

**PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU  
DI SMA NEGERI 13 MAKASSAR**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan Pada Program Studi Teknologi Pendidikan**

**MUHAMMAD ADLAN SALEH  
105310167710**

**TEKNOLOGI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2017**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi ini atas nama **Muhammad Adlan Saleh**, NIM 105310167710 diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 077 TAHUN 1438 H/2017 M, Tanggal 13 Maret 2017, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Program Studi Teknologi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada tanggal 22 Maret 2017.

Makassar, 21 Rajab 1438 H  
-18 April 2017 M

**Panitia Ujian :**

1. Pengawas Umum : **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.**
2. Ketua : **Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.**
3. Sekretaris : **Khaeruddin, S. Pd., M. Pd.**
4. Penguji :
  1. **Dra. Hj. Siti Fatimah Tola, M.Si**
  2. **Andi Adam, S. Pd., M.Pd**
  3. **Dr. Abdul Hakim, M.Si**
  4. **Drs. H. M. Syukur Hak, MM**

*Handwritten signatures and initials of the examination committee members, including the Dean and four examiners.*

Disahkan Oleh :  
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar

*Handwritten signature of the Dean*  
**Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.**  
NBM : 860934



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : **Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 13 Makassar**

Mahasiswa yang bersangkutan :

Nama : **Muhammad Adlan Saleh**  
Stambuk : **105310167710**  
Program Studi : **Teknologi Pendidikan**  
Jurusan : **Ilmu Pendidikan**  
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Setelah diperiksa dan diteliti, skripsi ini telah memenuhi persyaratan untuk diujikan dihadapan tim penguji skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, April 2017

Disetujui oleh

Pembimbing I

**Dra. Hj. Rosleny B, M.Si**

Pembimbing II

**Dra. Hj. Siti Fatimah Tola, M.Si**

Diketahui oleh

Dekan FKIP  
Unismuh Makassar

**Erwin Akib, M.Pd., Ph.D**  
**NBM.860934**

Ketua Program Studi  
Teknologi Pendidikan

**Andi Adam, S. Pd., M. Pd.**  
**NBM.972614**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

*Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221/http://www.fkip-unismuh.info*

---

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Muhammad Adlan Saleh**

NIM : 10531 01677 10

Jurusan : Teknologi Pendidikan

Judul Skripsi : **Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah SMA Negeri 13 Makassar**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan didepan tim penguji adalah **ASLI** hasil karya saya sendiri dan bukan hasil ciptaan orang lain atau dibuatkan oleh siapapun.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Maret 2017

Yang Membuat Pernyataan

**Muhammad Adlan Saleh**

Diketahui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dra. Hj. Rosleny B, M.Si**

**Dra. Hj. Fatimah Tola, M.Si**



---

---

## SURAT PERJANJIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Muhammad Adlan Saleh**

NIM : 10531 01677 10

Jurusan : Teknologi Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini menyatakan perjanjian sebagai berikut:

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesai penyusunan skripsi ini, saya akan menyusun sendiri skripsi saya (tidak dibuatkan oleh siapapun).
2. Dalam menyusun skripsi, saya akan selalu melakukan konsultasi dengan pembimbing yang telah ditetapkan oleh Pimpinan Fakultas.
3. Saya tidak akan melakukan penjiplakan (*plagiat*) dalam penyusunan skripsi.
4. Apabila saya melanggar perjanjian seperti pada butir 1, 2, dan 3, saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, Maret 2017

Yang Membuat Perjanjian

**Muhammad Adlan Saleh**

Mengetahui,

Ketua Prodi Teknologi Pendidikan

**Andi Adam, S.Pd., M.Pd**

**NBM: 972 614**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sebuah tantangan akan selalu menjadi beban, jika itu hanya dipikirkan.

Sebuah cita-cita juga adalah beban, jika itu hanya angan-angan.

Sesuatu akan menjadi kebanggaan, jika sesuatu itu dikerjakan, dan bukan hanya dipikirkan.

**Sebuah cita-cita akaan menjadi kesuksesan,  
jika kita awali dengan bekerja untuk  
mencapainya.**

**Bukan hanya menjadi impian semata.**

Menjadi sukses bukan semata-mata berkibar di puncak prestasi, tetapi mampu menggunakan hati untuk melihat apa dan siapa di sekitar kita. Berlomba untuk menjadi yang terbaik tanpa merasa paling baik. Berprestasi besar tanpa merasa besar.

*Karya ini, aku persembahkan buat Ayahanda, Ibunda, kakak yang tercinta, serta keluarga besar yang setiap hembusan nafas senantiasa berpikir, berdoa, dan berusaha untuk masa depan saya dengan penuh kasih sayang dan keikhlasan.*

## ABSTRAK

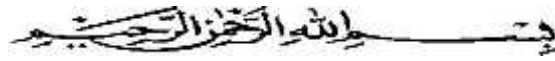
**Muhammad Adlan Saleh, 2017**, Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 13 Makassar . Skripsi Program Studi Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar dibimbing oleh Hj. Rosleny. B dan Hj, Siti Fatimah Tola.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 13 Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Responden adalah Guru SMA Negeri 13 Makassar sebanyak 27 orang. Teknik analisis data dilakukan dengan menghitung persentase per item, per indikator dan uji statistik.

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan interpretasi data terhadap angka indeks korelasi, melalui interpretasi dengan cara sederhana atau secara kasar terhadap  $r_{xy}$  . ternyata angka korelasi antara variabel X dan Y tidak bertanda negatif, berarti diantara kedua variabel tersebut terdapat korelasi positif (korelasi yang berjalan searah). Dengan memperhatikan besarnya  $r_{xy}$  (yaitu = 0,81), yang berkisar antara 0,800 – 1,000 berarti korelasi positif antara variabel X dan variabel Y termasuk korelasi tinggi. Berdasarkan pengujian hipotesa ternyata nilai  $t_{hit}$  (0,81) lebih besar dari pada  $t_{tab}$  (yang besarnya 0,031). Karena  $t_{hit}$  lebih besar dari  $t_{tab}$  maka hipotesa alternative ( $H_a$ ) diterima dan hipotesa nihil ( $H_o$ ) ditolak. Adapun pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 65,61%.

**Kata Kunci :** kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja Guru

## KATA PENGANTAR



Tiada kata yang pantas penulis ucapkan, selain puja dan puji syukur kehadiran Allah Rabbil Alamin karena atas limpahan rahmat, Hidayah dan Rahim-nya sehingga penyelesaian skripsi ini dapat diselesaikan. Tak lupa pula penulis kirimkan salam kepada nabiullah junjungan Muhammad Saw, para sahabat dan keluarga sebagai maha guru yang telah membuka tabir kehidupan yang penuh dengan kecerahan dan kedamaian.

Banyak hambatan dan kesulitan yang ditemukan oleh penulis dalam rangka penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, baik ketika masih dalam tahap persiapan sampai dengan tahap penyelesaiannya, sehingga penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang sifatnya perbaikan penulis sangat harapkan guna memperbaiki dan mengembangkan diri pada masa yang akan datang.

Pada kesempatan ini, izinkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang tertamat tulus kepada kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Tahang Rauf dan Ibunda Alm Syamsiah, saudara-saudaraku beserta kerabat tidak henti-hentinya memberikan harapan, doa, perhatian, bantuan materil serta dorongan moril selama melaksanakan kuliah.

Bapak Dr. Abdul Rahman Rahim, S.E., MM. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Bapak Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Ph.D., Dekan



Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Bapak Andi Adam, S.Pd, M. Pd.,  
Ketua Prodi Teknologi Pendidikan, Bapak Aliem Bahri, S.Pd, M.Pd.,  
Sekertaris Prodi Teknologi Pendidikan

Kemudian kepada ibunda Dra. Hj. Rosleny. B, M.Si sebagai dosen Pembimbing I dan Ibunda Dra. Hj. Siti Fatimah Tola, M.Si, sebagai dosen Pembimbing II atas segala kesediaan dan kesabarannya meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Bapak Bunyamin, S.Pd, M.Si. Kepala Sekolah SMA Negeri 13 Makassar dan guru-guru atas segala bantuan dan kerjasamanya yang baik selama penulis melaksanakan penelitian, Kakanda Natsir, S.Pd, M.Pd dan kakanda Akram S.Pd. M.Pd, beserta para Staff Prodi yang selalu memberikan masukan dan arahan dalam proses penyelesaian ini.

Tak lupa juga ucapan terima kasihku kepada Keluarga besar KSR PMI Unit 114 Unismuh Makassar dan HIMATEKPEN yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pengalaman selama menjabat sebagai mahasiswa, Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, karena keterbatasan waktu dan ruang sehingga penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu.

Akhirnya kepada Allah jualah penulis kembalikan, semoga apa yang telah diberikan merupakan perbuatan yang dapat dipandang disisinya. Amin. Penulis juga menyadari bahwa tiada manusia tanpa salah dan khilaf. Jika dalam

penulisan skripsi ini terdapat kesalahan maka itu datangnya dari diri penulis, dan penulis mengharapkan kepada para pembaca untuk memberikan kritik dan saran sehingga penulis dapat mengetahui kekhilafannya dan dapat belajar dari kritikan tersebut

Makassar, Maret 2017

**Penulis**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBARAN PENGESAHAN .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
SURAT PERJANJIAN .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS .....	7

A. Kajian Pustaka .....	7
1. Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	7
2. Tugas Pokok Kepala Sekolah .....	14
3. Disiplin Kerja Guru .....	17
4. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Gruru .....	25
B. Kerangka Pikir .....	33
C. Hipotesis .....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian .....	35
B. Lokasi dan Objek Penelitian.....	36
C. Definisi Operasional Variabel .....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Teknik Analisis Data .....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	43
A. Penyajian Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan .....	65
BAB V PENUTUP .....	67
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## **DAFTAR TABEL**

<b>No</b>	<b>Tabel</b>	<b>hal</b>
4.1	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 1	43
4.2	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 2	44
4.3	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 3	44
4.4	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 4	45
4.5	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 5	46
4.6	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 6	46
4.7	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 7	47
4.8	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 8	47
4.9	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 9	48
4.10	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 10	49
4.11	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 11	49
4.12	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 12	50
4.13	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 13	50
4.14	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 14	51
4.15	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 15	52
4.16	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 16	52
4.17	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 17	53
4.18	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 18	53
4.19	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 19	54
4.20	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 20	55
4.21	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 21	55
4.22	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 22	56
4.23	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 23	57
4.24	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 24	57
4.25	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 25	58
4.26	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 26	59
4.27	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 27	59
4.28	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 28	60
4.29	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 29	61
4.30	Daftar Frekuensi dan Persentase Indikator 30	61
4.31	tabel kerja dan perhitungan	62

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan professional dalam bidangnya masing-masing.

Di Indonesia, sekolah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sebagaimana telah kita ketahui, urusan pendidikan telah didesentralisasikan dan diotonomikan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Menurut Nugroho, (2000: 2) Desentralisasi merupakan proses penyerahan fungsi-fungsi tertentu dari sekelompok kecil pembuat kebijakan kepada satu kelompok kecil pemegang kekuasaan pada tataran lokal. Dari definisi tersebut

telah tergambar jelas proses penyerahan fungsi-fungsi pemerintahan yang kemudian diberikan kepada pemerintah daerah.

Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan,” keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah, kepala sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah”. Kepemimpinan yang berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.“ Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan”.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang terpenting dalam menciptakan guru yang berprestasi. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa Indonesia, guru juga sebagai salah satu faktor penentu

keberhasilan pendidikan. “Tenaga pendidikan terutama guru merupakan jiwa dari sekolah”. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah.

Guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah. Artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal. Sedangkan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh pola kepemimpinan yang baik. Prestasi kerja guru yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah bagaimana atasan dalam memimpin bawahan, yang demikian ini disebut dengan kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah). Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin. “Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, mamantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu”.

Seorang kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang (guru) yang mempunyai berbagai sikap, tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan



seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Pemimpin yang efektif selalu menyadari bahwa anggota organisasinya merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga karena dikaruniai atau memiliki otak dan akal fikiran, sehingga pemimpin selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Prestasi kerja guru yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas guru. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan prestasi kerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya. Apabila tujuan peningkatan prestasi kerja para guru dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan yang sesuai dengan pancasila, UUD 1945 beserta tujuan Pendidikan Nasional akan segera tercapai, begitu juga dengan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tuntutan perkembangan zaman.

SMAN 13 makassar merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi mensukseskan tujuan pembangunan nasional Indonesia. Sekolah tersebut merupakan lembaga pendidikan negeri yang berada dibawah naungan KEMENDIKBUD. SMAN 13 Makassar merupakan salah satu sekolah yang berhasil menghasilkan para siswa yang berkualitas. Bahkan sering mendapatkan kejuaraan pada bidang mata pelajaran, olah raga dan seni ditingkat Kecamatan ataupun tingkat Kabupaten. Hal ini menjadi salah satu

bukti bahwa para guru telah berhasil dalam usaha mencapai tujuan sekolah. Keberhasilan para guru dalam mencapai tujuan sekolah tersebut merupakan salah satu prestasi kerja yang ditunjukkan oleh guru yang berasal dari kemampuan dan motivasi yang dimilikinya. Prestasi kerja yang dihasilkan para guru tersebut merupakan hasil dari pola kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan yang selalu menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada para guru untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik mengenai “Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMAN 13 Makassar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berkaitan dengan Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 13 Makassar maka yang menjadi fokus masalah dalam studi ini adalah apakah ada pengaruh pola kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap peningkatan mutu kinerja guru di SMAN 13 Makassar. Kemudian fokus masalah tersebut dirumuskan sebagaimana rumusan masalah.

## **C. Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di SMAN 13 Makassar.

### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

- a. Bagi murid, dari hasil penelitian ini dapat berimbas pada peningkatan hasil belajar siswa.
- b. Bagi guru, sebagai bahan rujukan dalam upaya peningkatan kualitas kinerja guru disekolah.
- c. Bagi sekolah, sebagai bahan masukan sehingga lembaga tersebut dapat lebih maju dari sebelumnya serta dapat menjadi lembaga pendidikan alternatif.
- d. Bagi instansi terkait, diharapkan dapat menjadi input dalam rangka kontribusi kajian ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- e. Bagi pembaca, sebagai kontribusi akademis dalam upaya dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang kepemimpinan lembaga pendidikan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **I. Kajian Pustaka**

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

###### **a. Pola**

Secara Bahasa pola dapat diartikan sebagai sistem, cara kerja atau bentuk (struktur) yang tetap. Sedangkan menurut istilah Pola artinya bentuk atau model yang bisa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan sesuatu.

Dari kedua pengertian di atas, maka pola dapat diartikan sebagai cara kerja yang telah terbentuk dan terstruktur dan dapat difungsikan dalam membuat sesuatu.

###### **b. Kepemimpinan**

Definisi tentang kepemimpinan sangat bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan, definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok dan budayanya, serta mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran.

Perkataan kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun kemudian lahir kata memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata pemimpin yang artinya orang yang berfungsi memimpin, membimbing atau menuntun.

Menurut Rauch dan Behling, 1984, bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Hal senada dikemukakan Nawawi dan Martini, 1995, bahwa “kepemimpinan adalah sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Menurut Tannebaum, Weschler dan Nassarik, 1961, bahwa “kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.

Menurut Shared Goal, Hemhiel Dan Coons, 1957, bahwa “kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal senada dikemukakan Alben Ambarita (2015:53) bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Hal ini dapat dilihat setelah terjadi pergantian pemimpin, kegiatan organisasi dapat menjadi lebih baik atau malah semakin memburuk.

Jadi, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang melalui komunikasi langsung atau tidak langsung, dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut

agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang memiliki kemampuan tersebut.

Untuk memperjelas tentang pengertian pemimpin, dapat dilihat pada pendapat berikut:

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Pemimpin yang dimaksud dalam kajian ini adalah kepala sekolah.

#### c. Fungsi Kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi, fungsi kepemimpinan adalah sebagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan interaksi antara manusia dengan makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena situasi itu selalu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka proses kepemimpinan tidak mungkin dilakukan sebagai kegiatan rutin yang diulang-ulang. Tidak satupun cara bertindak/berbuat yang dapat digunakan secara

persis sama dalam menghadapi dua situasi yang terlihat sama, apalagi berbeda di lingkungan suatu organisasi oleh seorang pemimpin.

Dengan demikian berarti juga suatu cara bertindak yang efektif dari seorang pemimpin tidak dapat ditiru secara tepat dengan mengharapkan hasil yang sama efektifnya oleh pemimpin yang lain. Cara bertindak sama di lingkungan organisasi yang berbeda dengan situasi sosial yang tidak sama, maka hasilnya juga akan berbeda.

Cara bertindak dari seorang pemimpin didasari oleh keputusan yang ditetapkannya, yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan menganalisa situasi sosial organisasinya. “Pemimpin yang efektif akan selalu berusaha mengembangkan situasi sosial yang bersifat kebersamaan yang mampu memberikan dukungan positif terhadap keputusan yang ditetapkannya”

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Fungsi kepemimpinan tersebut memiliki dua dimensi utama yaitu kemampuan pemimpin dalam mengarahkan (*direction*) dan tingkat dukungan (*support*) dari anggota organisasi, yang secara operasional dibedakan menjadi lima pokok fungsi kepemimpinan antara lain:

- 1) Fungsi Instruktif.

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan

menggerakkan dan memotifasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi konsultatif.

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan putusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dilaksanakan dengan maksud untuk memperoleh umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3) Fungsi partisipatif.

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilaksanakan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4) Fungsi delegasi.



Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pimpinan yang memiliki persamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

#### 5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

#### d. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan gabungan dari unsur kata yaitu kepala dan sekolah. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, Poerwadarminta (1996:985), menyatakan bahwa kepala adalah “pemimpin, ketua (kantor, pekerjaan, perkumpulan). Sedangkan sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan memberi pelajaran”. Sedangkan Widjaja (1985:9) mengemukakan “kepala adalah pemimpin yang diangkat secara resmi oleh atasan, biasanya dengan surat keputusan”.

Pendapat di atas, memberi suatu penegasan bahwa kepala merupakan seseorang yang memimpin suatu wadah, kelompok, organisasi atau perkumpulan lainnya dengan cara memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur,

menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol agar orang lain (bawahannya) dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan, seperti halnya sekolah.

Praja (1981:437) mengemukakan sekolah yaitu “1) bangunan atau lembaga untuk belajar dan memberi pelajaran, 2) waktu atau pertemuan latihan murid-murid diberi pelajaran, dan 3) usaha untuk menuntut pelajaran”.

Dari pendapat di atas, maka sekolah merupakan suatu badan atau wadah yang merupakan tempat mengajarkan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tingkat perkembangan anak didik oleh orang yang dianggap sanggup mengajarkan berbagai pengetahuan dan orang itu adalah guru sekolah.

Menurut Nawawi (1989:90) bahwa, Kepala sekolah adalah manager pendidikan yang berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personil secara tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya.

Bila disatukan ketiga pengertian di atas yaitu kepala dan sekolah, maka lahirlah istilah kepala sekolah. Sehubungan dengan hal tersebut, Soewadji (1984:68) mengemukakan “kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang bertugas dan bertanggung jawab mengembangkan mutu sekolah”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah pimpinan yang memimpin suatu sekolah yang diangkat secara formal melalui suatu surat keputusan dengan memanfaatkan segala potensi pendidikan yang ada di sekolah serta tanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran proses belajar mengajar di sekolah. Untuk itu, dalam rangka optimalisasi pengelolaan sekolah demi peningkatan kualitas pendidikan, maka

eksistensi kepala sekolah sangat diperlukan dengan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Dengan kata lain, perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan sikap yang ditunjukkan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah sebagai bagian dalam peningkatan kualitas pendidikan. Usaha tersebut dilakukan secara kontinu atau berkesinambungan yang memungkinkan terjadinya suatu efek atau dampak positif dari usaha kepala sekolah.

## **2. Tugas Pokok Kepala Sekolah**

Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung kepada kemampuan kepala sekolah. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah selaku administrator berfungsi merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.

### **a. Kepala sekolah sebagai pejabat formal**

Sekolah sebagai suatu organisasi formal maka dalam pengelolaannya juga terdapat kepemimpinan formal yaitu kepala sekolah. Kepemimpinan formal dalam organisasi sekolah karena jabatan otoritas formal dalam sekolah diisi oleh orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi.

### **b. Kepala sekolah sebagai manajer**

Kepala sekolah sebagai manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan kepala sekolah sangat diperlukan sebab sekolah sebagai wadah mencapai tujuan organisasi di mana didalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi

yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir-karir sumber daya manusia, memerlukan manajer yaitu kepala sekolah yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kepala sekolah sebagai pemimpin

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan penting dalam pengelolaan. Oleh sebab itu, kemampuan memimpin kepala sekolah secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan/kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin.

d. Kepala sekolah sebagai pendidik

Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu meyakinkan melalui pendekatan secara halus, sehingga para guru, staf, dan siswa yakin akan kebenaran, merasa perlu dan menganggap penting nilai-nilai yang terkandung dalam aspek mental, moral, fisik dan estetika ke dalam kehidupan seseorang atau kelompok orang.

e. Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor berarti kepala sekolah melakukan supervisi, menyampaikan supervisi. Menyampaikan supervisi adalah proses membimbing dari atasan kepada guru-guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar siswa untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Adapun tugas utama kepala sekolah yaitu:

1. Membantu guru melihat dengan jelas proses belajar mengajar sebagai suatu sistem.
2. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan.
3. Membantu guru-guru memilih dan menggunakan metode mengajar yang cocok dengan situasi yang berlaku.
4. Membantu guru-guru dalam menerapkan sumber-sumber pengalaman belajar.
5. Membantu guru-guru dalam menciptakan alat-alat pengajaran dan cara penggunaannya.
6. Membantu guru-guru dalam menyusun program belajar mengajar.
7. Membantu guru belajar mengenal situasi dan kebutuhan murid.

Pelaksanaan tugas pokok di atas, seorang kepala sekolah seyogyanya mampu melakukan pembagian dan pembedangan kerja dengan membentuk unit-unit kerja, sesuai dengan besar kecilnya sekolah yang dipimpinnya. Tugas itu termasuk kemampuan melakukan organisasi sekolah yang diiringi dengan kemampuan menseleksi personil untuk ditempatkan dalam setiap unit kerja. Kegiatan itu merupakan kegiatan manajerial. Yang menyangkut kemampuan mendayagunakan personal secara efektif. Tugas-tugas tersebut merupakan tugas kepemimpinan yang dilakukan melalui fungsi administrasi dengan mengarahkan, melakukan koordinasi dan pengawasan.

### **3. Disiplin Kerja Guru**

#### **a. Disiplin Kerja**

Kedisiplinan guru di sekolah pada hakikatnya merupakan sikap atau perilaku yang ditunjukkan guru dengan ketaatannya terhadap peraturan di bidang kepegawaian, khususnya dalam melaksanakan tugas selaku pendidik dan pengajar.

Menurut Wursanto (1989:108) bahwa, Disiplin berasal dari kata "*dicipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan atau kerohanian serta pengembangan bakat. Jadi, disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Sujamto (1988:64) mengemukakan disiplin sebagai "kesadaran dan kesanggupan untuk selalu patuh terhadap segala peraturan yang harus dijalani demi terciptanya tujuan yang telah ditentukan".

Sedangkan Arikunto (1993:114) mengemukakan disiplin adalah "menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya".

Dari pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kedisiplinan berkaitan dengan perbuatan atau perilaku yang ditunjukkan, apakah sesuai dengan peraturan atau tata tertib yang berlaku seperti halnya guru dalam melaksanakan tugas selaku pendidik dan pengajar. Jadi disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, khususnya dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran.

## b. Guru

Guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya ( mata pencahariannya ) mengajar. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 2, guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Berdasarkan pengertian diatas, bahwa guru merupakan pendidik profesional, membimbing, mengarahkan pengalaman dan mempunyai kemampuan dalam menata hingga tujuan proses pendidikan tercapai.

## c. Status, Peran, dan Tugas Guru

Dalam melaksanakan tugas, status guru sebagai berikut:

1. Guru sebagai PNS atau pegawai swasta yang memiliki Surat Keputusan mengajar.
2. Guru sebagai profesi ( ibu Profesi ) karena melahirkan banyak profesi.

3. Guru sebagai *social leadership*, guru dianggap serbatahu, teladan, dan sumber pengetahuan.

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Guru merupakan profesi jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan walaupun kenyataannya masih dilakukan orang di luar kependidikan.

Menurut Pidarta (1997, hal:26), mengemukakan bahwa peranan guru / pendidik, anatara lain (1) sebagai manajer pendidikan atau pengorganisasian kurikulum; (2) sebagai fasilitator pendidikan; (3) pelaksana pendidikan; (4) pembimbing dan supervisor; (5) penegak disiplin; (6) menjadi model perilaku yang akan ditiru siswa; (7) sebagai konselor; (8) menjadi penilai; (9) petugas tata usaha tentang administrasi kelas yang diajarnya, (10) menjadi komunikator dengan orang tua siswa dengan masyarakat; (11) sebagai pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan; (12) menjadi anggota organisasi profesi pendidikan.

Menurut Sahabuddin (1999:195) peranan guru dalam proses belajar mengajar meliputi sebagai: (a) Pencetak kepribadian, (b) Pengalih pengetahuan, melalui kata-kata, dan (c) pendemonstrasi bahan pelajaran atau perbuatan untuk ditiru bagi siswanya.

Efektivitas dan efesiensi belajar individu di sekolah sangat bergantung kepada peran guru. Syamsuddin (2003) mengemukakan bahwa dalam pengertian pendidikan secara luas, seorang guru yang ideal seyogianya dapat berperan sebagai berikut. 1.) Konservator (pemelihara) sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan. 2.) Inovator (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan. 3.) Transmitter (penerus) sistem-sistem nilai tersebut kepada siswa. 4.) Transformator (penerjemah) sistem-sistem nilai tersebut melalui penjelmaan dalam pribadinya dan perilakunya, dalam proses interaksi dengan sasaran didik. 5.)Organisator (penyelenggara) terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugaskannya) maupun



secara moral (kepada sasaran didik, serta Tuhan yang menciptakannya).

Di sekolah, guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, penilai hasil pembelajaran siswa, pengaruh pembelajaran dan pembimbing siswa. Dalam keluarga, guru, berperan sebagai pendidik dalam keluarga (family educator). Sementara itu di masyarakat, guru berperan sebagai pembina masyarakat (sosial developer), penemu masyarakat (sosial inovator), dan agen masyarakat (sosial agent).

Dalam hubungannya dengan aktivitas pembelajaran dan administrasi pendidikan, guru berperan sebagai berikut.

- 1) Pengambil inisiatif, pengarah, dan penilai pendidikan.
- 2) Wakil masyarakat di sekolah, artinya guru berperan sebagai pembawa suara dan kepentingan masyarakat dalam pendidikan.
- 3) Seorang pakar dalam bidangnya, yaitu menguasai bahan yang harus diajarkannya.
- 4) Penegak disiplin, yaitu guru harus menjaga agar para siswa melaksanakan disiplin.
- 5) Pelaksana administrasi pendidikan, yaitu guru bertanggung jawab agar pendidikan dapat berlangsung dengan baik.
- 6) Pemimpin generasi muda, artinya guru bertanggung jawab untuk mengarahkan perkembangan siswa sebagai generasi muda yang akan menjadi pewaris masa depan.
- 7) Penerjemah kepada masyarakat, yaitu berperan untuk menyamapaikan berbagai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada masyarakat.

#### d. Kewajiban dan Hak Guru

Kewajiban merupakan segala sesuatu yang harus dilaksanakan, sedangkan hak merupakan dampak dari sesuatu yang telah dilaksanakan sebagai sebuah profesi, guru memiliki kewajiban dan hak yang diatur dalam undang-undang. Berikut akan diuraikan kewajiban dan hak guru menurut undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

##### 1. Kewajiban Guru

Kewajiban guru adalah melayani pendidikan khususnya di sekolah melalui kegiatan mengajar, mendidik, dan melatih, untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, menyiapkan generasi bangsa kita agar mampu hidup di dunia yang sedang menunggui mereka. Agar tujuan itu dapat dicapai.

Menurut UUGD No. 14. Tahun 2005, kewajiban guru sebagai berikut.

a) Memiliki kualifikasi akademik yang berlaku (S-I atau D-IV) b) Memiliki kompetensi pedagogik, yang meliputi (1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan. (2) Pemahaman terhadap siswa. (3) Pengembangan kurikulum atau silabus. (4) Perancangan pembelajaran. (5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. (6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran. (7) Evaluasi hasil pembelajaran. (8) Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. c) Memiliki kompetensi kepribadian, yang meliputi: (1) Beriman dan bertakwa. (2) Berakhlak mulia. (3) Arif dan bijaksana. (4) Demokratis, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, dan sportif. (5) Menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat. (6) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri. (7) Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. d) Memiliki kompetensi sosial, yang meliputi: (1) Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun. (2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional. (3) Bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali siswa. (4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta

sistem nilai yang berlaku. (5) Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan. e) Memiliki kompetensi profesional, yang meliputi; (1) Mampu menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/ atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu. (2) Mampu menguasai konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan /atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu. f) Memiliki sertifikat pendidik. g) Sehat jsmeni dan rohani,serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. h) Melaporkan pelanggaran terhadap peraturan satuan pendidikan yang dilakukan oleh siswa kepada pemimpin satuan pendidikan.

## 2. Hak Guru

Hak Guru adalah hak untuk memperoleh gaji, hak untuk pengembangan karier, hak untuk memperoleh kesejahteraan, dan hak untuk memperoleh perlindungan hukum, baik dalam melaksanakan tugas baik dalam memperoleh hak-hak mereka.

Berikut hak-hak guru menurut UUGD No.14 Tahun 2005. a) Mengikuti kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik bagi guru yang memiliki kualifikasi akademik S-I atau D-IV. b) Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. c) Mendapat tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan subsidi tunjangan fungsional bagi gurun yang memenuhi persyaratan. d) Mendapat penghargaan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat,prestasi kerja luar biasa baiknya, kenaikan jabatan,uang atau barang, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain. e) Mendapatkan penghargaan bagi guru yang gugur dalam melaksanakan tugas pendidikan. f) Memberikan penilaian hasil belajar dan menentukan kelulusan kepada siswa. g) Memberikan sanksi kepada siswa yang melanggaraturan. h)Mendapat perlindungan dalam melaksanakan tugas dalam bentuk rasa aman dan jaminan keselamatan. i) Berserikat dalam organisasi profesi guru. j) Kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan. k) Kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. l) Berhak untuk memperoleh cuti.

e. Guru, Kinerja, Dan Kesejahteraannya

Kinerja merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapatkan perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang lulus uji sertifikat guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non- pegawai negeri sipil (non-PNS/swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru, diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

f. Perlindungan Hukum Yang Diperoleh Seorang Guru

UUGD No.14 Tahun 2005 telah menetapkan tentang perlindungan terhadap guru profesinya sebagaimana ditentukan dalam pasal 39, sebagai berikut.

1. Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan / atau satuan pendidikan wajib memberikan perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas.

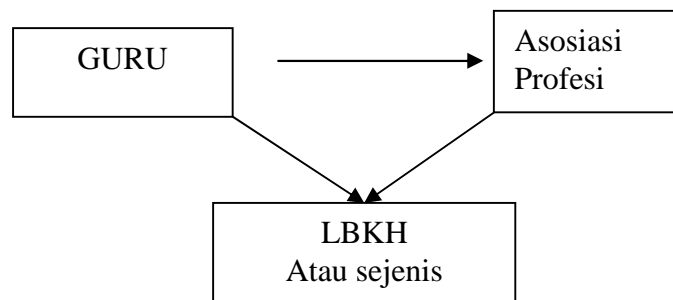
2. Perlindungan meliputi hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sementara itu, dalam pasal 39 UU Guru dan Dosen Tahun 2005 tersirat makna bahwa:

1. Guru berhak mendapat perlindungan dalam melaksanakan tugas dalam bentuk rasa amandan jaminan keselamatan dari pemerintah, pemerintah daerah, badan hukum penyelenggara pendidikan, satuan pendidikan, organisasi profesi, dan atau masyarakat sesuai kewenangan masing-masing;
2. Rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas diperoleh guru melalui perlindungan hukum, profesi, keselamatan, dan kesehatan kerja;
3. Masyarakat, organisasi profesi guru, pemerintah atau pemerintah daerah dapat saling membantu dalam melakukan perlindungan.

Menurut Supriadi(1999, hal:42), ada empat perlindungan hukum bagi tenaga kependidikan baik di sekolah maupun di luar sekolah, yaitu (1) rasa aman dalam melaksanakan tugas mengajar maupun tugas lain yang berhubungan dengan tugas mengajar; (2) perlindungan terhadap keadaan membahayakan yang dapat mengancam jiwa, baik karena alam maupun perbuatan manusia; (3) perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang merugikan tenaga kependidikan; (4) penyelenggara usaha kesejahteraan sosial bagi tenaga kependidikan sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Guru memerlukan bantuan perlindungan hukum dapat dimintakan melalui asosiasi profesi (jika sudah ada) atau LKBH yang ada masing-masing provinsi dengan mekanisme kerja pada gambar sebagai berikut.



Gambar 2.1  
Alur kerja pemberian perlindungan

Jadi, perlindungan kepada guru diberikan dengan maksud agar menciptakan rasa aman bagi guru dalam melaksanakan tugas mulia sebagai profesi pendidik sehingga guru tidak dibebani dengan permasalahan eksternal yang dapat mengganggu kenyamanan guru dalam melaksanakan tugasnya.

#### **4. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru**

Upaya peningkatan disiplin kerja guru pada hakikatnya terkait dengan aspek kesadaran guru untuk meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, dapat pula dilakukan melalui keterlibatan kepala sekolah dalam melakukan berbagai upaya yang bersifat komprehensif yang memungkinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan penuh disiplin dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab sebagai pendidik. Kepala Kantor Wilayah Depdikbud Propinsi Sulawesi Selatan menginstruksikan tiga pola pendekatan yang harus dilaksanakan oleh kepala dalam meningkatkan disiplin kerja guru, yaitu: Peningkatan disiplin kerja. Kepala Kantor Wilayah Depdikbud Propinsi Sulawesi Selatan menginstruksikan tiga pola pendekatan yang harus dilaksanakan oleh kepala dalam meningkatkan disiplin kerja guru, yaitu: Peningkatan disiplin kerja

Guru sebagai pendidik dalam melaksanakan tugas harus memiliki sikap disiplin, baik disiplin masuk sekolah secara tepat waktu maupun disiplin berada di sekolah saat jam sekolah. Artinya, seorang guru dituntut untuk senantiasa berada di sekolah pada saat jam sekolah walaupun tidak ada jam mengajarnya

a. Peningkatan disiplin belajar mengajar

Selain disiplin kerja guru yang bersifat umum dalam lingkungan sekolah, disiplin dalam belajar mengajar secara khusus berkaitan dengan kegiatan pengajaran juga sangat dituntut. Peningkatan disiplin belajar mengajar guru menyangkut aspek kedisiplinan guru di dalam kelas sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung optimal.

b. Peningkatan atau pembudayaan pengawasan melekat

Pengawasan melekat merupakan pengawasan yang dilakukan dengan landasan kesadaran dari para guru untuk melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. Pengawasan melekat dilakukan bukan untuk mencari-cari kesalahan para guru oleh kepala sekolah, akan tetapi dimaksudkan agar guru memiliki rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas selaku pendidik demi peningkatan kualitas pendidikan.

Ketiga upaya di atas harus dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selaku pemimpin sekolah sekaligus dalam kegiatan pengelolaan sekolah secara maksimal. Diharapkan dengan perilaku yang ditunjukkan kepala sekolah melalui upaya-upaya tersebut, guru dapat melaksanakan tugas secara bertanggung jawab demi peningkatan kualitas pendidikan.

## 1. Peran kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai manajer sekolah dan supervisor berperan penting dalam mewujudkan sistem manajemen sekolah yang unggul dan efektif. Kepala sekolah yang profesional dan memenuhi standar kualifikasi kepala sekolah, serta mampu melihat dan memanfaatkan potensi sumber daya sekolah dapat menjamin terselenggaranya sekolah yang efektif. Kepala sekolah harus memahami tugasnya baik selaku manajer supervisor. Sebagai supervisor, kepala sekolah mempunyai peran penting, yaitu:

1. Mengadakan observasi di setiap kelas (dilakukan secara mendadak) untuk peningkatan efektifitas proses pembelajaran;
2. Melaksanakan pertemuan individual dengan guru untuk meningkatkan potensi masing-masing guru;
3. Menyediakan waktu dan pelayanan bagi guru dalam upaya pemecahan masalah akademik dan administratif;
4. Menyediakan dukungan dan suasana kondusif bagi guru dalam perbaikan dan peningkatan kinerja guru;
5. Melaksanakan pengembangan staf secara terencana, terarah, dan berkelanjutan;
6. Bekerjasama dengan guru untuk mengevaluasi hasil belajar secara komprehensif;
7. Melaksanakan penelitian sederhana untuk perbaikan situasi dan kondisi proses pembelajaran



Jadi, kepala sekolah sebagai supervisor bertugas untuk menyusun, melaksanakan, dan menggunakan hasil supervisi untuk memperbaiki kegiatan pembelajaran dan pendidikan. Supervisi dilakukan pada semua aspek manajemen di sekolah tersebut, tidak terbatas pada guru, tetapi juga staf/karyawan dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, kegiatan supervisi diharapkan dapat mengidentifikasi guru dan tenaga kependidikan yang bermasalah (kurang profesional) dalam menjalankan tugas dan kinerjanya sehingga diketahui kelemahan yang menghambat pencapaian tujuan pendidikan untuk selanjutnya segera dicarikan solusinya.

## 2. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/ Madrasah Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007

Kualifikasi peran kepala sekolah/ madrasah terdiri atas kualifikasi umum dan kualifikasi khusus

1. Kualifikasi umum kepala sekolah/ madrasah sebagai berikut.
  - a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-I) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non pendidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
  - b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
  - c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di taman kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 tahun di TK/RA.

- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non PNS disetarakan dengan pengangkatan yang dikeluarkan oleh lembaga atau yayasan berwenang.
2. Kualifikasi khusus kepala sekolah/ madrasah meliputi poin-poin berikut:
    - a. Kepala taman kanak-kanak atau Raudhatul Athfal (TK/RA) sebagai berikut:
      - (a) Berstatus sebagai guru TK/RA
      - (b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA;
      - (c) Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
    - b. Kepala Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) sebagai berikut;
      - (a) Berstatus sebagai guru SD/MI;
      - (b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI;
      - (c) Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
    - c. Kepala Sekolah menengah pertama atau Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) sebagai berikut;
      - (a) Berstatus sebagai guru SMP/MTs;
      - (b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs;
      - (c) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

- d. Kepala Sekolah Menengah atas atau Madrasah Aliyah (SMA/MA) sebagai berikut:
    - (a) Berstatus sebagai guru SMA/MA;
    - (b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA;
    - (c) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
  - e. Kepala Sekolah Menengah Kejuruan atau madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) sebagai berikut:
    - (a) Berstatus sebagai guru SMK/MAK
    - (b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK;
    - (c) Memiliki sertifikat kepala SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
3. Standar Kompetensi Kepala Sekolah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007
1. Kompetensi kepribadian
    - a. Berahlak mulia dan menjadi teladan bagi komunitas di sekolah/madrasah
    - b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
    - c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
    - d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
    - e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.

f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan

2. Kompetensi manajerial

a. Menyusun perencanaan sekolah/ madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.

b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.

c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.

d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif

e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran siswa.

f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.

i. Mengelola siswa dalam rangka penerimaan siswa baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas siswa.

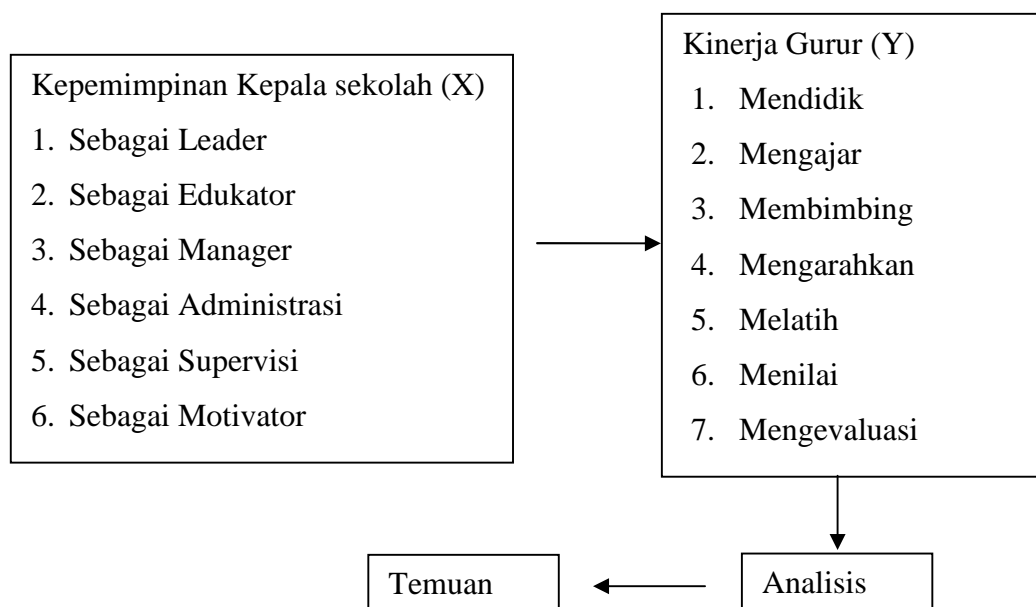
j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional

3. Kompetensi kewirausahaan

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
  - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
  - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin kepala sekolah/ madrasah.
  - d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
  - e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi /jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar siswa.
4. Kompetensi supervisi
- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
  - b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
  - c. Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5. Kompetensi sosial
- a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
  - b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
  - c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

## II. Kerangka Pikir

Kerangka pikir sebagai landasan konseptual digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada analisis pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Negeri 13 Makassar ditinjau dari aspek peningkatan disiplin kerja, peningkatan kualitas kerja, peningkatan disiplin belajar mengajar, peningkatan kualitas belajar mengajar, dan peningkatan atau pembudayaan pengawasan melekat. Upaya-upaya peningkatan disiplin kerja guru di atas harus dilakukan secara terarah dan sistematis sehingga upaya tersebut tidak hanya dilakukan secara berkala, akan tetapi dilakukan secara terus-menerus sehingga dapat memberi dampak positif terhadap peningkatan disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas selaku pendidik, pengajar, dan pembimbing. Hal ini mengingat jabatan guru sebagai tenaga profesi, memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun di luar dinas sebagai pengabdian.



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir

### **C. Hipotesis**

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada Pengaruh Positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 13 Makassar”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian diskriptif dengan pendekatan korelasi pada dasarnya dapat digunakan dari salah satu metode-metode yang ada.

Penelitian diskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu system pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki. Nazir (1988 : 63)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Pada pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk penelitian adalah populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan diatas maka penelitian ini termasuk jenis penelitian diskriptif dengan pendekatan kuantitatif atau bisa disebut diskriptif kuantitatif karena pada penelitian ini peneliti menganalisis dan mengklasifikasikan dengan menggunakan angket dan mengungkapkan suatu fenomena dengan menggunakan dasar perhitungan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2008 : 10) “penelitian diskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud



memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan”.

Penelitian ini mengukur tentang “pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah (X) dalam meningkatkan kinerja Guru (Y)

X → Y

X : Pola kepemimpinan kepala sekolah

Y : Kinerja guru

## **B. Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMAN 13 Makassar. Dalam hal ini menjadi objek penelitian penulis adalah guru dan kepala sekolah yang ada pada sekolah tersebut.

## **C. Definisi Operasional Variabel**

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 13 Makassar”. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Kepala sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

### **2. Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan sebuah perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kaulitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan guru SMAN 13 Makassar.

### 2. Sampel

Arikunto. S (2006:73) berpendapat bahwa sampel hanyalah untuk sekedar ancer-ancer jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25-50% dari subyek tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh guru dan kepala sekolah termasuk Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang ada di SMAN 13 Makassar.

**Tabel 3.1** Daftar nama Guru-guru SMAN 13 Makassar.

NO	Nama	Pangkat	Mata Pelajaran	Jenis kelamin	Ket
1	Bunyamin, S.Pd. M.Si.	Kep. Sekolah	Sosiologi	L	
2	Drs. Nasir	Guru	B.Indonesia	L	
3	Hj. Nursyamsiah, S.Pd	Guru	Fisika	P	
4	M. Dahlan Arfah BA	Guru	Agama Islam	L	
5	Dra. Roshaeba	Guru	Ekonomi	P	
6	Drs. Nurdin AR	Guru	Akuntansi	L	
7	Drs. Muhardi	Guru	Geografi	L	
8	Dra. Mardiaty	Guru	Agama Islam	P	
9	Dra. Hj. St. Suarni	Guru	Sejarah	P	
10	Dra. Bertalina	Guru	Sosiologi	P	

NO	Nama	Pangkat	Mata Pelajaran	Jenis Kelamin	Ket
11	Dra. St. Syamsahara	Guru	Biologi	P	
12	H. Abd. Salim, S.Pd	Guru	Kimia	L	
13	Drs. Abd. Rahman	Guru	B. Inggris	L	
14	Sobiyin, S.Pd	Guru	Sejarah	L	
15	Dra. Aida	Guru	PKN	P	
16	Dra. Syamsuryati BP	Guru	Biologi	P	
17	Dra Hj. Sri Jumiati	Guru	B. Inggris	P	
18	Irwan, S.Pd	Guru	Seni	L	
19	Hj. Hasmiyah, S.Pd	Guru	Fisika	P	
20	Dra. Nurhaedah D	Guru	B. Indonesia	P	
21	Drs. Mukrim	Guru	Olahraga	L	
22	Juhria, S.Pd	Guru	Kimia	P	
23	Asmar Achmad, S.pd	Guru	Matematika	L	
24	Susilawati, S.Pd	Guru	Matematika	P	
25	Rindang Sari, S.Pd	Guru	PKN	P	
26	Martini Yusuf, S.Pd	Guru	Matematika	P	
27	Yabes Uni	Gr. Honor	Seni	P	
28	Herlina, S.Pd	Gr. Honor	B. Indonesia	P	
<b>JUMLAH</b>				<b>28</b>	

Sumber: Tata Usaha SMAN 13 Makassar

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti agar hipotesis dapat diuji maka instrument penelitian yang dianggap tepat untuk digunakan adalah:

## 1. Observasi

Observasi dalam melakukan penelitian merupakan cara untuk mengamati dan menyaksikan langsung dalam rangka mengumpulkan data atau pengamatan secara langsung dilapangan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian.

## 2. Angket

Arikunto (2006: 151) mengemukakan bahwa “angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.”

Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 13 Makassar. Angket tersebut terdiri atas pertanyaan dengan empat pilihan jawaban responden yang dikenai angket harus memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam angket.

Dalam penelitian ini scoring masing-masing item adalah:

- a) Jika jawaban selalu maka skor 5.
- b) Jika jawaban selalu maka skor 4.
- c) Jika jawaban selalu maka skor 3.
- d) Jika jawaban selalu maka skor 2.
- e) Jika jawaban selalu maka skor 1.

### 3. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dalam bentuk tulisan. Dokumen yang dikumpulkan adalah internal data, yaitu data yang tersedia pada tempat diadakannya penelitian. Dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan jalan mencatat atau mengumpulkan secara langsung data yang terdapat di lokasi penelitian yang berhubungan dengan objek penelitian, sumber data penulis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua sumber yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui angket dan wawancara (interview) langsung kepada objek penelitian dan sampel.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui referensi yang berhubungan dengan permasalahan yang ada, data yang bersumber pada informan yang tidak berhubungan langsung dengan permasalahan penelitian. Seperti tokoh masyarakat, pemerintah dan kepala sekolah beserta jajarannya.

### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data ini akan dianalisis secara deskriptif kualitatif yang dipadukan penelitian korelasi yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

#### 1. Analisis deskriptif kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dalam Teknik Deskriptif Statistik yang akan menggambarkan data yang terkumpul dengan cara penggambaran melalui tabel-tabel sederhana dan dalam system

penggambaran persen, lalu kemudian disimpulkan dengan cara deskriptif kualitatif . Untuk analisis deskriptif kualitatif menggunakan tabel-tabel sederhana dengan menggunakan rumus presentase yakni:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Presentasi

f = Jumlah frekuensi

N = Jumlah responden (Sudjono. A, 2000;76):

## 2. Analisis Korelasi

Analisi korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variable lainnya. Besar kecilnya hubungan tersebut ditetapkan melalui keefektifan korelasi. Apakah benar ada pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru? untuk mencari koefisien korelasinya maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

Adapun rumus korelasi yang ditempuh untuk menguji hipotesis tersebut di atas, sebagai berikut:

1. Dari suatu sampel subyek diidentifikasi skor.
2. Dengan menggunakan rumus korelasi Produk moment (dari kecil respon) akan ditemukan besar koefisien korelasinya.
3. Apabila koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sudah didapatkan maka perlu hasil tersebut dikonsultasikan dengan tabel korelasi product momen.

4. Apabila  $r_{xy}$  empiris  $>$  dari  $r$  tabel maka  $H_0$  (Hipotesis nihil) diterima. Dan apabila  $r_{xy}$  empiris  $<$   $r$  tabel maka  $H_0$  (Hipotesis nihil) ditolak. Akan tetapi ada cara yang sederhana untuk menginterpretasi  $r_{xy}$  yang telah dianalisis.

Berikut ini disajikan tabel interpretasi korelasi (S. Hadi, 1979:310).

**Tabel 3.2** : Interpretasi  $r_{xy}$

Koefisien Korelasi ( $r_{xy}$ )	Interpretasi
Antara 0.800-1.000	Hubungan variable tinggi
Antara 0.600-0.800	Hubungan variable cukup
Antara 0.400-0.600	Hubungan variable agak rendah
Antara 0.300-0.400	Hubungan variable rendah
Antara 0.000-0.200	Hubungan variable sangat rendah Tak berkorelasi

Sumber : Hadi (1979 : 310)

Menghitung koefisien korelasi tunggal ( $X_1$  dengan  $Y$ ,  $X_2$  dengan  $Y$ , dan  $X_3$  dengan  $Y$ ).

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}} \sqrt{\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi

$X$  = data variable  $X$

$Y$  = data variable  $Y$

$N$  = banyaknya sampel ( Hadi, 1979 : 310)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Penyajian Hasil Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang menggambarkan pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Hasil penelitian ini disajikan dalam dua bentuk yaitu analisis deskriptif kualitatif dan analisis korelasi. Untuk mempertegas hal di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Analisis Deskriptif Kualitatif

Hasil analisis deskriptif kualitatif dalam penelitian ini dapat dinyatakan dari hasil angket. Data angket guru SMA Negeri 13 Makassar dianalisis dengan menggunakan teknik frekuensi (f) dan teknik presentase (%). Data angket dapat dilihat pada tabel berikut:

##### a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Tabel 4.1 :** Kepala sekolah melakukan pembinaan melalui rapat

Indikator 1	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	Jumlah
Frekuensi	23	4	0	0	0	27
Relative (%)	85,2	14,8	0	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan



Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 23 dari 27 responden mengatakan bahwa 23 dari 27 atau 85,2% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu membina guru melalui rapat, 4 dari 27 responden atau 14,8% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering membina guru melalui rapat.

**Tabel 4.2 :** Kepala sekolah melakukan pembinaan melalui perorangan

Indikator 2	Selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	6	21	0	0	0	27
Relative (%)	22,2	77,8	0	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 6 dari 27 responden mengatakan bahwa 6 dari 27 atau 22,2% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu membina guru melalui perorangan, 21 dari 27 responden atau 77,8% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering membina guru melalui perorangan,

**Tabel 4.3 :** Kepala sekolah melakukan pembinaan kepada siswa melalui upacara bendera

Indikator 3	Selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	Jumlah
Frekuensi	10	13	4	0	0	27
Relative (%)	37,1	48,1	14,8	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 10 dari 27 atau 37,1% responden yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu membina siswa melalui upacara bendera, 13 dari 27 responden atau 48,1% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering membina siswa melalui upacara bendera, 4 dari 27 responden atau 14,8% mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar kadang-kadang membina siswa melalui upacara bendera.

**Tabel 4.4 :** Kepala sekolah berpengetahuan luas

Indikator 4	Selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	10	16	1	0	0	27
Relative (%)	37,1	59,2	3,7	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 10 dari 27 atau 37,1% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar berpengetahuan luas, 16 dari 27 responden atau 59,2% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu berpengetahuan luas, 1 dari 27 responden atau 3,7% mengatakan kadang berpengetahuan luas.

**Tabel 4.5 :** Kepala sekolah berkeyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan.

Indikator 5	Selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	9	17	1	0	0	27
Relative (%)	33,4	62,9	3,7	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 9 dari 27 atau 33,4% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu berkeyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan, 17 dari 27 responden atau 62,9% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering berkeyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan, 1 dari 27 responden atau 3,7 kadang-kadang berkeyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan.

**Tabel 4.6 :** Kepala sekolah gemar cepat mengambil keputusan

Indikator 6	selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	11	14	2	0	0	27
Relative (%)	40,8	51,8	7,4	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 11 dari 27 atau 40,8% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar gemar dan cepat mengambil keputusan, 14 dari 27 responden atau 51,8%

yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering gemar dan cepat mengambil keputusan. 2 dari 27 responden atau 7,4% yang mengatakan kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar kadang gemar dan cepat mengambil keputusan.

**Tabel 4.7 :** Kepala sekolah obyektif

Indikator 7	selalu	Sering	Kadang	Jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	4	21	2	0	0	27
Relative (%)	14,8	77,8	7,4	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 4 dari 27 atau 14,8% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu obyektif dalam arti dapat menguasai emosi dan lebih banyak menggunakan rasio, 21 dari 27 responden atau 77,8% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering obyektif dalam artian dapat menguasai emosi dan lebih banyak menggunakan rasio. 2 dari 27 responden atau 7,4% yang mengatakan kadang obyektif dalam arti dapat menguasai emosi dan lebih banyak menggunakan rasio.

**Tabel 4.8 :** Kepala sekolah menguasai teknik-teknik berkomunikasi

Indikator 8	selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	6	14	7	0	0	27
Relative (%)	22,2	51,9	25,9	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 6 dari 27 atau 22,2% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu menguasai teknik-teknik berkomunikasi dengan baik, 14 dari 27 responden atau 51,9% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering menguasai teknik-teknik berkomunikasi dengan baik. 7 dari 27 responden atau 25,9% mengatakan bahwa Kepala sekolah kadang-kadang menguasai teknik-teknik komunikasi.

**Tabel 4.9 :** Kepala sekolah mampu bertindak sebagai penasehat guru dan kepala terhadap bawahannya.

Indikator 9	selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	9	15	3	0	0	27
Relative (%)	33,4	55,5	11,1	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 9 dari 27 atau 33,4% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu mampu bertindak sebagai penasehat guru dan kepala terhadap bawahannya, 15 dari 27 responden atau 55,5% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering mampu bertindak sebagai penasehat guru dan kepala terhadap bawahannya. 3 dari 27 responden atau 11,1% yang mengatakan kadang mampu bertindak sebagai penasehat guru dan kepala terhadap bawahannya.

**Tabel 4.10 :** Kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada guru yang mengajar di kelas

Indikator 10	selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	8	16	3	0	0	27
Relative (%)	29,6	59,3	11,1	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 8 dari 27 atau 29,6% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu melaksanakan supervisi kepada guru yang mengajar dikelas, 16 dari 27 responden atau 59,3% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering melaksanakan supervisi kepada guru yang mengajar dikelas. 3 dari 27 responden atau 11,1% yang mengatakan kadang melaksanakan supervisi kepada guru yang mengajar dikelas.

**Tabel 4.11 :** Kepala sekolah dapat memberi contoh keteladanan kepada guru.

Indikator 11	selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	Jumlah
Frekuensi	9	14	4	0	0	27
Relative (%)	33,4	51,8	14,8	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 9 dari 27 atau 33,4% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu memberi contoh keteladanan kepada guru, 14 dari 27 responden atau

51,8% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering memberi contoh keteladanan kepada guru. 4 dari 27 responden atau 14,8% yang mengatakan kadang memberi contoh keteladanan kepada guru.

**Tabel 4.12 :** Kepala sekolah adil dalam memperlakukan bawahannya.

Indikator 12	selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	Jumlah
Frekuensi	2	19	6	0	0	27
Relative (%)	7,4	70,4	22,2	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 2 dari 27 atau 7,4% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu adil dalam memperlakukan bawahannya, 19 dari 27 responden atau 70,4% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering adil dalam memperlakukan bawahannya. 6 dari 27 responden atau 22,2% yang mengatakan kadang adil dalam memperlakukan bawahannya.

**Tabel 4.13 :** Kepala sekolah memberikan gagasan baru daalam proses pembelajaran.

Indikator 13	selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	5	12	9	1	0	27
Relative (%)	18,6	44,6	33,4	3,4	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 5 dari 27 atau 18,6% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu memberikan gagasan baru dalam proses pembelajaran, 12 dari 27 responden atau 44,6% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering memberikan gagasan baru dalam proses pembelajaran. 9 dari 27 responden atau 33,4% mengatakan bahwa kadang-kadang memberikan gagasan baru dan 1 dari 27 responden atau 3,4% yang menyatakan bahwa jarang memberikan gagasan.

**Tabel 4.14** : Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.

Indikator 14	selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	4	11	12	0	0	27
Relative (%)	14,8	40,7	44,5	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 4 dari 27 atau 14,8% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, 11 dari 27 responden atau 40,7% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. 12 dari 27 responden atau 44,5% yang mengatakan kadang memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.



**Tabel 4.15 :** Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru.

Indikator 15	selalu	Sering	Kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	4	16	5	0	0	27
Relative (%)	14,8	66,7	18,5	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 4 dari 27 atau 14,8% yang mengatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar selalu menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru 16 dari 27 atau 66,7% mengatakan bahwa Kepala sekolah SMA Negeri 13 Makassar sering menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru, 5 dari 27 atau 18,5% mengatakan bahwa kadang menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru.

#### b. Kinerja Guru

**Tabel 4.16 :** Guru melakukan doa bersama sebelum mata pelajaran dimulai.

Indikator 1	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	24	3	0	0	0	27
Relative (%)	88,8	11,2	0	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 24 dari 27 atau 88,8% yang mengatakan bahwa selalu melakukan doa bersama sebelum mata pelajaran dimulai.

pelajaran dimulai dan 3 dari 27 atau 11,2% mengatakan bahwa sering melakukan doa bersama sebelum mata pelajaran dimulai.

**Tabel 4. 17 :** Guru menyelipkan pendidikan kedisiplinan

Indikator 2	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	8	16	3	0	0	27
Relative (%)	29,6	59,2	11,2	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 8 dari 27 atau 29,6% yang mengatakan bahwa selalu menyelipkan pendidikan kedisiplinan, 16 dari 27 responden atau 59,2% yang mengatakan sering menyelipkan pendidikan kedisiplinan. 3 dari 27 responden atau 11,2% menyatakan bahwa kadang menyelipkan pendidikan kedisiplinan.

**Tabel 4.18 :** Guru berpedoman pada silabus dan RPP yang telah dibuat.

Indikator 3	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	6	18	3	0	0	27
Relative (%)	22,2	66,6	11,2	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 6 dari 27 atau 22,2% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar berpedoman pada silabus dan RPP yang telah dibuat, 18 dari 27 responden atau 66,6%

yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar sering berpedoman pada silabus dan RPP yang telah dibuat. 3 dari 27 atau 11,2 yang mengatakan bahwa kadang berpedoman pada silabus dan RPP yang dibuat.

**Tabel 19 :** Guru menguasai materi pelajaran yang menjadi garapan.

Indikator 4	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	3	21	3	0	0	27
Relative (%)	11,2	77,6	11,2	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 3 dari 27 atau 11,2% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu menguasai materi pelajaran yang menjadi garapan, 21 dari 27 responden atau 77,6% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar sering menguasai materi pelajaran yang menjadi garapan. 3 dari 27 atau 11,2% yang menyatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar kadang menguasai materi pelajaran yang menjadi garapan.

**Tabel 20 :** Guru menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran..

Indikator 5	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	11	13	3	0	0	27
Relative (%)	40,7	48,1	11,2	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 11 dari 27 atau 40,7% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran, 13 dari 27 responden atau 48,1% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar sering menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran. 3 dari 27 atau 11,2% responden yang menyatakan kadang menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran

**Tabel 4.21 :** Guru membimbing siswa dalam kegiatan pembelajaran

Indikator 6	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	7	17	3	0	0	27
Relative (%)	25,9	62,9	11,2	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 7 dari 27 atau 25,9% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu membimbing siswa dalam kegiatan pembelajaran, 17 dari 27 responden atau 62,9% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar sering membimbing siswa dalam kegiatan pembelajaran. 3 dari 27 responden atau 11,2% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar kadang membimbing siswa dalam kegiatan pembelajaran.

**Tabel 4.22** : Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme kerja yang ada di sekolah

Indikator 7	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	13	14	0	0	0	27
Relative (%)	48,2	51,8	0	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 13 dari 27 atau 48,2% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme kerja yang ada di sekolah, 14 dari 27 responden atau 51,8% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar sering menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme kerja yang ada di sekolah.

**Tabel 4.23** : Guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah dan target pekerjaan yang diberikan.

Indikator 8	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	3	22	2	0	0	27
Relative (%)	11,2	81,4	7,4	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 3 dari 27 atau 11,2% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah dan target pekerjaan yang diberikan, 22 dari 27 responden atau 81,4% yang mengatakan bahwa SMA Negeri 13 Makassar sering dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah dan target pekerjaan yang diberikan. 2 dari 27 responden atau 7,4% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar kadang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah dan target pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4.24** : Guru dapat mengurangi tingkat kesalahan dari waktu ke waktu.

Indikator 9	selalu	Sering	kadang	Jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	6	15	6	0	0	27
Relative (%)	22,2	55,6	22,2	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 6 dari 27 atau 22,2% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu dapat mengurangi tingkat kesalahan dari waktu ke waktu., 15 dari 27 responden atau 55,6% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar mengurangi tingkat kesalahan dari waktu ke waktu. 6 dari 27 atau 22,2% responden yang menyatakan bahwa kadang mengurangi tingkat kesalahan dari waktu ke waktu.

**Tabel 4.25** : Guru masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja di sekolah.

Indikator 10	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	9	15	3	0	0	27
Relative (%)	33,2	55,6	11,2	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 9 dari 27 atau 33,2% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja di sekolah, 15 dari 27 responden atau 55,6% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar sering masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja di sekolah.3 dari 27 responden atau 11,2% menyatakan bahwa kadang masuk dan pulang sesuai peraturan jam kerja di sekolah.

**Tabel 4.26** : Guru memiliki tingkat absensi lebih baik dr tahun ke tahun.

Indikator 11	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	5	16	6	0	0	27
Relative (%)	18,5	59,2	22,3	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 5 dari 27 atau 18,5% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu memiliki tingkat absensi lebih baik dr tahun ke tahun, 16 dari 27 responden atau 59,2% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar sering memiliki tingkat absensi lebih baik dr tahun ke tahun. 6 dari 27 atau 22,3% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar jarang memiliki tingkat absensi lebih baik dr tahun ke tahun.

**Tabel 4.27** : Guru dapat saling mengisi dengan guru lain apabila ada pekerjaan yang belum dapat dikerjakaan.

Indikator 12	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	6	17	4	0	0	27
Relative (%)	22,3	62,9	14,8	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 6 dari 27 atau 22,3% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu dapat



saling mengisi dengan guru lain apabila ada pekerjaan yang belum dikerjakan, 17 dari 27 responden atau 62,9% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar sering saling mengisi dengan guru lain apabila ada pekerjaan yang belum dapat dikerjakan dan 4 dari 27 atau 14,8% menyatakan bahwa kadang saling mengisi dengan guru lain apabila ada pekerjaan yang belum dapat dikerjakan.

**Tabel 4.28** : Guru dapat bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan disekolah.

Indikator 13	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	7	13	7	0	0	27
Relative (%)	25,9	48,2	25,9	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 7 dari 27 atau 25,9% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan disekolah., 13 dari 27 responden atau 48,2% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar sering bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan disekolah dan 7 dari 27 atau 25,9% yang menyatakan bahwa kadang bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan di sekolah.

**Tabel 4.29** : Guru bekerja secara tim di sekolah.

Indikator 14	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	4	15	8	0	0	27
Relative (%)	14,8	55,5	29,7	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 4 dari 27 atau 14,8% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu bekerja secara tim di sekolah, 15 dari 27 responden atau 55,5% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar sering bekerja secara tim di sekolah. 8 dari 27 atau 29,7% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar kadang bekerja secara tim di sekolah.

**Tabel 4.30** : Guru dapat penjelasan dari pemimpin dengan baik apabila ada pekerjaan yang kurang dipahami..

Indikator 15	selalu	Sering	kadang	jarang	Tdk pernah	jumlah
Frekuensi	8	9	10	0	0	27
Relative (%)	29,6	33,3	37,1	0	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pada tabel di atas menggambarkan 8 dari 27 atau 29,6% yang mengatakan bahwa guru SMA Negeri 13 Makassar selalu dapat penjelasan dari pemimpin dengan baik apabila ada pekerjaan yang kurang dipahami., 9 dari 27 responden atau 33,3% yang mengatakan bahwa SMA Negeri 13 Makassar sering dapat penjelasan dari pemimpin dengan baik

apabila ada pekerjaan yang kurang dipahami dan 10 dari 27 atau 37,1% menyatakan bahwa kadang mendapat penjelasan dari pemimpin dengan baik apabila ada pekerjaan yang kurang dipahami.

## 2. Analisis Korelasi

Data yang akan disajikan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket kepemimpinan kepala sekolah untuk variabel (X) dan angket kinerja guru untuk variabel (Y).

Untuk kepentingan analisis maka data yang ada pada tabel 4.31 akan diolah kembali kedalam tabel kerja dan perhitungannya sebagai berikut:

<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>XxY</b>
61	61	3721	3721	3721
62	63	3844	3969	3906
63	62	3969	3844	3906
62	63	3844	3969	3906
65	62	4225	3844	4030
60	59	3600	3481	3540
61	62	3721	3844	3782
65	64	4225	4096	4160
59	59	3481	3481	3481
59	59	3481	3481	3481
67	66	4489	4356	4422

63	63	3969	3969	3969
63	61	3969	3721	3843
63	64	3969	4096	4032
60	59	3600	3481	3540
59	60	3481	3600	3540
62	65	3844	4225	4030
61	61	3721	3721	3721
65	66	4225	4356	4290
66	65	4356	4225	4290
59	61	3481	3721	3599
61	59	3721	3481	3599
61	62	3721	3844	3782
62	63	3844	3969	3906
63	62	3969	3844	3906
65	63	4225	3969	4095
65	64	4225	4096	4160
<b>1682</b>	<b>1678</b>	<b>104920</b>	<b>104404</b>	<b>104637</b>

Sumber: Data Variabel Kepemimpinan dan Kinerja (Diolah)

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa:

$$\sum x = 1682$$

$$\sum y = 1678$$

$$\sum x^2 = 104920$$

$$\sum y^2 = 104404$$

$$\sum xy = 104637$$

$$N = 27$$

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N \sum xy - \sum x (\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2 \quad \sum y^2 - (\sum y)^2}} \\ &= \frac{27(104637) - 1682 (1678)}{\sqrt{27 \ 104920 - (1682)^2 \quad 27(104404) - (1678)^2}} \\ &= \frac{2825199 - 2822396}{\sqrt{2832840 - 2829124 \quad 2818908 - 2815684}} \\ &= \frac{2803}{\sqrt{3714 \ 3224}} \\ &= \frac{2803}{\sqrt{11973936}} \\ &= \frac{2803}{3460,33} \\ &= 0,81 \end{aligned}$$

Jadi, nilai  $r_{xy} = 0,81$

Dengan berkonsultasi pada table interpretasi rxy, maka nilai rxy termasuk hubungan **variabel tinggi**

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil data nilai rxy maka penulis memberikan interpretasi data terhadap angka indeks korelasi product moment, melalui dua cara yaitu :

- a. Interpretasi dengan cara sederhana atau secara kasar terhadap rxy dari perhitungan di atas, ternyata angka korelasi antara variabel x dan y tidak bertanda negatif, berarti diantara kedua variabel tersebut terdapat korelasi positif antara variabel tersebut terdapat korelasi positif (korelasi yang berjalan searah. Dengan memperhatikan besarnya rxy (yaitu = 0,81), yang berkisar antara 0,800 – 1,000 berarti korelasi positif antara variabel X dan Y dan itu termasuk variabel tinggi.
- b. Uji Hipotesis untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat (Y) dapat diketahui dengan menguji t signifikan dengan kriteria pengujian :

Jika  $t_{hit} > t_{tab} = H_a$  diterima

Jika  $t_{hit} < t_{tab} = H_a$  ditolak

Berdasarkan perhitungan pengujian signifikan dapat diketahui nilai  $t_{hit}$  (0,81) ternyata lebih besar jika dibandingkan dengan nilai tabel pada taraf 5% yaitu signifikan sebesar 0,031. Ternyata nilai hitung lebih besar dari  $t_{tab}$  maka

hipotesa alternatif ( $H_a$ ) diterima dan nilai nihil ( $H_o$ ) ditolak. Berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Selanjutnya penulis menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y). Adapun perhitungan Koefisien Determinasi (KD) yang penulis manfaatkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) sebagai berikut dengan ( $r = 0,81$ ) :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,81)^2 \times 100\% \\ &= 0,6561 \times 100\% \\ &= 65,61\% \end{aligned}$$

Jadi, Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) sebesar 65,61%.

Memperhatikan nilai KD sebesar 65% dan nilai  $R_{XY} = 0,81$  (tinggu), maka  $H_a$  yang menyatakan Jika  $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}} = H_a$  diterima dan  $t_{\text{hit}} < t_{\text{tab}} = H_o$  ditolak. Jadi nilai  $H_a$  diterima.

Dengan hasil bahwa penelitian di atas yang menunjukkan nilai  $r_{xy}$ , maka maka hipotesis kerja  $H_a$  yang mengatakan bahwa: ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Makassar.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil perhitungan dari koefisien korelasi ( $r$ ) yaitu 0,81. Dengan memperhatikan besarnya  $r_{xy}$  (yaitu = 0,81), yang berkisar antara 0,800 – 1,000 berarti korelasi positif antara variabel X dan variabel Y termasuk korelasi tinggi.
2. Berdasarkan pengujian hipotesa ternyata nilai  $t_{hit}$  (0,81) lebih besar dari pada  $t_{tab}$  (yang besarnya 0,031). Karena  $t_{hit}$  lebih besar dari  $t_{tab}$  maka hipotesa alternative ( $H_a$ ) diterima dan nilai nihil ( $H_o$ ) ditolak.
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru ditunjukkan oleh hasil dari perhitungan koefisien determinan, dengan perolehan nilai sebesar 65,61%. Berdasarkan angka yang didapat menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sudah cukup baik, namun alangkah baiknya kepala sekolah lebih meningkatkan tingkat kedisiplinannya agar guru juga lebih giat dan cermat dalam kinerjanya.

Dalam rangka peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sangat diharapkan adanya pelatihan dan pendampingan secara berkala agar guru memiliki pengetahuan tambahan dalam mutu meningkatkan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ghazali, S.A. 2011. *Pembelajaran Keterampilan Berbahasa Dengan Pendekatan Komunikatif – Interaktif*. Malang: Rafika Aditama
- Nawawi. H. 1989. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Gunung Agung.
- Pidarta ,Made. 1997. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Poerwadarminta, W.J.S. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Praja, M.S. 1981. *Kamus Istilah Pendidikan dan Umum*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Soewadji, L. 1984. *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian (suatu Pendekatan Praktik)*: Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujamto.1988. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Supriadi, D. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicitia Karya Nusa.
- Syamsuri S.A. dkk. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar: Panrita Press
- Sahabuddin, H. 1999. *Mengajar Dan Belajar*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Soewadji, 1994.*Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*.Yogyakarta: Kanisius
- Suparlan. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah .Dari Teori Sampai Dengan Praktik* Depok: PT. Bum iAksara.
- Widjaja, A.W. 1985. *Pola Kepemimpinan dan Kepemimpinan Pancasila*. Bandung: Armico.

Wahab, Rochmat. 1999. *Perkembangan dan Belajar Peserta Didik*. Makassar: Primary School Teacher Depeloment Project

Wursanto, I.G. 1989. *Administrasi Kepegawaian 2*. Jakarta: Kanisius.

Admin. 2012. Pengertian dan Jenis Metode Deskriptif (<http://idtesis.com/metode-deskriptif/>) (diakses 13 Agustus 2016)

Antari Nurwidi.S. 2010. Metode Penelitian Skripsi (Online). ([Widisudharma.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html](http://Widisudharma.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html)) (diakses 07 Juli 2015)

## ANGKET

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Teraakhir :

Lama Menjadi Pegawai :

### Pertanyaan

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

1. Apakah Kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru melalui rapat ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
2. Apakah Kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru melalui perorangan ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
3. Apakah Kepala sekolah melaksanakan pembinaan kepada siswa melalui upacara bendera setiap hari senin ?
  - a. Selalu
  - d. Jarang

- b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - e. Tidak pernah
4. Apakah Kepala sekolah berpengetahuan luas ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
5. Apakah Kepala sekolah mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
6. Apakah Kepala sekolah gemar dan cepat mengambil keputusan ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
7. Apakah Kepala sekolah obyektif dalam arti dapat menguasai emosi dan lebih banyak menggunakan rasio ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
8. Apakah Kepala sekolah menguasai teknik-teknik berkomunikasi ?
- a. Selalu
  - d. Jarang

- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- e. Tidak pernah

9. Apakah Kepala sekolah mampu bertindak sebagai penasehat guru dan kepala terhadap bawahannya ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

10. Apakah Kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada guru yang mengajar di kelas ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

11. Apakah Kepala sekolah dapat memberi contoh keteladanan kepada guru ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

12. Apakah kepala sekolah adil dalam memperlakukan bawahannya ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

13. Apakah Kepala sekolah memberikan gagasan baru dalam proses pembelajaran ?

- a. Selalu
- d. Jarang

- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- e. Tidak pernah

14. Apakah Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

15. Apakah Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

### **B. Variaabel (Y) Kinerja Guru**

1. Apakah Sebelum pelajaran dimulai anda mengajak siswa untuk berdoa bersama ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

2. Apakah Dalam proses KBM anda sering menyelipkan pendidikan kedisiplinan ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah



3. Apakah pada pelaksanaan KBM anda selalu berpedoman pada silabus dan RPP yang telah dibuat ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
4. Apakah Anda menguasai materi pelajaran yang menjadi garapan anda ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
5. Apakah Anda berusaha menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
6. Apakah Anda membimbing siswa dalam kegiatan pembelajaran ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
7. Apakah Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme kerja yang ada di sekolah ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

c. Kadang-kadang

8. Apakah Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah dan target pekerjaan yang diberikan ?

a. Selalu

d. Jarang

b. Sering

e. Tidak pernah

c. Kadang-kadang

9. Apakah Anda dapat mengurangi tingkat kesalahan dari waktu ke waktu ?

a. Selalu

d. Jarang

b. Sering

e. Tidak pernah

c. Kadang-kadang

10. Apakah Anda dapat selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja di sekolah ?

a. Selalu

d. Jarang

b. Sering

e. Tidak pernah

c. Kadang-kadang

11. Apakah Tingkat absensi anda selalu baik dari tahun ke tahun ?

a. Selalu

d. Jarang

b. Sering

e. Tidak pernah

c. Kadang-kadang

12. Apakah Anda dapat saling mengisi dengan guru lain apabila ada pekerjaan yang belum dapat dikerjakaan ?

a. Selalu

d. Jarang

- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- e. Tidak pernah

13. Apakah Anda dapat bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan disekolah ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

14. Apakah Anda dapat bekerja secara tim di sekolah ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

15. Apakah Anda selalu dapat penjelasan dari pemimpin dengan baik apabila ada pekerjaan yang kurang dipahami ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang
- e. Tidak pernah

**Tabel r**

<b>df</b>	<b>t</b>	<b>r</b>
	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>
1	1.961	0.0321
2	1.961	0.0314
3	1.961	0.0314
4	1.961	0.0314
5	1.961	0.0309
6	1.961	0.0329
7	1.961	0.0319
8	1.961	0.0304
9	1.961	0.0332
10	1.961	0.0332
11	1.961	0.0295
12	1.961	0.0311
13	1.961	0.0316
14	1.961	0.0309
15	1.961	0.0329
16	1.961	0.0329
17	1.961	0.0309
18	1.961	0.0321
19	1.961	0.0299
20	1.961	0.0299
21	1.961	0.0327
22	1.961	0.0327
23	1.961	0.0319
24	1.961	0.0314
25	1.961	0.0314
26	1.961	0.0306
27	1.961	0.0304

Lampiran Foto Penelitian:







## RIWAYAT HIDUP



Muhammad Adlan Saleh, dilahirkan di kota Makassar pada tanggal 19 Juli 1992. Anak ketiga dari tiga bersaudara dari Ayah Tahang Rauf dan Ibu Syamsiah Mulai mengecap pendidikan formal SD Inpres Borong 2004.

Ia melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 19 Makassar tamat pada tahun 2007. Ia melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 13 Makassar tamat tahun 2010. Selanjutnya pada tahun 2010 ia mendaftar di Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai mahasiswa Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan.

Keinginan untuk melanjutkan pendidikan memacu semangatnya lebih giat. Dengan bermodalkan kemauan dan tekad yang kuat, ia mendaftar di perguruan Tinggi Swasta Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada tahun 2017 penulis menyelesaikan studi dengan menyusun karya ilmiah yang berjudul ‘Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 13 Makassar’.