

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI 7 SATAP MAIWA DESA BOIYA
KECAMATAN MAIWA KABUPATEN ENREKANG**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana pada Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Makassar*

AHMAD AMIRUDDIN

10519 1672 12

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
1440 H / 2019M**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar Telp. 866972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara **AHMAD AMIRUDDIN**, NIM 10519 1672 12 yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang**" telah diujikan pada hari Sabtu, tanggal 06 Jumadil Awal 1440 H / 12 Januari 2019 M, di hadapan tim penguji dan dinyatakan telah diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Jumadil Awal 1440 H
12 Januari 2019 M

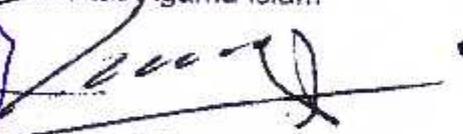
Dewan Penguji

- | | | |
|---------------|--|---|
| Ketua | : Drs. Mawardi Pewangi, M.Pd.I |  |
| Sekretaris | : Dr. Amirah Mawardi, S.Ag., M.Si |  |
| Anggota | : 1. Drs. H. Abd. Samad T., M.Pd.I |  |
| | : 2. Sitti Satriani Is., S.Pd., M.Pd.I |  |
| Pembimbing I | : Drs. H. Mawardi Pewangi, M.Pd.I |  |
| Pembimbing II | : Abd. Rahman Bahtiar, S.Ag., M.A. |  |

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Agama Islam




Drs. H. Mawardi Pewangi, M. Pd.I.

NBM. 554 612



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar Telp. 866972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA MUNAQASYAH

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar telah mengadakan Sidang Munaqasyah :

Hari/Tanggal : Sabtu, 06 Jumadil Awal 1440 H / 12 Januari 2019 M
 Tempat : Kampus Unismuh Makassar Jl. Sultan Alauddin No. 259
 (Gedung Iqra Lantai 4) Makassar

MEMUTUSKAN

Bahwa Saudara(i)
 Nama : **AHMAD AMIRUDDIN**
 NIM : 10519 1672 12
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang Lulus**
 Dinyatakan

Mengetahui,

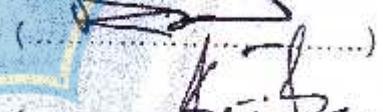
Ketua

Sekretaris


Drs. H. Mawardi Pewangi, M. Pd.I.
 NIDN. 0931126249

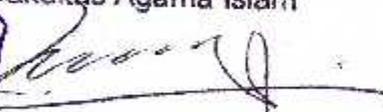

Dra. Mustahidang Usman, M.Si.
 NIDN. 091746101

Penguji

1. Drs. Mawardi Pewangi, M Pd.I. 
2. Dr. Amirah Mawardi, S.Ag. M.Si. 
3. Drs. H. Abd. Samad T., M.Pd.I. 
4. Sitti Satriani Is., S.Pd., M.Pd.I. 

Disahkan Oleh:
 Fakultas Agama Islam




Drs. H. Mawardi Pewangi, M. Pd.I.
 NBM. 554 612

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Amiruddin

Nim : 10519167212

Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Fakultas : Agama Islam

Dengan ini menyatakan hal sebagai berikut:

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesai penyusunan skripsi ini, saya menyusun sendiri skripsi saya (tidak dibuatkan oleh siapapun)
2. Saya tidak melakukan penjiplakan (plagiat) dalam menyusun skripsi.
3. Apabila saya melanggar perjanjian seperti pada butir 1,2, dan 3 saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

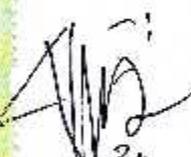
Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, Muharram 1441 H

September 2019 M

Yang membuat pernyataan,




Ahmad Amiruddin
NIM. 105191672

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA SMP NEGERI 7 SATAP MAIWA DESA BOIYA
KECAMATAN MAIWA KABUPATEN ENREKANG**

Oleh
Ahmad Amiruddin
Nim : 10519167212

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kepemimpinan kepala SMP negeri 7 satap maiwa ; (2) kinerja guru SMP negeri 7 satap maiwa; dan (3) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP negeri 7 satap maiwa. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SMP negeri 7 satap maiwa yang berjumlah 13 guru. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert yang memiliki 4 alternatif jawaban, terdiri atas 100 butir. Instrumen penelitian diuji cobakan kepada 13 guru. Uji Analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan Kepala SMP negeri 7 satap maiwa menurut sebagian guru (54%) termasuk dalam kategori tinggi; kemudian (2) Kinerja guru SMP negeri 7 satap maiwa lebih dari separuh guru (54%) dalam kategori tinggi; dan (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 30,6% variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan 69,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang berjudul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA SMP NEGERI 7 SATAP MAIWA DESA BOIYA KECAMATAN MAIWA KABUPATEN ENREKANG"** Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Kedua orang tua, Almarhum ayahanda tercinta Ballolleng dan Almarhuma ibunda tersayang Landahi yang telah melahirkan, merawat, dan membesarkan saya.
2. Segenap keluarga dan teman yang telah menyemangati dan membantu penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Drs. Mawardi Pewangi, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar, sekaligus selaku dosen pembimbing I skripsi yang penuh dengan keikhlasan membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas segala ilmu yang selalu diberikan sebagai motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Amirah Mawardi selaku ketua jurusan Pendidikan Agama Islam, yang telah menyetujui dan memberikan kemudahan dalam melakukan penelitian sampai pada penyusunan skripsi.
5. Bapak Abd. Rahman Bahtiar, S.Ag., M.A. selaku dosen pembimbing II skripsi yang penuh dengan keikhlasan membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala ilmu yang selalu diberikan sebagai motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
6. Para dosen program studi Pendidikan Agama Islam yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Kepala sekolah SMP Negeri 7 Satap Maiwa, beserta seluruh guru, siswa-siswi, dan stafnya atas segala data, informasi, dan semua masuknya selama proses pengambilan data dalam penelitian.
8. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen pemasaran.

Makassar, 11 Februari 2019

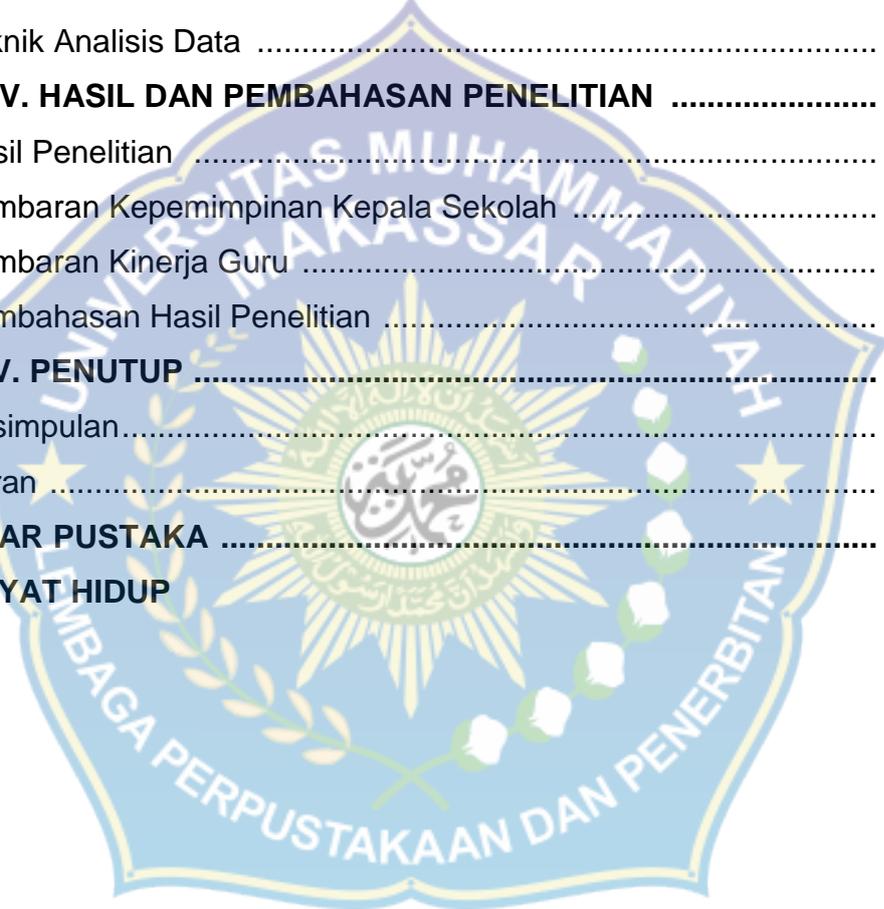
Penulis,

(Ahmad Amiruddin)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
BERITA ACARA MUNAQASYAH.....	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN TEORITIS.....	14
A. Kepemimpinan Kepala Sekolah	14
1. Pengertian kepemimpinan	14
2. Tugas kepemimpinan	19
3. Teori kepemimpinan	19
4. Pengertian kepala sekolah	20
5. Tugas kepala sekolah	21
6. Fungsi kepala sekolah	21
B. Kinerja Guru	28
1. Pengertian kinerja guru	28
2. Aspek-aspek kinerja guru	31
3. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja guru.....	33

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	42
B. Pendekatan penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	43
D. Metode Pengumpulan Data	44
E. Instrumen Penelitian	46
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah	51
2. Gambaran Kinerja Guru	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V. PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
RIWAYAT HIDUP	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia pendidikan saat ini sudah berkembang begitu pesatnya dari waktu ke waktu. Pendidikan saat ini memang sudah sangat jauh berbeda dengan pendidikan masa lalu. Perkembangan teknologi, ilmu pengetahuan sudah sangat pesat sehingga sangat mempengaruhi dunia pendidikan saat ini. Lembaga pendidikan mulai banyak bermunculan sehingga tidak bisa dielakkan akan terjadi persaingan yang sangat ketat antara lembaga-lembaga pendidikan itu.

Lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab sosial yang sangat besar kepada bangsa ini bukan hanya sekedar untuk kepentingan bisnis semata. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi dunia pendidikan diantaranya adalah kepemimpinan seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang akan menentukan langkah-langkah pendidikan yang efektif di lingkungan sekolah. Kepemimpinan seorang kepala sekolah sedikit banyak dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah.

Sekolah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Faktor lain yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja guru yang berkualitas.

Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar mengajar. Kita tentunya ingin mempunyai guru yang berkualitas dengan kinerja yang bagus dan bertanggung jawab.

Dari keterangan diatas menarik bagi penulis untuk meneliti sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, maka timbulah keinginan penulis untuk memilih judul yang berkaitan dengan hal-hal tersebut diatas, yaitu "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGRI 7 SATAP MAIWA".

Kepemimpinan dan organisasi merupakan dua konsep yang tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Istilah kepemimpinan sesungguhnya telah lama menjadi bahan perbincangan oleh banyak orang ilmuam dan praktisi. Kepemimpinan acapkali diasosiasikan dengan orang-orang yang dinamis dan kuat yang memimpin bala tentara, mngendalikan perusahaan besar, atau menentukan arah suatu bangsa dan masyarakat.

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan

sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu, yang professional, sejahtera dan bermartabat.¹

Firman Allah yang berkitan dengan kepemimpinan yaitu dalam Qur'an Surah Assajadah (32) 24 :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِعَايِنِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Terjemahnya:

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.²

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, namun SDM juga dapat sebagai faktor penghambat menuju tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan faktor

¹ E mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya Ofseet, 2003), h. 4-6

² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*

manusia sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksana langsung pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya peranan manusia dalam organisasi, maka kepala sekolah sebagai penentu kebijakan harus memberi perhatian yang lebih terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang berada di dalamnya.

Para guru yang telah lulus sertifikasi diharapkan mengalami perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, dan peningkatan kualitas diri. Namun ternyata masih tetap sama seperti sebelumnya, kinerja guru tetap rendah. Kondisi kinerja guru yang belum memuaskan saat ini merupakan tantangan bagi semua pihak untuk selalu berusaha mencari jalan bagi upaya peningkatan kinerja guru menuju terciptanya guru-guru profesional.

Kinerja guru banyak disangkut pautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk dapat berpikir serta bekerja secara maksimal dalam kerjanya, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana mereka berada serta kepala sekolah yang profesional. Mungkin dengan guru berada dalam lingkungan kerja yang baik dimana didalamnya terdapat suatu kondisi yang memacu bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, serta gotong royong yang baik, maka akan dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang baik sehingga akan dapat lebih meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja. Selain itu, guru

juga akan dapat melaksanakan kegiatan PBM, membangkitkan potensi siswa dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab apabila didukung oleh kondisi tubuh, suasana kejiwaan, sarana prasarana serta proses pengelolaan organisasi sekolah yang ada mendukung bagi timbulnya semangat kerja yang tinggi.

Perlu diketahui bahwa tidak semua masyarakat dimana para guru berada adalah masyarakat yang seperti telah disebutkan di atas. Hal tersebut berakibat pada tindakan guru yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Beratnya tugas yang menjadi tanggung jawab guru apabila tidak dilaksanakan dalam suatu sistem kerja yang rapi menjadikan banyak guru yang kehilangan semangat kerja di dalam melaksanakan tugasnya. Hilangnya semangat kerja ini merupakan masalah pokok dan mendasar yang harus dihindari. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu .

"Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Dalam hal ini guru yang melaksanakan pekerjaan pada lembaga pendidikan wajib memiliki kualifikasi tersebut yang menjamin keahlian, kemahiran atau kecakapannya sebagai pendidik profesional. Kriteria-kriteria wajib tersebut merupakan standar mutu yang harus dipenuhi oleh guru. Profesionalitas guru yang memenuhi standar tersebut merupakan pendukung terciptanya kualitas seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manager.³ Di satu sisi, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin (*leader*) yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat diwujudkan serta mampu mendorong proses transparansi di sekolah. Di sisi lain, kepala sekolah berperan sebagai manajer, yang memiliki strategi-strategi yang efektif dan efisien untuk mengimplementasikan berbagai kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah secara efektif dan efisien, maka memerlukan kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan. Wibawa kepala sekolah harus

³ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala dalam Organisasi Pembelajaran*, [Bandung: Alfa Beta 2009], h. 29-36.

ditumbuh kembangkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi sebagai modal perwujudan iklim kerja yang konduktif. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung pada peran kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan memegang peranan sangat sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh sehingga diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat, disamping memiliki sikap prakarsa yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tanpa kemampuan-kemampuan utama seperti kepemimpinan yang baik, kinerja yang baik, komunikasi yang baik, kemampuan dalam memecahkan masalah-masalah yang mungkin timbul dalam proses kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah akan sulit dalam mensosialisasikan ide, usulan, saran, atau pikiran-pikiran yang dimilikinya kepada guru dan karyawan. Oleh karena itu, kepala sekolah yang merupakan pemimpin harus bisa menjadi contoh serta mampu mengayomi bawahan dan mampu mengendalikan fungsi kepemimpinannya. Untuk kepentingan tersebut Wahjosumidjo

menyatakan bahwa kepala sekolah selayaknya mampu memobilisasi atau memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang dimiliki, terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan, kurikulum, pembelajaran di sekolah, pengelolaan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Semua ini akan terlaksana manakala kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah, yaitu untuk bekerja dalam mewujudkan tujuan sekolah.⁴

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya, yaitu mampu memberikan visi, menciptakan gambaran besar, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis prestasi, serta mampu mengembangkan prestasi para pengikutnya, yaitu dengan memberikan pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing serta memberikan umpan balik.

Setelah melihat uraian di atas, tampak bahwa mutu proses pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh sinergisnya proses interaksi antara faktor-faktor dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan

⁴ Wahdjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, [Jakarta: RajaGrafindo, 2003], h. 109.

manager sekolah, kompetensi kepala sekolah, lingkungan sekolah terhadap faktor kinerja guru.

Lemahnya manajemen atas faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pencapaian tingkat mutu pendidikan pada sekolah menjadi kurang optimal diantaranya tampak dalam hasil UN para siswa yang rendah dan berdampak pada kualitas SDM yang tidak mampu bersaing. Hal ini mewujudkan bahwa guru berperan penting dalam proses belajar para siswa dan hasil belajar siswa yang mencerminkan kualitas kerja guru dalam mendidik para siswa. Hal ini disebabkan oleh rendahnya profesionalitas guru, kurangnya fasilitas pendidikan, dan manajemen pendidikan yang belum efektif dan efisien. Masalah-masalah ini saling berkaitan menciptakan kondisi pendidikan yang kurang kondusif bagi para guru untuk menunjukkan kinerjanya sebagai guru profesional dalam proses pendidikan SDM yang bermutu.

Hal tersebut dapat terlihat pada sekolah SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang, pelaksanaan kepemimpinan belum sesuai dengan hal yang diharapkan. Hal tersebut dapat terlihat dari kebiasaan yang dilakukan oleh kepala sekolah ketika melakukan monitoring hanya sekedar keliling kelas saja tanpa mencoba untuk memastikan kondisi kelas tersebut. Kemudian terdapat kepala sekolah yang kurang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi guru maupun siswa

sehingga terkesan kepala sekolah tersebut kurang bijaksana dalam pengambilan keputusan. Dalam kaitannya dengan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus juga memberi contoh, sabar, dan penuh pengertian.

Kinerja guru merupakan hasil kerja dan kemajuan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja yang baik itu diantaranya terlihat dari guru yang ingin hadir ke sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindak lanjuti hasil evaluasi.

Kinerja guru yang tinggi ini akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya. Namun demikian, kinerja guru juga disangkutpautkan dengan kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi antar sesama guru dan kepala sekolah dapat dikatakan kurang berjalan dengan baik, kepala sekolah kurang memberikan motivasi yang penuh terhadap guru sehingga terkadang guru masih enggan untuk mengembangkan tingkat profesionalitasnya. Dengan kondisi

seperti ini, otomatis akan terjadi pergeseran peran guru dalam proses pengembangan potensi peserta didik, yakni guru hanya sebagai pembekal informasi bagi peserta didik. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya. Dari beberapa penelitian yang berkaitan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, disebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan, pengaruh dan sumbangan terhadap kinerja guru.

Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Kusmiah bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari keterampilan konseptual kepala sekolah menurut persepsi guru, keterampilan hubungan antar manusia kepala sekolah menurut persepsi guru, keterampilan teknis kepala sekolah menurut persepsi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya.⁵

Lebih lanjut dari penelitian Fredikus Djelahu Maigahoaku membuktikan bahwa terdapat sumbangan yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kompetensi guru secara bersama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Manggarai. Oleh karena itu agar diperoleh kualitas

⁵ Endang Kusmiah, *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya*. Tesis, [Yogyakarta: Pascasarjana UNY, 2010], h. 103.

pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan maka guru dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian masalah kinerja guru ini perlu mendapatkan perhatian yang serius. Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian tentang kinerja guru ditinjau dari pelaksanaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah.⁶

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari urutan tentang latar belakang masalah di atas maka penulis akan menyimpulkan masalah pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang?
2. Bagaimana Kinerja guru di SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

⁶ Fredikus Djelahu Maighoaku, *Sumbangan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah atas di Kabupaten Manggarai*, [Yogyakarta: Pascasarjana UNY 2010], h. 135.

2. Untuk mengetahui Kinerja guru di SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

1. Menambah wawasan bagi peneliti bahwa pengaruh kinerja guru tergantung dari kepemimpinan kepala sekolah.
2. Sebagai bahan untuk mengembangkan metode dalam meningkatkan kinerja guru dan kepala sekolah yang berkualitas.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Kepemimpinan kepala sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Bahasa Inggris kepemimpinan diambil dari kata *lead* yang berarti memimpin, sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* adalah kepemimpinan.⁶

Menurut K.Permadi mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok.⁷ Soekarto Indrafachrudi dan J.F. Tahalele mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu, tujuan tersebut tujuan bersama.⁸

E.Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian organisasi.⁹ Sebutan untuk kepemimpinan dalam khazanah Islam yaitu khalifah, imam, dan wali. Disamping khalifah, imam, dan wali sebutan

⁶Purwono Sastro Amijoyo dan Robert K. Cunningham, *Kamus Inggris-Indonesia* (Semarang: PT. Widya Karya, 2009), h. 224.

⁷K. Permadi (Bukan Para Normal), *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 12

⁸Sukarto Indrafachrudi dan J.F. Tahalele, *Mengatur Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h. 12

⁹E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi* (Bandung: PT. Rosdakarya, 2003), h. 107

untuk pemimpin atau kepemimpinan dalam praktiknya juga dikenal Amir dan Sultan yang artinya menunjukkan pemimpin Negara.

Dalam hadits imam bukhari dalam kitab “budak” bab : “ dibencinya memperpanjang perbudakan” dikatakan sebagai berikut :

بَدَأَ اللهُ بِنِ عُمَرَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَلَّمَ رَاعٍ وَكَلَّمَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ
عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ وَمَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْبَعْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ
وَهُوَ وَمَسْئُولٌ عَنْهُ. إِلَّا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكَلَّمَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ)
: يَا ب كَرَاهِيَةَ التَّنَاطُلِ عَلَى الْفَيْقِ) :

Terjemahnya:

“Dari Ibn Umar r.a. Berkata bahwa Rasulullah Saw. Telah bersabda :”Kalian semuanya adalah pemimpin (pemelihara) dan bertanggung jawaban terhadap rakyatnya. pemimpin akan ditanya tentang rakyat yang dipimpinnya. Suami pemimpin keluarganya dan akan di tanya tentang keluarga yang dipimpinnya. Istri memelihara rumah suami dan anak-anaknya dan akan di tanya tentang hal yang dipimpinnya. Seorang hamba (buruh) memelihara harta majikannya dan akan ditanya tentang pemeliharaannya. Camkanlah bahwa kalian semua pemimpin dan akan dituntut (diminta pertanggung jawaban) tentang hal yang dipimpinnya.”¹⁰

- Penjelasan

Hal yang dikemukakan dari hadis diatas adalah bahwa manusia adalah pemimpin termasuk bagi dirinya sendiri. Setiap perbuatan dan tindakan memiliki resiko yang harus dipertanggungjawabkan. Setiap

¹⁰ syafe'i, Rachmat.2000. *Al-Hadits*. Bandungr: Setia Pustaka halaman 133

orang adalah pemimpin meskipun pada saat yang sama setiap orang membutuhkan pemimpin ketika ia harus berhadapan untuk menciptakan solusi hidup di mana kemampuan, keahlian, dan kekuatannya dibatasi oleh yang ia ciptakan sendiri dalam posisinya sebagai bagian dari komunitas. Dengan demikian, setiap orang islam harus berusaha untuk menjadi pemimpin yang paling baik dan segala tindakannya tanpa di dasari kepentingan pribadi atau kepentingan golongan tertentu.

Dalam hadis ini dijelaskan bahwa etika paling pokok dalam kepemimpinan adalah tanggung jawab. Semua orang yang hidup di muka bumi ini disebut sebagai pemimpin. Karenanya, sebagai pemimpin, mereka semua memikul tanggung jawab, sekurang-kurangnya terhadap dirinya sendiri. Seorang suami bertanggung jawab atas istrinya, seorang bapak bertanggung jawab kepada anak-anaknya, seorang majikan bertanggung jawab kepada pekerjanya, seorang atasan bertanggung jawab kepada bawahannya, dan seorang presiden, bupati, gubernur bertanggung jawab kepada rakyat yang dipimpinnya, dst.

Akan tetapi, tanggung jawab di sini bukan semata-mata bermakna melaksanakan tugas lalu setelah itu selesai dan tidak menyisakan dampak (*atsar*) bagi yang dipimpin. Melainkan lebih dari itu, yang dimaksud tanggung jawab di sini adalah lebih berarti upaya seorang pemimpin untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pihak yang dipimpin.

- Kesimpulan

Setiap muslim adalah pemimpin jadi ia harus sangat berhati-hati apa yang di kerjakannya sehingga ketika di minta pertanggung jawaban tentang apa yang di kerjakannya ia bisa bertanggung jawab atas hal itu.

syafe'i, Rachmat.2000. *Al-Hadits*. Bandungr: Setia Pustaka halaman 133

Pada konteks khalifah, Allah berfirman dalam QS. al Baqarah (2) 30 berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahnya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.¹¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap individu (manusia) memiliki tugasnya masing-masing sebagai khalifah di muka bumi. Setiap individu (manusia) akan mempertanggungjawabkan semua perbuatannya selaku

¹¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: PT. Thoha Putra, 1998), h. 13

khalifah dimuka bumi ini yang bertugas membangun dan memakmurkan bumi ini.¹²

Selain kata khalifah juga disebut *ulil amri*, yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam.

Sebagaimana QS. an-Nisa' (4) 59 terlihat bahwa kedudukan ulil amri atau pemimpin sangatlah tinggi, sehingga perintah mentaati pemimpin jatuh sesudah perintah mentaati Allah dan Rasul-Nya

Firman Allah dalam Q.S. An-nisa' (4) 59 berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ
فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ ۗ اِنَّ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ
وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.¹³

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang lain sehingga mau berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu.

¹²Ahzami Sami'un Jazuli, *Kehidupan dalam Pandangan Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), h. 41.

¹³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 202

2. Tugas Kepemimpinan

- a. Memiliki kecakapan untuk bekerja sama dengan orang lain. Oleh karena itu, ia harus mampu menyusun tugas sekaligus membaginya secara professional agar tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah dapat dicapai dengan sebaik mungkin.
- b. Bertanggung jawab penuh atas seluruh tugas dan kewajibannya, termasuk tugas dan kewajiban yang diberikan kepada bawahannya.
- c. Memiliki kecerdasan dan menentukan prioritas, membagi tugas kepada bawahannya, mengatur waktu pelaksanaan, mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, mengawasi, mengevaluasi, dan menetapkan solusi bagi permasalahan yang dihadapi dengan cara, metode, dan strategi yang tepat, efektif, dan efisien.

3. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan yang berkembang adalah sebagai berikut:

- a. *Teori genetic*, yaitu kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*: seseorang dapat menjadi pemimpin karena memang dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena dibuat atau dididik untuk itu
- b. *Teori sosial*, teori yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok . Menurut teori ini, sukses tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada

pada seseorang, tetapi yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya.

c. *Teori situasional*, teori yang berpandangan bahwa kepemimpinan bergantung pada situasinya. Teori ini tidak hanya melihat kepemimpinan dari sudut pandang yang bersifat psikologis dan sosiologis, teori situasional yang populer adalah *teori situasional* Hersey dan Blachard, yaitu teori yang memfokuskan kepada pengikut. Menurut teori ini kepemimpinan dapat berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, yang sifatnya bergantung pada kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.¹⁴

4. Pengertian Kepala Sekolah

Secara etimologi, kepala sekolah merupakan padanan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principalship* atau *kekepalasekolahan*. Istilah *kekepalasekolahan*, artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.¹⁵ (*leaders were borned and note made*). Teori ini banyak ditentang oleh para ahli karena bakat seseorang sangat tipis jika berkaitan dengan kepemimpinan.

¹⁴

¹⁵Sutikno Sobry, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012), h. 125.

5. Tugas Kepala Sekolah

Tugas utama kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok.
- b. Meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik.
- c. Mengingat tujuan akhir dari perubahan.
- d. Membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antar pihak yang berkaitan.
- e. Menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan.¹⁶

6. Fungsi Kepala Sekolah

Melihat sumber fungsi-fungsi Manajemen Fungsi kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yaitu kepala sekolah hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi- fungsi manajemen ke dalam manajemen sekolah yang dipimpinnya. Di antara fungsi- fungsinya adalah :

- 1) Perencanaan (*planning*).

Perencanaan dapat dirumuskan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang terhadap hal – hal yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanpa perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuanyang di inginkan. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menjadi perencana yang baik, karena dengan

perencanaan yang dibuat akan menentukan baik dan buruknya organisasi kedepannya.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Kepala sekolah melakukan pembagian kerja yang jelas terhadap guru-guru, tata usaha dan karyawan lainnya sesuai dengan susunan organisasi yang telah dibuat. Dengan pembagian kerja yang baik, perlimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip pengorganisasian, memungkinkan kegiatan sekolah berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan membimbing anggota dengan jalan memberi perintah/komando, memberi petunjuk, mendorong semangat kerja menegakkan disiplin, memberikan usaha lainnya agar mereka dapat melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan untuk memperoleh tindakan dari anggota yang dipimpin, maka seorang pemimpin harus menunjukkan keteladanan.

4) Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, penduplikasian dan kekosongan tindakan. Adanya bermacam-macam tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang, memerlukan adanya koordinasi serta pengarahan dari

pimpinan sekolah. Adanya koordinasi dan pengarahan yang baik dan berkelanjutan dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat.

5) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah harus bisa menjadi pengawas terhadap organisasi yang dipimpinnya dengan sebaik mungkin. Dalam pelaksanaannya pekerjaannya Kepala Sekolah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra.¹⁷

6) Kepala Sekolah sebagai *Edukator*

Dalam peranan sebagai pendidik, Kepala Sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungan kepemimpinannya.¹⁸ Memahami arti pendidik tidak cukup dengan berpegang konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sasaran pendidikan, bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Arti atau definisi pendidikan secara leksikal dapat digali dari berbagai sumber, antara lain: Pendidik adalah orang yang mendidik.

¹⁷E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 98.

¹⁸E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, h. 99.

Sedang mendidik diartikan memberikan latihan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan.¹⁹

Sebagai seorang pendidik dia harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yaitu:

- 1) Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
- 2) Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
- 3) Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah.
- 4) Artistik, hal-hal yang berkaitan kepekaan manusia terhadap seni keindahan. Terakhir yang perlu diperhatikan oleh setiap kepala sekolah terhadap peranannya sebagai pendidik, mencakup dua hal pokok, yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu diarahkan. Sedang yang kedua, yaitu bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan.²⁰

7) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencana, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi

¹⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 122.

²⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 124.

dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.²¹

Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

- Proses, adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu. Manajemen sebagai suatu proses, karena semua manajer bagaimanapun juga dengan ketangkasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan tersebut dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.
- Sumber daya suatu sekolah, meliputi : dana, perlengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku, serta pendukung untuk mencapai tujuan.
- Mencapai Tujuan Organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berarti bahwa kepala sekolah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat khusus. Tujuan akhir yang spesifik ini berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan organisasi lain. Tujuan

²¹Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 1.

ini bersifat khusus dan unik. Namun apapun tujuan spesifik dari organisasi tertentu, manajemen adalah merupakan proses, melalui manajemen tersebut tujuan dapat dicapai.²²

8) Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Salah satu posisi kepala sekolah adalah memimpin para guru dan pegawai agar mau antusias bekerja serta membuahkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan.²³

Kepala Sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin 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. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.

9) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan

²²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h.95.

²³Made Pirdata, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Cet. I, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011), h. 4.

melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.²⁴

10) Kepala Sekolah Sebagai Staf

Kepala sekolah berperan pula sebagai seorang staf. Berperan sebagai staf, karena keberadaan kepala sekolah di dalam lingkungan organisasi yang lebih luas atau di luar sekolah berada di bawah kepemimpinan pejabat lain, baik langsung maupun tidak langsung, yang berperan sebagai atasan kepala sekolah.

Tugas sebagai staf kepala sekolah hanya dapat berhasil efektif, apabila setiap kepala sekolah menyadari dan memahami peranannya sebagai staf, serta mampu mewujudkan dalam perilaku dan perbuatan, macam-macam persyaratan pemimpin dan sebagai staf, yang mencakup butir-butir nilai sebagai berikut :

- 1) Memiliki kualitas umum kepemimpinan.
- 2) Memiliki persyaratan khusus kepemimpinan.
- 3) Menguasai teknik pengendalian.
- 4) Pandai menyesuaikan diri.
- 5) Taat pada norma, etika, dan hierarki organisasi.
- 6) Mampu menciptakan suasana keterbukaan .
- 7) Bersifat terbuka terhadap kritik.
- 8) Menguasai situasi dan kondisi bawahan.

²⁴E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 120.

- 9) Kemampuan mengendalikan diri .
- 10) Memiliki keahlian khusus.
- 11) Kemauan bekerja keras.
- 12) Selalu memiliki optimisme.²⁵

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah disamping peranannya sebagai pejabat formal yang mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan dan memberikan instruksi atau perintah, kepala sekolah berperan pula sebagai seorang staf.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.²⁶ Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.²⁷ Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.²⁸

²⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*(Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002), h.130.

²⁶Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Cet. 1; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 11.

²⁷Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*(Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 570.

²⁸Direktorat Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008), h. 20.

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Menurut Tjutju kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.²⁹ Sementara menurut T. Aritonang dalam Barnawi dan Muhammad Arifin *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.³⁰ Kemudian menurut Ilyas dalam Indrawati, kinerja adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel.³¹ Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.³² Sedangkan Nawawi memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau

²⁹Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 161

³⁰Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, h. 12.

³¹Yuliani Indrawati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Bebas Kompetensi pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*. Dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 4, No. 7 Juni 2006, h. 45-46.

³²Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 159.

prilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.³³

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Menurut Rahman Natawijaya secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.³⁴ Menurut Sanjaya kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.³⁵ Menurut Sudjana kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas

³³Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), h. 234.

³⁴

³⁵

guru, yaitu: (1) merencanakan proses belajar mengajar; (2) melaksanakan dan mengelolah proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) menguasai bahan pelajaran.³⁶

Dari pembahasan tentang pengertian atau defenisi kinerja dan guru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru secara garis besar adalah suatu aktifitas guru yang dilakukun dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan *transfer knowledge* kepada anak didik sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang dimilikinya dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.

2. Aspek-Aspek Kinerja Guru

Guru sebagai orang yang pekerjaannya atau profesinya mengenai keguruan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa;

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usian dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³⁷

³⁶Rahman Natawijaya, *Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah* (Bandung: CV Abardin, 2006), h.22.

³⁷Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2005), h. 134.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi atau aspek-aspek:

(1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran (3) kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar (5) kemampuan melaksanakan program pengayaan (6) dimensi kemampuan melaksanakan program remedial.³⁸

Dalam kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecahan masalah yang menyebabkan terhambatnya kegiatan belajar mengajar secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Ada enam karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu; (1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) berani mengambil resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, (5) memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, (6) memberi kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.³⁸(1) Menguasai bahan, (2) Mengelola program belajar mengajar, (3) Mengelola kelas, (4) Menggunakan media atau sumber belajar, (5) Menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) Mengelola interaksi belajar mengajar, (7) Menilai prestasi siswa untuk

³⁸Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002), h. 17.

pendidikan dan pengajaran, (8) Mengetahui fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil pendidikan guna keperluan pengajaran.³⁹

Berdasarkan pengertian di atas aspek kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Aspek kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan aspek kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan, mengevaluasi atau menilai pembelajaran.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru.

a. Faktor internal

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang meliputi; kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.⁴⁰ Dalam melaksanakan tugas guru tentunya memiliki kinerja yang berbeda-beda tergantung dari faktor-faktor

³⁹Undang-Undang Republik Indonesia, No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*, Pasal 1 Ayat 1

⁴⁰Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 23-25.

yang mempengaruhinya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁴¹

1) Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan seorang pendidik atau guru sangat penting dan berpengaruh dalam dunia pendidikan. Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi dan kemampuan kinerja profesi kinerja dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni:

- a) Merencanakan proses belajar mengajar
- b) Melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar,
- c) Menilai kemampuan proses belajar mengajar, dan
- d) Menguasai bahan pelajar.⁴²

Faktor kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki guru juga dibahas oleh pemerintah Indonesia. Hal ini bisa dilihat berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru disebutkan bahwa; 40Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi profesional.⁴³

⁴¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2002), h. 67.

⁴²Pupuh Fathurrahman, *Strategi Belajar Mengajar* (Cet, I; Bandung: PT Refika Aditama, 2007), h. 45-46.

⁴³Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*

Keempat kompetensi di atas pada dasarnya menjelaskan dua bidang kompetensi guru yakni kompetensi kognitif dan kompetensi perilaku. Kompetensi sikap, khususnya sikap profesional guru, tidak tampak. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan guru adalah guru yang memiliki kemampuan di wilayah kognitif (pengetahuan) dan afektif (sikap) dan psikomotori (keterampilan).

2) Faktor Motivasi

Motivasi menurut Anoraga adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja⁴⁴. Mc. Donald dalam kutipan Djamarah mengatakan bahwa:

Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan.⁴⁵

Motivasi adalah hal yang penting dalam melakukan aktifitas mengajar, sebab motivasi melahirkan dorongan yang kuat untuk melakukan pengajaran secara maksimal. Motivasi bersumber dari dua hal yaitu:

- a) motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- b) motivasi ekstrinsik yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.⁴⁶

Kinerja Guru Profesional, h. 43.

⁴⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 67

⁴⁵Udin Syaefuddin Sa'ud. *Pengembangan Profesi Guru* (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2002), h. 50

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh⁴⁷:

- Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat,
- Harapan keberhasilannya,
- Nilai insentif yang terletak pada tujuan

b. Faktor eksternal Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang meliputi; (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik dan, (4) kepemimpinan.⁴⁹ Untuk memahami lebih dalam lagi, berikut ini akan dibahas satu persatu tentang apa dan mengapa keempat faktor eksternal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru.

1) Gaji

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Menurut Handoko

⁴⁶Kepmendiknas. Nomor 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*

⁴⁷Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 35

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁴⁸

Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefenisikan; Gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁴⁹

Sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.⁵⁰ Dari dua pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa gaji memiliki dua ciri utama yaitu berbentuk uang dan dibayarkan secara tetap dalam waktu tertentu. Menurut Tjutju dan Suwanto, besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dan besar kecilnya kompensasi juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi.⁵¹ Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

⁴⁸Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta.2008), h. 114

⁴⁹Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta.2008) h. 115

⁵⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta, Bumi Aksara, 2000), h. 142.

⁵¹Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, h. 162-163.

2) Sarana dan Prasarana

Dalam materi diklat pengawas sekolah yang berjudul “Administrasi dan Pengelolaan Sekolah” telah dijelaskan perbedaan sarana dan prasarana dan pengklasifikasiannya. Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu; (1) habis tidaknya dipakai, (2) bergerak tidaknya saat digunakan, (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sementara prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Prasarana pendidikan di sekolah dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu; (1) prasarana yang secara langsung digunakan untuk proses pembelajaran, (2) prasarana yang tidak digunakan untuk proses pembelajaran, tetapi secara langsung sangat menunjang proses pembelajaran.⁵²

Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Kualitas sarana dan prasarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir.

⁵²Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, h. 44.

3) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat diubah sesuai dengan keinginan pendesainnya. Oleh karena itu, Menurut Zaenal dan Suharyo, Lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Ada beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu meliputi; pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.⁵³ Berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja di atas, memberikan dampak positif kepada guru dalam melaksanakan tugas.

4) Kepemimpinan

Dalam wilayah praksis, istilah manajemen sering dipersepsikan sama dengan kepemimpinan. Keduanya sulit dibedakan karena memang memiliki beberapa kesamaan, di antaranya substansi yang diurus sama-sama manusia dan nonmanusia., tujuannya sama-sama ingin mengelola organisasi agar efektif dan efisien, dan keduanya sama-sama melakukan transformasi. Soepardi dalam E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta

⁵³Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, h. 44.

membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.⁵⁶ Menurut Tjutjut dan Suwanto, kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang (baca: pemimpin) untuk memengaruhi pikiran (*mind*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.⁵⁴ Kepemimpinan memang memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Baik buruknya pegawai selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Handoko dalam Reksohadiprojo dan Handoko menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat memengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.⁵⁵ Oleh karena itu, mengusahakan kepemimpinan yang baik adalah sebuah keharusan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Saerozi mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu :⁵⁶

- a) Kepemimpinan kepala sekolah,
- b) Fasilitas kerja,
- c) Harapan-harapan, dan

⁵⁴Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Pasal 1 Ayat 15.

⁵⁵Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, h. 372.

⁵⁶M.Saerozi, *Politik Pendidikan Agama dalam Era Pluralisme; Telaah Historis atas Kebijakan Pendidikan Agama Konfesional di Indonesia* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2004), h. 2.

d) Kepercayaan personalia sekolah.

Dengan demikian nampaklah bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen dan peran kepala sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Kopelman dalam Supardi menyatakan bahwa “kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: (1) lingkungan, (2) karekteristik individu, (3) karakteristik organisasi, dan (4) karakteristi pekerjaan”.⁵⁷



⁵⁷Supardi, *Kinerja Guru*, h. 50

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah “sesuai dengan namanya, yaitu banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari data tersebut.¹ Kuantitatif adalah penelitian yang pengolahan datanya menggunakan pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode *statistik*.² Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti berusaha mencari jawaban tentang permasalahan yang terjadi sehingga akan diperoleh gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa. Dalam hal ini peneliti mengambil lokasi penelitian di SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendekatan Psikologis, yaitu pendekatan yang berdasarkan pada tingkah laku seseorang

¹Suharsimi Arikunto, 2000, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Renika Cipta, Hlm:10

²Saifuddin Azwar, 2001, *Metode penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Hlm:54

2. Pendekatan Sosiologi, yaitu pendekatan yang berdasarkan situasi yang terjadi di ruang lingkup SMP Negeri 7 SATAP MaiwaDesaBoiyaKec. MaiwaKab.Enrekang.

Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak.³

C. Populasi dan Sampel

Untuk menentukan besarnya sampel yang telah diambil dan untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya besar dapat di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁴ Sehingga dalam penelitian ini termasuk penelitian polulasi karena jumlah sampelnya kurang dari 100 orang sehingga penelitian mengambil semua populasi sebagai sampel. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kec. Maiwa Kab. Enrekang" di dalamnya terdapat dua variable sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent). Variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

³Sugiyono, *Memahami Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2008), h.1.

⁴Ibid, Hlm:112

2. Variabel terikat (dependent). Variabel terikatnya adalah Kinerja Guru.

Dari kedua variable diatas, peneliti ingin membuktikan bahwa keduanya mempunyai pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kepemimpinan kepala sekolah (X)
- Kinerja Guru (Y)
- Menggambarkan pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

D. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. *Observasi* (pengamatan)

Observasi isering kali diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematika berbagai fenomena yang diteliti.

“Teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap segala gejala-gejala subyek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan didalam situasi sebenarnya maupun dalam situasi buatan khusus diadakan.”⁵

Observasi bukan hanya sekedar pengamatan dan catatan akan tetapi di dalamnya terdapat tujuan, alat dan sistem. Metode *observasi* peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang keadaan, sarana dan prasarana, serta kegiatan belajar mengajar yang ada di SMP Negeri 7 Satap Maiwa.

2. *Interview* (wawancara)

⁵Winarno Surahmad, 1990, Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, Tehnik, Bandung: Transito, Hlm:162

Interview merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data atau mencari keterangan secara lisan dengan melakukan tanya jawab dengan seseorang atau kelompok orang. *Interview* yang sering disebut wawancara atau questioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.⁶ Teknik wawancara ini digunakan untuk menggali data penunjang yang ditujukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 7 Satap Maiwa.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.⁷ Dengan data ini peneliti mengumpulkan data tentang daftar guru dan pegawai, jumlah siswa, struktur organisasi sekolah, sarana dan prasarana, daftar nama guru yang akan digunakan sebagai sampel penelitian.

4. Metode Angket (*Quesional*)

Metode angket atau *questioner* adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. *Kuesioner* dalam penelitian ini mencakup *kuesioner* variable bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan variable terikatnya itu kinerja guru.

⁶Suharsini Arikunto, Op Cit , Hlm:104

⁷Ibid , Hal. 206

D. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Oleh karena itu, harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau pun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variable penelitian. Jumlah instrument penelitian tergantung pada jumlah variable penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Maka dalam penelitian ini diperlukan dua instrumen yaitu instrumen untuk mengukur gaya Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert .

Menurut Hasan “Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variable peneliti (fenomena sosial spesifik) seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang”. Dengan skala Likert. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam suatu instrument penelitian pasti memerlukan alat ukur yang berfungsi untuk mengukur variabel yang diteliti, hal ini dikarenakan jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument pedoman wawancara, pedoman observasi dan metode angket.

Peneliti menggunakan 5 (lima) alternative pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala Likert yaitu:

- a. Sangat sering(diberi skor 5)
- b. Sering (diberi skor 4)
- c. Jarang (diberi skor 3)
- d. Pernah (diberi skor 2)
- e. Tidak pernah (diberi skor1)

Pemberian skor diatas diberikan jika pertanyaan bersifat positif dan sebaliknya bila pertanyaan bersifat negatif.

F. Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Dalam menganalisis

1. Uji instrumen
 - a. Uji validitas instrumen

Sebuah validitas dikatakan valid apabila hasil penelitian terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Menurut Suharsimi secara statistic uji validitas dilakukan dengan tehnik product moment. Dalam hal ini peneliti menggunakan komputer program SPSS

b. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terikat dengan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Perhitungan uji normalitas dalam SPSS menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai hasil uji kolmogorov smirnov dengan nilai signifikansi di atas 0.05. Dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS V 10

2. Teknik Analisis Data

a. Regresi Linier Ganda

Jikater dapat data dari dua variable penelitian yang sudah diketahui yang mana variable bebas X (independent) dan variable terikat Y (dependent) lalu akan dihitung atau dicari nilai-nilai Y yang lain berdasarkan nilai X

$$\text{Rumus: } Y = a + bX$$

Dimana:

X = kepemimpinan kepala sekolah

Y = kinerja guru

a = konstan

b = koefisien regresi

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS V 10

b. Uji F

Merupakan uji hipotesis untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

$$R_{itung} = \frac{R^2 (N-M-1)}{M (1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 :Koefisien Determinan

M :Jumlah Variabel

N :Jumlah Sampel

Keterangan:

a) Jika angka signifikansi penelitian $< 0,05$; H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Jika angka signifikansi penelitian $> 0,05$; H_0 diterima dan H_a ditolak.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 13 guru yang merupakan anggota populasi dari guru-guru SMP negeri 7 satap maiwa. Angket tersebut menggunakan model skala likert, dimana setiap jawaban memiliki skor yang berbeda. Pernyataan yang favorable pada kuesioner, untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi, dan untuk jawaban yang negatif skornya akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya pada pernyataan yang unfavorable.

Kinerja guru juga diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada 13 guru yang merupakan anggota populasi dari guru-guru SMP negeri 7 satap maiwa. Variabel kinerja guru diukur dengan pertanyaan sebanyak 60 butir. Pernyataan yang favorable pada kuesioner, untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi, dan untuk jawaban yang negatif skornya akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya pada pernyataan yang unfavorable.

Setelah kedua variabel tersebut diukur, maka dapat digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMP negeri 7 satap

mauiwa, dan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kemampuan kinerja guru.

Tujuan penelitian tersebut dituangkan dalam bentuk hipotesis untuk kemudian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi pada Software SPSS 13.0 Uraian tentang statistik deskriptif yang meliputi nilai mean, median, modus, dan standar deviation akan disajikan secara rinci untuk masing-masing variabel. Berikut hasil dari statistik deskriptif untuk masing-masing variabel:

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kuesioner untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 40 butir pertanyaan. Skor jawaban yang tertinggi adalah 4 dan skor jawaban yang terendah adalah 1, sehingga kemungkinan skor tertinggi yang hendak dicapai adalah $40 \times 4 = 160$ dan skor terendah adalah $40 \times 1 = 40$. Dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil skor tertinggi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 160 dan skor terendah 103. Hasil analisis statistik deskriptif hitung diperoleh nilai mean sebesar 131,58; standar deviation sebesar 13,687; median sebesar 134,00; dan modus sebesar 120. Variabel fungsi kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari lima dimensi: (1). Karisma Kepala Sekolah, (2). Idealisme Kepala Sekolah, (3). Motivasi Inspirasi Kepala Sekolah, (4) Intelektual Kepala Sekolah, dan (5). Kepedulian terhadap individu guru.

Masing-masing fungsi tersebut kemudian dikategorikan menjadi empat kategori, yaitu kategori tinggi, sedang, cukup, dan rendah. Berikut hasil kategori kelima fungsi kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Kategori Fungsi Karisma Kepala Sekolah

No	Kategori	Ini F	Internal	%
1	Tinggi	5	82%-100%	43%
2	Sedang	8	63%-81%	57%
3	Cukup	0	44%-62%	0%
4	Rendah	0	25%-43%	0%
Jumlah		13	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa fungsi karisma kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar berada pada kategori sedang (57%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (43%). fungsi idealisme kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar berada pada kategori sedang (58%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (46%) dan kategori cukup (1%). fungsi motivasi inspirasional kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar berada pada kategori tinggi (51%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori sedang (49%) dan kategori cukup (1%). fungsi intelektual kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar berada pada kategori tinggi (53%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori sedang (45%) dan kategori

cukup (3%). fungsi kepedulian kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar berada pada kategori tinggi (54%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori sedang (40%) dan kategori cukup (6%). Secara keseluruhan variabel kepemimpinan kepala sekolah dikategorikan menjadi empat kategori yaitu kategori tinggi, sedang, cukup, dan rendah. Hasil kategori data selengkapnya dapat dilihat seperti pada tabel berikut. sebagian besar responden yaitu sebanyak 81 responden atau sebesar 54% mempunyai penilaian tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah pada kategori tinggi, yang mempunyai penilaian tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sedang sebanyak 69 responden atau sebesar 46% dari total responden yang merupakan guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa. Dari tabel di atas terlihat bahwa yang mempunyai penilaian tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah untuk kategori cukup dan kategori rendah sebesar 0%.

b. Kinerja Guru

Kinerja guru diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada 13 guru yang merupakan anggota populasi dari guru-guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. sebanyak 60 butir pertanyaan. Jawaban dari kuesioner tersebut menggunakan skala likert, dimana jawaban sangat sesuai untuk pertanyaan yang favorable mempunyai skor 4, sesuai skornya 3, tidak sesuai skornya 2, sangat tidak sesuai skornya 1, begitu juga sebaliknya untuk pertanyaan yang unfavorable. Berdasarkan

banyaknya butir soal dan skor untuk masing-masing jawaban, maka kemungkinan skor tertinggi yang hendak dicapai oleh kinerja guru adalah 240 dan skor terendah adalah 60. Dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan diperoleh hasil skor tertinggi sebesar 240 dan skor terendah sebesar 155. Hasil analisis statistik deskriptif hitung diperoleh nilai mean sebesar 200,40; standar deviation sebesar 21,162; median sebesar 200,00; dan modus sebesar 206. Kinerja guru diukur dari aspek perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut penilaian hasil pembelajaran.

Aspek kinerja tersebut dikategorikan ke dalam empat kategori, yaitu tinggi, sedang, cukup, dan rendah. Aspek perencanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori tinggi (57%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori sedang (43%). Aspek pelaksanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori tinggi (52%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori sedang (48%). Aspek penilaian pembelajaran sebagian besar berada pada kategori sedang (50%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (48%) dan kategori cukup (3%). Aspek tindak lanjut hasil pembelajaran sebagian besar berada pada kategori sedang (61%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori tinggi (37%) dan kategori cukup (2%). Secara keseluruhan variabel kinerja guru yang dikategorikan menjadi empat kategori yaitu kategori tinggi, sedang, cukup, dan rendah, bahwa dari 13 guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten

Enrekang. yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebagian besar diantaranya yaitu sebanyak 81 atau sebesar 54% guru memiliki kinerja pada kategori tinggi. Sebanyak 69 guru atau sebesar 46% guru memiliki kinerja pada kategori sedang dari total responden yang merupakan guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Sedangkan banyaknya guru yang memiliki kinerja pada kategori cukup dan rendah sebanyak nol orang atau 0%.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi. Untuk itu, perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang berupa uji normalitas sebaran, dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas Sebaran

Salah satu syarat untuk menganalisis data adalah dengan melakukan uji normalitas sebaran. Uji normalitas sebaran dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian terdistribusi normal atau tidak. Teknik analisis yang digunakan adalah *chi-square*. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar : $\alpha = 0,05$ ($p\text{-value} > 0,05$). Berikut adalah hasil penghitungan untuk semua variabel yang disajikan pada tabel berikut ini: untuk masing-masing variabel nilai χ^2_{hitung} lebih kecil dari nilai χ^2_{tabel} maka variabel tersebut berdistribusi normal. Kesimpulan yang sama juga dapat dilihat dari nilai $p\text{-value}$ tiap-tiap variabel berada diatas taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebaran kedua variabel penelitian ini adalah normal, sehingga dinyatakan mempunyai asumsi normalitas dan memenuhi syarat agar dapat dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan yang linier. Untuk mengujinya dilakukan dengan uji F penyimpangan data dari garis linier (*deviation from linearity*) yang digunakan untuk memprediksikan model. Kriteria yang digunakan untuk menguji Linearitas adalah jika nilai p pada uji regresi menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($<0,05$), maka disimpulkan korelasi yang diuji mempunyai model linier, sebaliknya jika hasil signifikansi hasilnya signifikan maka dapat disimpulkan terjadi hubungan yang tidak linier. Atau dapat menggunakan cara lain yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , yaitu apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terjadi korelasi yang linier. nilai p korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,311, hasil tersebut menunjukkan tidak signifikan. Nilai signifikansi $p > 0,05$ ($0,913 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah linier.

d. Pengujian Hipotesis Statistik

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H_a) berbunyi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa

Kabupaten Enrekang. Kemudian untuk keperluan pengujian hipotesis statistik, maka hipotesis nihil (H_0) yang berbunyi kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

H_0 ditolak jika jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan uji F diperoleh $F = 0,05$ adalah 3,92. Hasil konsultasi menunjukkan bahwa harga F_{hitung} sebesar 65,222. Untuk menguji apakah nilai signifikan, maka dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dengan db pembilang 1 dan db penyebut 145 pada taraf signifikansi lebih besar dari nilai F_{tabel} ($65,222 > 3,92$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Ditolak. Ini berarti hipotesis penelitian (H_a) diterima, yaitu kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Koefisien korelasi (r) = 55,3% artinya antar kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru terdapat hubungan yang cukup kuat. Angka positif pada koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) memiliki

korelasi yang positif dan searah. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat atau sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari R^2 yang terlihat pada tabel di atas. R^2 sebesar 30,6% berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 30,6%, sedangkan 69,4% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel terikat, bila nilai variabel bebas dimanipulasi atau diubah-ubah, maka ditentukan dengan persamaan regresi. Bentuk persamaan regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel kinerja guru (Y) bila nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dimanipulasi adalah: $Y = a + bX$. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, maka persamaan regresinya adalah: $Y = 87,888 + 0,855 X$. Koefisien regresi sebesar 0,855 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan nilai atau skor kinerja guru sebesar 0,855 pada konstanta 87,888; berarti konstanta sebesar 87,888 menunjukkan apabila skor variabel kepemimpinan kepala sekolah dianggap tidak ada (nol), maka skor kinerja guru nilainya sebesar 87,888.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiwa Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu memimpin staff (guru-guru, pegawai dan pesuruh), membina kerjasama yang harmonis antar anggota staf sehingga dapat membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja bagi staf yang dipimpin serta menciptakan suasana yang kondusif. Kepemimpinan yang bagus, kerjasama yang harmonis serta suasana yang kondusif menjamin staf menjadi senang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Disamping itu kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan di sekolah. Unsur kepemimpinan kepala sekolah adalah pengaruh yang dimilikinya dan kemampuan menggunakan pengaruh tersebut serta akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi yaitu para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Pengaruh tersebut diwujudkan melalui fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu *charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*. Pengelolaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dengan demikian keberhasilan tujuan pendidikan akan mudah tercapai.

Fungsi kepemimpinan karisma kepala sekolah dapat dilihat dari sikap kepala sekolah di SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiwa Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang., yaitu keteladanan, dapat dipercaya, mampu mengemban amanah, dihormati oleh sesama warga sekolah, dan dapat mengambil keputusan terbaik untuk kepentingan sekolah. Kepala sekolah yang

dinilai guru memiliki kelima sikap tersebut dapat dikatakan bahwa kepala sekolah tersebut mempunyai karisma dimata guru-guru. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, fungsi kepemimpinan karisma kepala sekolah dalam penelitian ini sebagian besar tergolong pada kategori sedang (57%).

Selain berkarisma, kepemimpinan juga dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi idealisme para guru yang dibawah tentunya dalam hal yang positif. Kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang mampu mempengaruhi idealisme para guru dalam hal yang positif dapat diketahui melalui beberapa tolak ukur, yaitu mengawal ketercapaian visi organisasi yang jelas, dan mampu mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan organisasi yang jelas. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, fungsi kepemimpinan mempengaruhi idealisme kepala sekolah dalam penelitian ini sebagian besar tergolong pada kategori sedang (53%).

Kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang baik juga dapat diketahui dari kemampuannya untuk memotivasi guru sehingga menjadi lebih semangat. Motivasi ini terlihat dari bentuk sikap kepala sekolah yang selalu memberikan dukungan terhadap gagasan guru, memberikan dorongan semangat, dan selalu menjadi inspirasi bagi guru, karyawan, dan siswa. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, fungsi kepemimpinan motivasi inspirasional kepala sekolah dalam penelitian ini sebagian besar tergolong pada kategori tinggi (51%).

Kepemimpinan dalam penelitian ini juga dilihat dari stimulus intelektual dari seorang kepala sekolah. Stimulus intelektual ini dapat diketahui dengan melihat beberapa indikator, yaitu adanya sikap kepala sekolah yang memberikan hak sama bagi setiap guru, menumbuhkan inovasi, mendukung cara kerja guru, melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah, dan memiliki kecerdasan/intelektual. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, fungsi kepemimpinan stimulus intelektual kepala sekolah dalam penelitian ini sebagian besar tergolong pada kategori tinggi (53%).

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang terakhir pada penelitian ini adalah kepedulian. Kepedulian kepala sekolah dapat diketahui dalam memberikan bimbingan dan nasehat kepada guru, karyawan, dan siswa. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, fungsi kepemimpinan kepedulian individual kepala sekolah dalam penelitian ini sebagian besar tergolong pada kategori tinggi (54%).

Pada penelitian ini dideskripsikan kualitas kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan penilaian dari guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Kepemimpinan kepala sekolah dinilai berdasarkan aspek kharisma, pengaruh idealisme, motivasi yang inspiratif, rangsangan intelektual kepada guru, dan kepedulian terhadap individu guru. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah dinilai oleh sebagian besar guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. berada pada kategori tinggi (54%), sedangkan yang lainnya menilai kepemimpinan kepala sekolah berada

pada kategori sedang (46%). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya indikasi yang positif karena sebagian besar guru memberi penilaian yang positif tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Penilaian yang positif dari para guru tersebut dapat menjadi cerminan bahwa kepala sekolah telah berhasil menjadi pemimpin yang baik bagi para guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa, sehingga mampu mengantarkan sekolah yang dipimpinnya menuju tujuan utama dari pendidikan, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas.

2. Kinerja Guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Pada institusi pendidikan, peran penting selain diemban oleh kepala sekolah juga dipegang oleh seorang guru. Jika kepala sekolah lebih berfungsi dalam hal manajerial, peran guru lebih mendominasi tentang aspek pembelajaran, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil belajar, dan pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian. Berdasarkan keempat tahap pembelajaran itulah kinerja dari seorang guru dapat diukur.

Pada tahap perencanaan pembelajaran, seorang guru dituntut untuk dapat merumuskan tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, pemilihan media/alat pembelajaran, skenario/kegiatan pembelajaran, pemilihan sumber belajar, dan penilaian hasil belajar. Keahlian serta pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru akan dapat membuat perencanaan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dari peserta didik, sehingga perencanaan yang sesuai akan menentukan keberhasilan dari pembelajaran. Keahlian guru pada tahap ini

perlu adanya kemampuan untuk merumuskan tujuan pembelajaran dan dituntut untuk tepat, sedangkan pengalaman guru dapat ditinjau dari masa kerja seorang guru dan juga jam kerja yang telah dilakukan oleh guru. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap perencanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori tinggi (57%).

Pada tahap pelaksanaan pembelajaran, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan membuka pelajaran, menguasai materi pelajaran, interaksi pembelajaran, sikap guru dalam proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, dan kemampuan menutup pembelajaran. Apabila pada tahap perencanaan dituntut untuk dapat merumuskan pembelajaran, pada tahap ini seorang guru dituntut untuk dapat mengaplikasikan hal-hal yang telah direncanakan, sehingga pelaksanaan pembelajaran yang ideal adalah yang sesuai dengan yang telah direncanakan. Namun terkadang hal tersebut tidak terjadi karena terjadi hal-hal diluar yang direncanakan. Pada saat seperti itu kebijaksanaan dan pengalaman guru sangat berperan sehingga proses pembelajaran tidak jauh melenceng dari apa yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap pelaksanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori tinggi (52%).

Tahapan selanjutnya yang harus dikuasai oleh seorang guru adalah tentang penilaian hasil belajar dan tindak lanjut hasil penilaian. Tahap penilaian merupakan

tahapan yang paling sulit karena pada tahap ini seorang guru dituntut untuk memberikan penilaian yang objektif terhadap siswa berdasarkan hasil tes dan tugas-tugas yang diberikan selama proses pelaksanaan pembelajaran. Setelah tahapan penilaian, seorang guru juga harus dapat melakukan analisis hasil penilaian untuk menentukan tindak lanjut dari hasil penilaian tersebut. Hasil penilaian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi guru untuk perbaikan di waktu yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap tindak lanjut penilaian pembelajaran sebagian besar berada pada kategori sedang (61%).

Pada penelitian ini dinilai kinerja berdasarkan keempat tahapan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang, yang menjadi responden, yaitu sebesar 54% mempunyai kinerja yang tinggi, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 46% mempunyai kinerja yang berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja guru cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan suatu indikasi yang positif, yaitu memberi gambaran mengenai kinerja guru-guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang, yang sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap perencanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori tinggi (57%).

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. berdasarkan hasil penelitian diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $<0,05$ dan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $65,222 > 3,92$.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. yang dibuktikan secara statistik juga diperkuat oleh hasil kategori pada kategori tersebut, dimana keduanya sama-sama berada pada kategori sedang dan cukup. Kepemimpinan kepala sekolah dinilai oleh guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. berada pada kategori tinggi sebesar 54% dan berada pada kategori sedang sebesar 46%, dan untuk variabel kinerja guru pada penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi sebesar 54% dan berada pada kategori sedang sebesar 46%. Berdasarkan hasil uji statistik dan hasil kategori kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai sumbangan efektif terhadap kinerja guru sebesar 0,306, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 30,6%

sedangkan 69,4% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman guru, motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitiannya memperlihatkan kepemimpinan kepala sekolah sebagai salah satu variabel bebas penelitian memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula kinerja guru, namun sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan kinerja guru menjadi rendah. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa adanya sumbangan efektif antara kesejahteraan guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data melalui angket ini masih ada kelemahan-kelemahan seperti prosedur atau birokrasi yang ada di lingkungan sekolah, sehingga dalam pengambilan data terkendala lamanya waktu birokrasi di sekolah tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan seluruh hasil penelitian, skripsi ini dapat diambil beberapa kesimpulan jawaban atas rumusan masalah tentang Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Satap Maiwa Desa Boiya Kec. Maiwa Kab. Enrekang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SMP negeri 7 satap maiwa yang berjumlah 13 guru. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert yang memiliki 4 alternatif jawaban, terdiri atas 100 butir. Instrumen penelitian diuji cobakan kepada 13 guru. Uji Analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan Kepala SMP negeri 7 satap maiwa menurut sebagian guru (54%) termasuk dalam kategori tinggi; kemudian (2) Kinerja guru SMP negeri 7 satap maiwa lebih dari separuh guru (54%) dalam kategori tinggi; dan (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 30,6% variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan 69,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Untuk kepala sekolah, guru maupun staf sekolah tetap menjalankan tugasnya masing-masing sesuai porsinya untuk memajukan kesejahteraan bangsa dan mencerdaskan anak bangsa



DAFTAR PUSTAKA

- Amijoyo, Purwono Sastro dan Robert K. Cunningham, Kamus Inggris-Indonesia, Semarang: PT. Widya Karya, 2009.
- Arifin, Muhammad dan Barnawi, Instrumen Pembinaan, Peningkatan
- Arikunto, Suharsimin, Manajemen Penelitian, Cet.XII, Jakarta:Rineka Cipta, 2013.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Direktorat Tenaga Kependidikan, Administrasi dan Pengelolaan Sekolah, Djamarah, Syaiful Bahri, Psikologi Belajar, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Fathurrahman, Pupuh, Strategi Belajar Mengajar, Cet I, Bandung: PT.Refika Aditama, 2007.
- Fattah, Nanang, Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: Remaja
- Hartani, A.L, Manajemen Pendidikan Islam, Yogyakarta: LaksBang, 2004.
- Hasan, Basri, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P, Organisasi dan Motivasi, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Indrafachrudi, Sukarto dan Tahalele J.F, Mengatur Bagaimana Memimpin Jakarta: Direktorat tenaga kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008.
- Jazuli, Ahzami Sami'un, Kehidupan dalam Pandangan Al-Qur'an, Jakarta: Gema Insani, 2006.
- Kompotitif, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2002.

- Mulyasa, E, Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi, Bandung: PT. Rosdakarya, 2003.
- Natawijaya, Rahman, Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah, Bandung: CV Abardin,2006.
- Nawawi, Hadari, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang penilaian kinerja guru professional, Cet.1, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,2012
- Permadi, K, Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Pramudyo, Anung, Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilaya V Yogyakarta, dalam JBTI,Vol.1, No.1, Februari 2010
- Pusat Bahasa DEPDIKNAS. Kamus Besar Bahasa Indonesia, akarta: Balai Pustaka. 2005.
- Sadjana, Nana dan Ahmad Rivai, Media Pengajaran, Cet. VII, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2007.
- Saerozi, M., Pendidikan Agama Konfensioanl di Indonesia, Yogyakarta: Tiara Wacana,2004.
- Sriwijaya, vol.4, no.7 (2006):h.45-46.
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Supardi, Kinerja Guru, Jakarta:Rajawali Press,2013
- Undang- Undang RI, No.20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.75
- Undang-undang RI, Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan

RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap Ahmad Amiruddin lahir di salokalama pada tanggal 02 february 1993 anak bungsu dari 4 bersaudara dari almarhum ayahanda Ballolleng dan almarhuma ibunda landahi yang bertempat tinggal di salokalama desa boiya kabupaten enrekang. Mulai mengikuti pendidikan formal pada tahun 2000 SDN 160 salokalama desa boiya kabupaten enrekang dan lulus pada tahun 2006. kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Maiwa dan lulus pada tahun 2009. Kemudian dilanjutkan ke SMA Negeri 1 Maiwa dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun 2012 diterima diperguruan tinggi swasta yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas agama Islam Jurusan Pendidikan Agama Islam, yang pada akhirnya dapat menyelesaikan study Strata Satu (S1) di tahun 2019. Adapun prestasi yang dicapai selama di bangku kuliah yaitu: Penerima Penghargaan sebagai 'Relawan Terbaik sikola inspirasi alam (S.I.A.)'.