20 item instrumen dengan 5 (lima) opsi jawaban: selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah

Tabel 1.6: Kisi-kisi Instrumen iklim sekolah

Aspek	**Nomor Butir Pertanyaan**	**Jumlah**
A. Kondisi fisik yang mendukung proses PBM	1, 2, 3, 4, 5, 6	5
B. Menciptakan suasana harmonis dengan personil sekolah	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	15
Jumlah		20

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi atau sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti mempunyai validitas rendah.[60]

Untuk menguji validitas dan reliabiltas angket, peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini untuk

$$r_{xy} = \frac{n\,(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n.\ \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

menguji validitas yang diberikan kepada responden terlebih dahulu diujicobakan kepada siswa diluar sampel yan masing-masing jumlahnya 10 orang. Kemudian dari hasil jawaban dianalisis dengan menggunakan analisis Pengujian *product moment.*

Keterangan :

rXY= Koefisien korelasi antara X dan Y

X= Total skor variabel X

Y =Total skor variabel Y

N= Jumlah responden uji coba.[61]

[60] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian….*, hlm 144
[61] Suharsimi Arikunto.*Prosedur 3Penelitian*, (68Rineka Cipta, Yogyakarta, 1998). h 146

Hasil korelasi product moment dikonsultasikan dengan variabel product momen dengan taraf signifikan 5% untuk mengetahui angket tersebut memenuhi syarat atau belum. Jika r_{hitung}pada taraf signifikan 5% maka angket tersebut memenuhi syarat validitas atau valid.

Tabel 1.7 Uji Validitas nomor 1 variabel X2

No Responden	X	Y	XY	X^2	Y^2
1	4	**79**	316	16	**6241**
2	3	**62**	186	9	**3844**
3	4	**76**	304	16	**5776**
4	3	**67**	201	9	**4489**
5	3	**59**	177	9	**3481**
6	4	**74**	296	16	**5476**
7	2	**55**	110	4	**3025**
8	4	**72**	288	16	**5184**
9	3	**68**	204	9	**4624**
10	4	**74**	296	16	**5476**
JUMLAH	**34**	**686**	**2378**	**120**	**47616**

Diketahui :

N = 10 $\sum XY = 2378$

$\sum X = 34$ $\sum X^2 = 120$

$\sum Y = 686$ $\sum Y^2 = 47616$

$$r_{XY} = \frac{N\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{N\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{N\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{10(2378) - (34)(686)}{\sqrt{\left\{10(120) - (34)^2\right\}\left\{10(47616) - (686)^2\right\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{23780 - 23324}{\sqrt{\{1200 - (1156)\}\{476160 - (470596)\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{456}{\sqrt{\{44\}\{5564\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{456}{\sqrt{\{244816\}}}$$

$$r_{XY} = 0{,}922$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil r_{hitung} = 0,922kemudian dikonsultasikan dengan r tabel kritik product moment pada taraf signifikan 5% untuk N-10 adalah 0,632. Dalam hal ini rh>rt maka item angket no 1 bisa dikatakan valid.

Untuk menguji valid item no 2 dan selanjutnya dilakukan dengan cara yang sama yaitu memakai rumus product moment. Adapun uji validitas angket secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.8 hasil uji validitas angket Variabel X2

No Soal	Nilai Korelasi	Nilai r Tabel (N 10, α = 5%)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,922	0,632	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

2	0,697		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3	0,740		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
4	0,728		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
5	0,922		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6	-0,166		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
7	0,340		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
8	0,371		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
9	0,922		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
10	0,800		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
11	0,046		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
12	0,922		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
13	0,858		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
14	0,120		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
15	0,740		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
16	0,740		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
17	0,740		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
18	0,922		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
19	-0,214		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
20	0,740		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

2) Uji Realibilitas

Reliabilitas mengandung pengaruh bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Bearti realibitas artinya dapat dipercaya.[62] Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.Hasil korelasi product moment dianalisis dengan *Alpha Cronbach*, jika $r_h \geq r_t$ pada taraf signifikan 5% maka angket tersebut memenuhi syarat reliabilitas atau reliabel.

Tabel 1.9 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	21

4. Variabel kinerja Guru

   a. Definisi Konseptual

      Kinerja guru adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar dan upaya yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional

   b. Definisi Operasional

[62]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Rineka Cipta, Yogyakarta, 1998), hlm 154

Korelasi kinerja guru adalah skor responden yang diperoleh melalui angket sehingga dapat menggambarkan puas tidaknya peranan antar variabel yang mempunyai 5 alternatif pernyataan. Adapaun alternative jawabannya terdiri dari A (selalu), B (sering), C (kadang-kadang), D (hampir tidak pernah), E (tidak pernah) dengan ketentuan sebagai berikut:

3) Untuk pertanyaan positif jika dijawab A diberi skor 5, jika dijawab B diberi skor 4, jika dijawab C diberi skor 3, jika dijawab D diberi skor 2, dan jika dijawab E diberi skor 1.
4) Untuk pertanyaan negative jika dijawab A diberi skor 1, jika dijawab B diberi skor 2, jika dijawab C diberi skor 3, jika dijawab D diberi skor 4, dan jika dijawab E diberi skor 5.

Tabel 2: Alternative Jawaban kinerja guru

No	**Jawaban**	**Katergori**	**Skor**
1	A	Selalu	5
2	B	Sering	4
3	C	Kadang-kadang	3
4	D	Hampir tidak pernah	2
5	E	Tidak Penah	1

e. Aspek

Adapun aspek dari kinerja guru: 1. Pedagogic, 2. Kepribadian, 3. Social, 4. profesional

f. Kisi-kisi Instrumen dan Uji Instrumen

Untuk mengukur variabel terdiri dari 20 item instrumen dengan 5 (lima) opsi jawaban: selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah.

Tabel 2.1: Kisi-kisi Instrumen kinerja guru

Aspek	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
a. Pedagogic	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
b. Kepribadian	7, 8, 9, 10, 11	5
c. Social	12, 13, 14, 15, 16	5
d. Professional	17, 18, 19 20	4
Jumlah		20

3) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi atau sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti mempunyai validitas rendah.[63]

Untuk menguji validitas dan reliabiltas angket, peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas yang diberikan kepada responden terlebih dahulu diujicobakan kepada siswa diluar sampel yan masing-masing

[63] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian….*, hlm 144

jumlahnya 10 orang. Kemudian dari hasil jawaban dianalisis dengan menggunakan analisis Pengujian *product moment.*

$$r_{xy} = \frac{n\,(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n.\,\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

rXY= Koefisien korelasi antara X dan Y

X= Total skor variabel X

Y =Total skor variabel Y

N= Jumlah responden uji coba.[64]

Hasil korelasi product moment dikonsultasikan dengan variabel product momen dengan taraf signifikan 5% untuk mengetahui angket tersebut memenuhi syarat atau belum. Jika r_{hitung} pada taraf signifikan 5% maka angket tersebut memenuhi syarat validitas atau valid.

Tabel 2.2 Uji Validitas nomor 1 variabel Y

No Responden	X	Y	XY	X^2	Y^2
1	4	**84**	336	16	**7056**
2	3	**74**	222	9	**5476**
3	4	**77**	308	16	**5929**
4	4	**80**	320	16	**6400**
5	3	**62**	186	9	**3844**

[64] Suharsimi Arikunto.*Prosedur Penelitian*, (Rineka Cipta, Yogyakarta, 1998). h 146

6	4	**72**	288	16	**5184**
7	2	**55**	110	4	**3025**
8	3	**59**	177	9	**3481**
9	3	**52**	156	9	**2704**
10	3	**67**	201	9	**4489**
JUMLAH	**33**	**682**	**2304**	**113**	**47588**

Diketahui :

N = 10 $\sum XY = 2304$

$\sum X = 33$ $\sum X^2 = 113$

$\sum Y = 682$ $\sum Y^2 = 47588$

$$r_{XY} = \frac{N\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{N\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{N\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{10(2304) - (33)(682)}{\sqrt{\left\{10(113) - (33)^2\right\}\left\{10(47588) - (682)^2\right\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{23040 - 22506}{\sqrt{\{1130 - (1089)\}\{475880 - (465124)\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{534}{\sqrt{\{41\}\{10756\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{534}{\sqrt{\{440996\}}}$$

$$r_{XY} = 0{,}804$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil r_{hitung} = 0,804kemudian dikonsultasikan dengan r tabel kritik product

moment pada taraf signifikan 5% untuk N-10 adalah 0,632. Dalam hal ini rh>rt maka item angket no 1 bisa dikatakan valid.

Untuk menguji valid item no 2 dan selanjutnya dilakukan dengan cara yang sama yaitu memakai rumus product moment. Adapun uji validitas angket secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.3 hasil uji validitas angket Variabel Y

No Soal	Nilai Korelasi	Nilai r Tabel (N 10, α = 5%)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,804	0,632	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2	0,904		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3	0,789		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
4	0,538		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
5	0,804		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6	0,789		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
7	0,632		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8	0,789		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
9	0,704		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
10	0,904		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
11	0,704		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
12	0,742		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop

13	0,804		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
14	0,746		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
15	0,508		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
16	0,746		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
17	0,789		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
18	0,446		$r_{hitung} > r_{table}$	Drop
19	0,861		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
20	0,904		$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

2) Uji Realibilitas

Reliabilitas mengandung pengaruh bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Bearti realibitas artinya dapat dipercaya.[65] Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.Hasil korelasi product moment dianalisis dengan *Alpha Cronbach*, jika $r_h \geq r_t$ pada taraf signifikan 5% maka angket tersebut memenuhi syarat reliabilitas atau reliabel.

Tabel 2.4 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

[65]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Rineka Cipta, Yogyakarta, 1998), hlm 154

Tabel 2.4 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	21

F. Definisi Operasional

Tabel 2.5

Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Variable	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator Variabel
Kepemimpinan kepala Sekolah (X_1)	Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu paktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan terarah (Mulyasa, 2009: 90)	1. Kepala Sekolah sebagai Educator	1. Mampu meningkatkan professional guru 2. Mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru tentang pembelajaran. 3. Mampu memotivasi guru dan siswa untuk disiplin dalam belajar dan bekerja serta berpeerestasi
		2. Kepala sekolah sebagai Manajer	4. Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan 5. Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan

			mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan pengembangan sarana dan prasarana 6. Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan pengembangan guru disekolah
		3. Kepela sekolah sebagai admisistrator	7. Mampu mengadministrasikan kurikulum dan keuangan 8. Mempu mengadministarsikan fasilitas sekolah bersama guru dan staf yang terkait 9. Mampu mengadministrasikan murid dan staf sekolah lainya bersama guru dan staf lainnya
		4. Kepala sekolah sebagai supervisisor	10. Mampu melakukan supervise klinis kepada guru untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran dengan metode diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran

			11. Mampu melakukan supervise terhadap motivasi, kreatifitas, kinerja dan produktivitas guru disekolah
		5. Kepela sekolah sebagai leader	12. Kepala sekolah dapat memiliki keahlian dasar dalam memimpin sekolah 13. Kepela sekolah dapa memiliki pengalaman dan pengetahuan profesional tentang kepemimpinan 14. Kepala sekolah dapat memiliki pengetahuan tentang pengawasan sekolah
		6. Kepela sekolah innovator	15. Kepala sekolah mempu bekerja rasional, objektif disiplin, teladan, fleksibel adaptable, pragmatis 16. Kepala sekolah dapat memotivasi guru dalam bekerja melalui peraturan lingkungan fisik kelas dan sekolah
		7. Kepela sekolah sebagai motivator	17. Kepala sekolah dapat mengevasuasi guru dalam bekerja, disiplin, dorongan, penghargaan, dan penyediaan sebagai sumber belajar kepada guru

Iklim sekolah (X_2)	Iklim sekolah memiliki beberapa perseptif berbagai hasil dari subjektif terhadap system formal. Gaya informal kepala sekolah, dan factor lingkungan yang lainnya seperti sikap kepercayaan, nilai, dan motivasi (Gunbayi, 2007: 1)	1. Lingkungan fisik yang mendukung dan nyaman untuk proses PMB	1. Kondisi kelas yang aman dan nyaman 2. Kondisi prasarana yang memadai 3. Ruang kerja yang kondusif
		2. Menciptakan suasana harmonis dengan personil sekolah	4. Member rasa aman terhadap anggota 5. Prilaku kepalasekolah kepada guru 6. Perilaku kepala sekolah kepada siswa 7. Perilaku kepala sekolah kepada guru 8. Perilaku guru terhadap siswa 9. Sikap kekeluargaan 10. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah tingkat profesiona guru dalam proses pembelajaran selama peroide tertentu yang diwujudkan melalui: a. Pedagogic b. Kepribadian c. Sisoal, d. profesional	1. Pedagogik	1. Dapat memahami dengan baik cirri-ciri peserta didik. 2. Dapat memahami potensi anak didik 3. Dapat memahami teori belajar 4. Dapat menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM 5. Dapat menguasai pendekatan pedagogok dalam permasalahan pembelajaran

			6. Dapat merancang PBM yang kooperhensif 7. Dapat menilai kemajuan belajar peserta didik secara total 8. Dapat membimbing anak dalam menghadapi persoalan
		2. Kepribadian	9. Dapat memiliki rasa kasih saying kepada peserta didik tanpa membedakan 10. Dapat memiliki tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru 11. Memiliki akhlak yang mulia
		3. Sosial	12. Mampu memahami berbagai factor yang mempengaruhi dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung 13. Dapat mengerti berbagai faktor social- kultur dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan 14. Dapat mengerti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dan

			dijunjung tinggi oleh masyarakat.
		4. profesional	15. Mampu menguasai subtansi/materi/ isi subjek atau mata pelajaran 16. Mampu menguasai learning equipment dan learning resources yang diperlukan dalam proses belajar mengajar. 17. Mampu menguasai bagaimana mengelolah learning resources dari lingkungan hidup hingga dapat digunakan untuk mendukung proses belajar mengajar. 18. Mampu menguasai bagaimana menerapkan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar anak. 19. Mampu menguasai bagaimana menyusun perencanaan pembelajaran yang mengemas isi, media, teknologi, dan values dalam setiap proses pembelajaran.

G. Teknik Analisis Data

Rumus yang digunakan untuk mencari pengaruh antara X_1 denganY; X_2 dengan Y; rumus yang digunnakan sebagai berikut:

Rumus: $Y= a + b_1X_1$

Keterangan:

Y= Subyek dalan variable Dependen yang diprediksikan

a= harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b= Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka pemingkattan ataupun penurunan veriabel dependen yang didasarkan pada perubahan variable independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X= subyek pada variable independen yang mempunyai nulai tertentu.

Untuk mencari pengaruh antara X_1 secara bersama-sama dengan X_2 terhadap Y maka digunakan rumus Regresi linier Ganda.

Rumus: $Y = a +b_1X_1+b_2X_2$

Keterangan:

Y= Subyek dalan variable Dependen yang diprediksikan

a= harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b= Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka pemingkattan ataupun penurunan veriabel dependen yang didasarkan pada perubahan variable independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X= subyek pada variable independen yang mempunyai nulai tertentu.[66]

[66]. Sugiono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012, h. 275

Selanjutnya untuk mencari harga koefisien a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum Y_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X^2 - (\sum Y_i)^2}$$

$$b = \frac{(n\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum Y_i)^2}$$

H. Hipotesis Statistik

1. H_O : $\beta Y_1 \leq 0$

   H_A : $\beta Y_1 > 0$

2. H_O : $\beta Y_2 \leq 0$

   H_A : $\beta Y_2 > 0$

3. H_O : $\beta Y_{12} \leq 0$

   H_A : $\beta Y_{12} > 0$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian berjudul Pengaruh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu, ini dalam pengumpulan data dengan cara menyebarkat angket/kuesioner berisikan 16 pertanyaan untuk variabel X1 yaitu tentang Kepemimpinan kepala sekolah, 14 Peratanyaan Untuk variabel X2 yaitu tentang iklim sekolah, dan 16 pertanyan untuk variabel Y yaitu kinerja guru, penelitian dilakukan kepada 64 orang respnden di SMKN 2 Kota Bengkulu, dengan tingkat partisipasi responden 100%.

Dengan selalu bersumber pada hasil penelitian tersebut. Deskripsi data disajikan secara bertahap dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Deskripsi data hasil penelitian ditampilkan dalam bentuk interval rata-rata jawaban.

Berdasarkan angket dan hasil penyekoran jawaban dilaporkan dengan cara mendeskripsikan data diawali dengan pemaparan karakteristik anak, seperti kode nama, jenis kelamin, umur lalu kemudian rekapitulasi data tersebut.

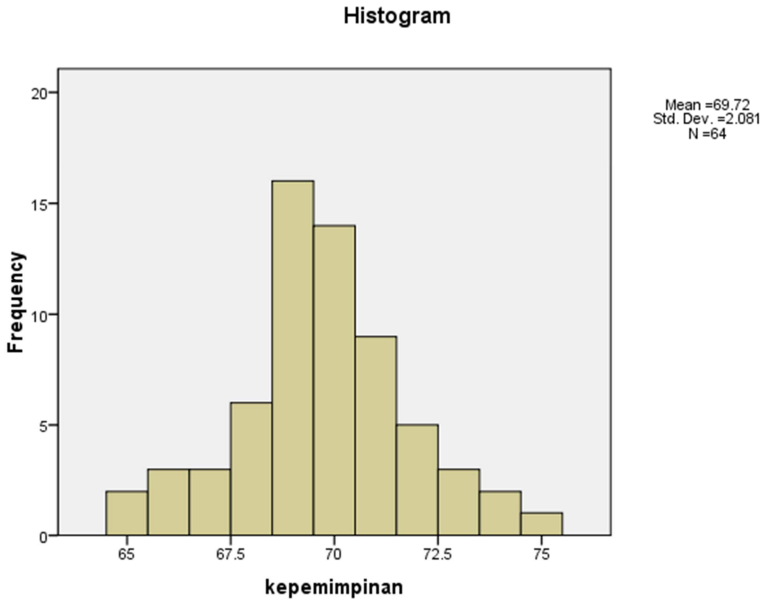
Penyajian data yang dibuat berbentuk kuantitatif yang diperoleh dari skor jawaban angket yang tersedia, yaitu sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa setiap anak diberi skor, dimana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

1. Penyajian data tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 2.6Statistics

Kepemimpinan kepala sekolah

N	Valid	64
	Missing	0
Mean		69.72
Std. Error of Mean		.260
Median		70.00
Mode		69
Std. Deviation		2.081
Variance		4.332
Range		10
Minimum		65
Maximum		75
Sum		4462



Gambar 1.3 Data histrogram Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 2.7Kepemimpinan kepela Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65	2	3.1	3.1	3.1
	66	3	4.7	4.7	7.8
	67	3	4.7	4.7	12.5
	68	6	9.4	9.4	21.9
	69	16	25.0	25.0	46.9
	70	14	21.9	21.9	68.8
	71	9	14.1	14.1	82.8
	72	5	7.8	7.8	90.6
	73	3	4.7	4.7	95.3
	74	2	3.1	3.1	98.4
	75	1	1.6	1.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

2. Penyajian Data Iklim Sekolah

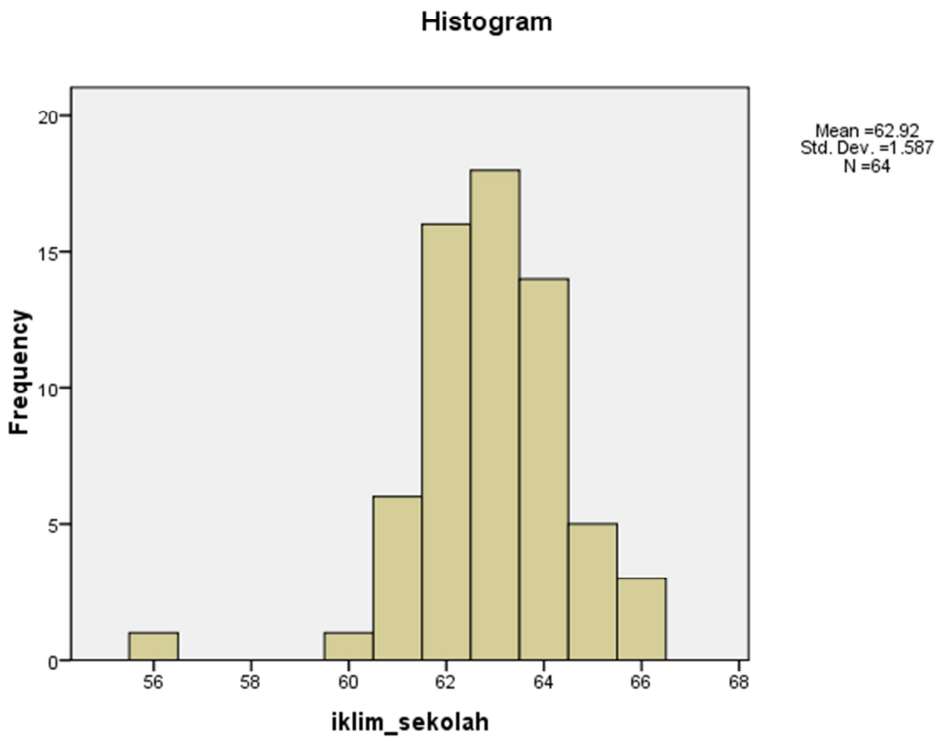
Tabel 2.8 Statistics

Iklim sekolah

N	Valid	64
	Missing	0
Mean		62.92
Std. Error of Mean		.198
Median		63.00
Mode		63
Std. Deviation		1.587
Variance		2.518
Range		10
Minimum		56
Maximum		66
Sum		4027

Tabel 2.9 Iklim sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	56	1	1.6	1.6	1.6
	60	1	1.6	1.6	3.1
	61	6	9.4	9.4	12.5
	62	16	25.0	25.0	37.5
	63	18	28.1	28.1	65.6
	64	14	21.9	21.9	87.5
	65	5	7.8	7.8	95.3
	66	3	4.7	4.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	



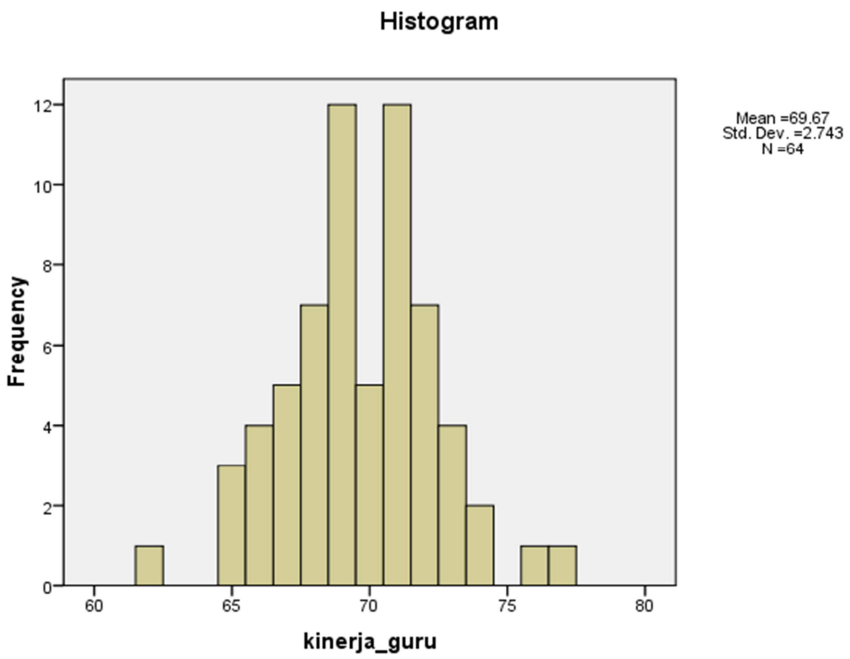
Gambar 1.4 Data histrogram Iklim Sekolah

3. Penyajian Data Kinerja Guru

Tabel 3 Statistics

kinerja_guru

N Valid	64
Missing	0
Mean	69.67
Std. Error of Mean	.343
Median	69.50
Mode	69[a]
Std. Deviation	2.743
Variance	7.526
Range	15
Minimum	62
Maximum	77
Sum	4459



Gambar 1.5 Data Histrogram kinerja Guru

Tabel 3.1kinerja_guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	62	1	1.6	1.6	1.6
	65	3	4.7	4.7	6.2
	66	4	6.2	6.2	12.5
	67	5	7.8	7.8	20.3
	68	7	10.9	10.9	31.2
	69	12	18.8	18.8	50.0
	70	5	7.8	7.8	57.8
	71	12	18.8	18.8	76.6
	72	7	10.9	10.9	87.5
	73	4	6.2	6.2	93.8
	74	2	3.1	3.1	96.9
	76	1	1.6	1.6	98.4
	77	1	1.6	1.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Persyaratan analisis yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun untuk keperluan hipotesis. Adapun persyaratan yang diperlukan untuk melakukan analisis regresi, baik regresi linier sederhana maupun regresi ganda data tersebut dinyatakan valid dan mempunyai distribusi normal dan bersifat homogen.

1. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas populasi dimaksudkan untuk mengetahui penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengujian menggunakan Npar Test dengan menggunakan program analisa data SPSS 16 yaitu dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* dari masing-masing variabel, seperti table di bawah ini:

Tabel 3.2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Kepemimpinan	iklim_sekolah	kinerja_guru
N		64	64	64	64
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000	58.75	57.89	57.91
	Std. Deviation	2.71209182	3.546	3.310	2.724
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.094	.169	.111
	Positive	.083	.075	.169	.111
	Negative	-.056	-.094	-.097	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.663	.752	1.348	.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.772	.624	.053	.406

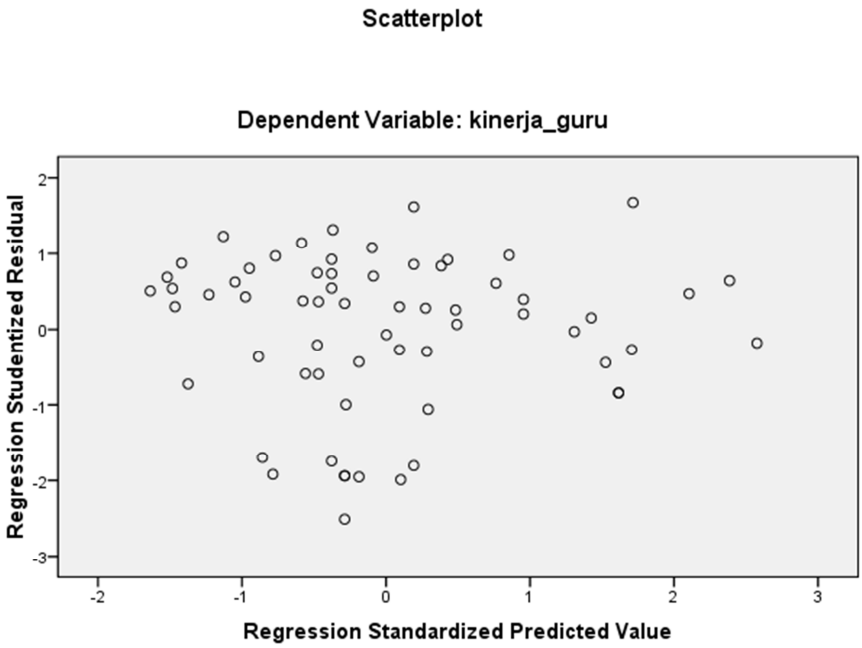
a. Test distribution is Normal.

Dikatakan data terdistribusi secara normal jika nilai kolmogrov-Smirnov Z>0,5.

2. Pengujian Homogenitas

Uji homogenitas varians sampel dilakukan untuk menguji kesamaan varian populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas dilakukan dengan uji *heteroscedasticity* yaitu melihat grafik Scatterplot yang menggunakan bantuan computer dengan program SPSS versi 23. Hasil pengujian tertera pada grafik berikut:

Tabel 3.3



Terlihat dari gambar diatas titik-titik tersebar disekitar vertical dan tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak bersifat homoskedastis atau homogen

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis akan dilakukan untuk masing-maing hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) hipotesis penelitian yaitu dugaan tentang pengaruh antara keteladanan orang tua dan guru terhadap akhlak siswa di SMA Negeri 6 Bengkulu Selatan.

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dari hasil

perhitungan korelasi diperoleh koefisien korelasi antara X1 dan Y sebesar 0,567 dengan probabilitas 0,033 dengan taraf signifikan 0,05, maka angka 0,003< alpha 0,05 maka Ho yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ditolak. Ini berarti pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah tergadap kinerja guru. Selain itu berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X1, didapat persamaan regresi Y = 25.999 + 0,567. Secara keseluruhan pengujian signifikan dan linieritas pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 3.4 Hasil pengujian regresi antara X1 Terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.999	6.205		7.897	.000
	Kepemimpinan kepala sekolah	.696	.117	.567	2.284	.003

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru adalah ada pengaruh signifikan.

2. Hipotesis kedua

Hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang berarti antara keteladanan guru terhadap akhlak siswa. Dari hasil perhitungan korelasi diperoleh koefisien korelasi antara X2 dan Y sebesar 0,479 dengan probabilitas 0,002 dengan taraf signifikan 0,05, maka angka 0,002< alpha 0,05 maka Ho yang menyatakan terdapat pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru ditolak. Ini berarti pengaruh yang signifikan antara kiklim sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X1, didapat persamaan regresi Y = 27.576 + 0.479 Secara keseluruhan pengujian signifikan dan linieritas pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari table berikut:

Tabel: 3.5Hasil pengujian regresi antara X2 Terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.576	7.029		8.334	.000
	Iklim	.486	.116	.479	2.565	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru adalah ada pengaruh signifikan.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.. Dari hasil perhitungan korelasi diperoleh koefisien korelasi antara X1 dan X2 bersama-sama terhadap Y sebesar 0,05 dengan probabilitas 0,000 dengan taraf signifikan 0,05, maka angka 0,000 < alpha 0,05 maka Ho yang menyatakan terdapat pengaruh antara keteladanan orang tua dan guru terhadap akhlak siswa ditolak. Ini berarti pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah..

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) sebesar 77,3%. Selain itu berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X1 dan X2, didapat persamaan regresi Y = 20.728 + 0,567 + 0,367. Secara keseluruhan pengujian signifikan pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 3.6Hasil pengujian regresi antara X1, X2 Terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.728	8.575		5.566	.000

Kepemimpinan kepala sekolah	.695	.116	.567	4.100	.003
Iklim sekolah	.351	.111	.367	2.517	.002

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel di atas membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sangat signifikan dan linier. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa diukur,kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y), maka diimpulkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 77,3%. Dengan demikian semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah maka semakin tinggi kinerja guru.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji signifikan regresi yang dilakukan dengan uji F pada taraf 0,05 diketahui F hitung sebesar 20.728 dengan signifikan 0,000. Ini berarti bahwa dengan harga p < dari alpha 0,05 maka persamaan regresi tersebut diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu dapat diterima

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari pengkajian awal penelitian, berdasarkan kajian teoritis yang dikemukakan, dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor internal maupun eksternal.

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa baik hipotesis satu, hipotesis kedua maupun hipotesis ketiga semunya bersifat signifikan. Dengan demikian penelitian ini telah berhasil menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y), adanya pengaruh iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) dan pengaruh pepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengolahan analisis data penelitian. Melalui prosedur penelitian ilmiah yang logis dan akurat, dengan menggunakan bantuan SPSS Windows versi 16 telah membuktikan hal tersebut. Untuk jelasnya gambaran pengaruh kedua variabel bebas dengan variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y)

   Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan di atas, menunjukkan bahwa antara kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dikatakan sangat berarti karena hasil perhitungan tersebut didapat koefisien korelasi r = 0,567. Hal ini berarti pula bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru.

Hal ini sangat berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang sangat berarti dan signifikan. Dengan adanya pengaruh yang sangat berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah maka baik buruknya kinerja guru dapat diprediksi dari bagaimana kepemimpinan kepala sekolahnya.

Kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 56,7%, angka ini menunjukkan sumbangan yang berarti dari pengujian parsial. Ditemukan bahwa ada pengaruh yang berarti dari kepemimpinan kepala sekolah terhadapkinerja guru.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan pendapat Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukanmutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapatdilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh(*influence)*kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapatmemberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dankreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya[67]

2. Pengaruh iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Dari hasil perhitunganyang telah dilakukan di atas, menunjukkan bahwa antara iklim sekolah terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang berarti pada taraf signifikan α = 0,05. Dikatakan berarti karena hasil

[67] . Syaiful Sagala, *Manajemen strategi dalam peningkatan mutu pendidikan*,(Bandung: Alfabeta,2009, h. 128

perhitungan tersebut didapat koefisien korelasi r = 0,479. Hal ini berarti pula bahwa iklim sekolah memberi kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru

Kontribusi yang diberikan oleh variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 47,9%, angka ini menunjukkan sumbangan yang berarti dari pengujian parsial. Ditemukan bahwa ada pengaruh yang berarti dari iklim sekolah terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan pendapat Kambal Willes dalam Bafadal menegaskan keinginan guru dalam kinerja diantaranya iklim sekolah dimana adanya rasa aman, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, lingkungan yang aman, dan penghargaan atas sumbangan, ikut serta dalam pembentukan kebijakan, hubungan yang harmonis.[68]

3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah jika digabungkan menunjukkan korelasi yang sangat berarti terhadap kinerja guru. Dikatakan sangat berarti karena hasil perhitungan tersebut didapat koefisien korelasi r = 0,773. Keberartian tersebut ditunjukkan dengan besarnya sumbangan kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru yaitu 77,3% artinya ada faktor lain sebesar 22,7% mempengaruhi kinerja guru.

---

[68]. Bafadal Ibrahim, *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak,* (Jakarta: Bumi aksara, 2002), h. 101

Dengan menguatnya pengaruh tersebut, berarti bahwa pencapaian kinerja guru dapat diprediksi melalui pendekatan kedua variabel bebas tersebut. Pendekatan ini menjadi cukup karena kedua variabel bebas ini satu sama lain saling mendukung dalam upaya mencapai kinerja guru yang lebih baik.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan pendapat Menurut Rusyan[69] kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana, gaji, rewad, iklim sekolah dan lain-lain. .

---

[69] . Tabrani Rusyan, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: CV. Dinamika Karya, 2000), h. 104

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh kepemimpinan kepela sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 2 Kota bengkulu, dengan persentase sebesar 56,7%.
2. Terdapat Pengaruh iklim sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 2 Kota Bengkulu, dengan persentase sebesar 47,9%.
3. terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 2 Kota Bengkulu dengan persentase sebesar 77,3%.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variable-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sensiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

B. Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan iklim sekolah terhadap kinerja guru baik secara bersama-sama maupun parsial serta mengeetahui karakteristik yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja guru di SMNK 2 Kota Bengkulu, maka:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 2 Kota Bengkulu berada pada kategori baik sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas lulusan, maka untuk meningkatkan kinerja guru kepemimpinan kepala sekolah harus lebih efektif. Untuk itu kepala sekolah perlu menguasai berbagai kompetensi yang mendorong.
2. Pada pengelolaan data iklim sekolah di SMKN 2 Kota Bengkulu termasuk dalam kategori cukup baik. Iklim sekolah harus memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga kinerja guru pun akan meningkat.
3. Kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu, berada pada kategori cukup baik. Perlu diperhatikan hal-hal yang memberikan kotribusi terhadap kinerja guru, dan guru juga harus meningkatkan kemampuan guru tersebut sehingga lebih baik lagi.
4. Kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 2 Kota Bengkulu pada umumnya sudah baik. Agar lebih bik lagi perlu mengoktimalkan manajemen dan supervise terhadap kinerja guru dalam melak sanakan proses pembelajaran.

5. Untuk meningkankan kinerja guru sebaiknya kepala sekolah meningkatkan system pembinaan dan pengawasan, system pembinaaan dan pengawasan hendaknya bervariasi misalnya dengan menggunakan metode ESQ. system pengawasan dapat meningkatkan kemajuan system informs untuk memantau kahadiran guru disekolah maupun dikelas.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2013.*prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik*, Jakarta:Renika Cipta.

Arwan, 2011. *Sinopsis Pengaruh Kepribadian*, Jakarta: pasca UNI.

Azwar, Saifuddin, 2010. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: pustaka Pelajar, cet, XI

Fahmi Ibrahim, 2013. *Manajemen Kepemimpinan teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Hasibun, 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hikmat,2011 *Manajemen Pendidikan*, Bandung Pustaka: Setia.

Husaini, Usman, 2009. *Manajemen teori dan Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: bumi Aksara.

Ibrahim, bafadal. 2002.*Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*. Jakarta: Bumi aksara.

Kartono, kartini, 2002.*Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada

Marno dan Triyo Supriyatno, 2008.*Manajemendan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refika Aditama.

Mulyasa, 2009.*Menjadi kepala sekolah professional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyono, 2008.*Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidik*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media..

Riduwan, 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Rusyan, Tabrani, 200.*Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya.

Sagala Syaiful, 2006. *Administrasi pendidikan Kemtemporer*, Bandung: Alfabet.

Sagala Syaiful, 2009. *Manajemen strategi dalam peningkatan mutu pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Sagala Syaiful, 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.

Sahertian, A piet, 2008. *Konsep dasar & teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Renika Cipta

Sedarmayangti, 2000.*Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sondang, siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Renika Cipta.

Sugiono, 2007.*Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfa Beta.

Supranto, 2001,*Statistik teori dan Aplikasi*. Bandung: PT Glora Aksara.

Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Depdiknas, Citra Umbarah

Wahyu, 2002. *Kepemimpinnan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, 2012.*Pengembangan pendidikan*, Jakarta: Prestasi Pustaka karya.

Wahyudi, 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.

ANGKET PENELITIAN

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Alternatif Jawaban Resdonden.

5 = Sangat Setuju (SS), 4 = Setuju (S), 3 = Cukup Setuju(CS), 4 = Tidak Setuju(TS), 1 = Sangat Tidak Setuju(STS).

No	ITEM PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru melalui pembinaan					
2	Kepala sekolah mampu meningkatkan kemampuan guru tentang pembelajaran.					
3	Kepala sekolah Mampu memotivasi guru dan siswa untuk disiplin dalam belajar dan bekerja serta berperestasi					
4	Kepala sekolah mampu meningkatkan keterampilan guru tentang pembelajaran					
5	Kepala sekolah dapat membina kepribadian guru					
6	Kepala sekolah dapat membina moral					
7	Kepala sekolah dapat membina perilaku guru					
8	Kepala sekolah dapat memimpin realitas program pendidikan sekolah					
9	Kepala sekolah dapat memimpin realisasi program pengembangan sarana dan prasarana sekolah					
10	Kepala sekolah dapat memimpin realisasi program pengembangan guru					
11	Kepala sekolah dapat memimpin realisasi program pengembangan fasilitas sekolah					

12	Kepala sekolah dapat mengadministasikan kurikulum					
13	Kepala sekolah dapat mengadministrasikan keuangan					
14	Kepala sekolah dapat mengadministasikan fasilitas sekolah bersama guru dan staf yang terkait					
15	Kepala sekolah dapat mengadministarsikan guru, murid dan staf sekolah lainnya bersama guru dan staf yang terikat					
16	Kepala sekolah dapat melakukan supervise klinis kepada guru					

ANGKET PENELITIAN

2. Iklim Sekolah (X_2)

Alternatif Jawaban Resdonden.

5 = Sangat Setuju (SS), 4 = Setuju (S), 3 = Cukup Setuju(CS), 4 = Tidak Setuju(TS), 1 = Sangat Tidak Setuju(STS).

No	ITEM PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Apakah kondisi kelas nyaman saat proses belajar mengajar					
2	Apakah lingkungan sekolah aman					
3	Apakah kondisi lingkungan kerja nyaman					
4	Apakah sekolah sudah memberikan rasa aman terhadap anggota sekolah					
5	apakah kepala sekolah bersikap terbuka					
6	Apakah kepalah sekolah menjalankan fungsinya					
7	Apakah kepala sekolah berhubungan baik dengan guru					
8	Apakah kepala sekolah berhubungan baik dengan staf					
9	Apakah guru berhubungan baik dengan guru					
10	Apakah guru berhubungan baik dengan kepala sekolah					
11	Apakah guru berhubungan baik dengan siswa					
12	Apakah kepala sekolah berhubungan baik dengan orang tua siswa					
13	Apakah guru berhubungan baik dengan orang tua siswa					
14	Apakah kepela sekolah berhubungan baik dengan staf					

ANGKET PENELITIAN

3. Kinerja Guru (Y)

Alternatif Jawaban Resdonden.

5 = Sangat Setuju (SS), 4 = Setuju (S), 3 = Cukup Setuju(CS), 4 = Tidak Setuju(TS), 1 = Sangat Tidak Setuju(STS).

No	ITEM PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Guru Dapat memahami dengan baik cirri-ciri peserta didik.					
2	Guru Dapat memahami potensi anak didik					
3	Guru menguasai menguasai subtansi/ materi/ isi subjek atau mata pelajaran yang menjadi keahlian					
4	Dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran.					
5	Dapat menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM					
6	Guru dapat menggunakan bahasa yang baik					
7	Guru menguasai pendekatan pedagogic dalam permasalahan pembelajaran					
8	Guru merancang PBM yang kooprensif					
9	Guru menilai kemajuan belajar peserta didik					
10	Guru membimbing anak yang menghadapi masalah dalam pembelajaran					
11	Guru menguasai prinsif dan proses PBM					
12	Guru memiliki komitmen dan kemajuan tinggi dalam melakukan tuganys sebagai guru professional					
13	Guru memiliki rasa kasih saying kepada peserta didik tanpa menbedakan					
14	Guru memiliki tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru					
15	Guru menguasai learning equipment dan learning					

	resources yang diperlukan dalam peruses belajar mengajar					
16	Guru menguasai bagaimana mengelolah learning eqsourcer dari lingkungan hidup sehingga dapat dipergunakan untuk mendukung proses pembelajaran					