**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat untuk mencapai tujuan pembangunan. Hal ini berkaitan erat dengan pendidikan, karena pendidikan merupakan salah satu aspek dan sekaligus syarat mutlak untuk mewujudkan pembangunan nasional. Pendidikan sebagai upaya memanusiakan manusia pada dasarnya adalah upaya mengembangkan kemampuan atau potensi individu sehingga mampu hidup optimal baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat dan memiliki nilai-nilai moral dan sosial sebagai pedoman hidupnya.Oleh karena itu, pendidikan memiliki posisi strategis dalam segala segi pembangunan bangsa, khususnya pada upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan maksud untuk mewujudkan manusia sebagaimana dirumuskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003, yaitu :

Berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembang-nya potensi peserta didikan agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara demokratis serta bertanggung jawab.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan di atas apabila proses pendidikan dan pembelajaran dilakukan secara terarah dan terpadu, dikelola secara serasi dan seimbang dengan memperhatikan aspek-aspek pertumbuhan fisik maupun psikis peserta didik, kondisi sosial ekonomi, sosial budaya dengan berorientasi pada pembangunan dan berwawasan internasional.

Dalam paradigm lama, kepala sekolah lebih ditekankan pada peran administratif ketimbang professional. Pembinaan professional lebih bersifat satu arah saja. Dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien perlu di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan seperti yang diungkapkan Mulyasa (2003: 25) Bahwa “ Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kinerja yang mempertimbangkan aspek kualitas dan aspek kuantitas. Kualitas suatu kinerja sangat ditentukan oleh faktor teknis yang bersifat rasional. Kinerja Kepala Sekolah menjadi barometer bagi keberhasilan Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila terjadi penurunan kinerja, maka harus diupayakan untuk mencari penyebabnya, kemudian diupayakan pemecahan masalahnya agar tidak menjadi berlarut-larut yang nantinya dapat manghambat pencapaian tujuan. Kinerja Kepala Sekolah dilihat dari sikap terhadap pekerjaannya, seperti penyelesaian tugas pekerjaan yang sering terlambat, kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan, hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal karena tidak terpenuhinya hasil kerja sesuai dengan standar atau target yang diharapkan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan rendahnya mutu pelayanan.

Kinerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap seseorang terhadap kerja melalui prilaku dalam bekerja. Menurut Ravianto (1998: 5) bahwa “kinerja merupakan sikap yang mendasar setiap diri dan lingkungan yang dipancarkan dalam pelaksanaan setiap aktivitas kerja.” Pendapat lain lebih menekankan pada ekspresi seseorang dalam merespon sesuatu yang dihadapinya dalam bekerja.Kinerja merupakan aspek evaluatif yang bersifat menilai, yang mempertanyakan sejauh mana makna kerja itu sendiri bagi individu yang melakukan pekerjaan itu. Jika individu itu beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan itu sangat bermakna bagi dirinya, maka dengan sendirinya semangat kerja individu akan meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan semangat mendorong bagi setiap orang agar ia giat bekerja. Kinerja yang diutamakan adalah sifat manusia yang penuh semangat, ada kemauan untuk berprestasi, bekerja keras, ulet, dan mandiri.

Kepala sekolah hendaknya dalam mencapai kinerja melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya, Hasil kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah ditunjukkan dengan hasil kerja dalam bentuk konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya. Unuk mengukur kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial dan supervisi peneliti mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tenteng standar Kepala Sekolah/Madrasah mengenai manajerial dan supervisi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masih banyak diantara kepala sekolah yang tidak begitu paham akan tugas dan fungsi serta kewajiban yang harus dia laksanakan dalam mengemban amanah yang diberikan kepadanya . Sebagai lokasi penelitian, situasi SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng menunjukkan masih adanya guru yang beranggapan bahwa hubungan kerja antara kepala sekolah dengan guru di sekolah cenderung kaku. Hal ini dapat dilihat adanya guru yang memprotes atau tidak setuju dengan cara kerja kepala sekolah yang kurang memberikan pengarahan kepada guru-guru ketika pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Guru-guru yang mendapati masalah dalam proses pembelajaran jarang dibantu oleh kepala sekolah untuk menyelesaikan masalahnya tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang menjadi barometer bagi keberhasilan kepala sekolah masih memiliki banyak kekurangan.

Bertolak dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Persepsi Guru Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu, bagaimanakah persepsi guru terhadap kinerja Kepala Sekolah dalam hal manajerial dan supervisi pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng?

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi guru terhadap kinerja Kepala Sekolah dalam hal manajerial dan supervisi pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.

1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
2. Bagi akademisi/lembaga pendidikan, menjadi bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal manajerial dan supervisi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan bahan pembanding dalam penelitian yang sejenis.
4. Manfaat Praktis
5. Bagi Kepala Sekolah, sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam rangka peningkatan kinerja selaku pemimpin dalam hal manajerian dan supervisi.
6. Bagi Guru-guru, agar senantiasa memberikan masukan kepada Kepala Sekolah untuk peningkatan mutu kinerja selaku pemimpin dalam hal manajerial dan supervisi.
7. Bagi peneliti, dapat memperluas wawasan serta pengalaman praktis dalam dunia pendidikan dan pengetahuan khususnya dalam membuat karya yang telah dibuatnya sekaligus prasyaratan untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Negeri Makassar.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Persepsi**

**Pengertian persepsi**

Sejak individu dilahirkan, maka sejak itu pula ia secara langsung berhubungan dengan dunia luarnya. Mulai saat individu menerima stimulus dari luar, disamping itu juga menerima stimulus dari dirinya. Ia mulai merasakan kedinginan, merasa panas, merasa sakit, senang, tidak senang, dan sebagainya. Individu mengenal dunia sekitarnya dengan menggunakan alat inderanya.

Dengan demikian bagaimanakah individu dapat mengetahui keadaan sekitar dengan menggunakan alat inderanya. Inilah merupakan persoalan di dalam penginderaan dan persepsi, sehingga individu dapat menyadari keadaan-keadaan atau hal-hal yang ada disekitarnya.

Persepsi salah satu aspek psikologis yang memiliki peranan penting bagi kehidupan manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya yang didahului oleh penginderaan, yaitu merupakan suatu proses stimulus atau rangsangan berupa informasi, peristiwa, dan objek yang diterima individu melalui alat reseptor yaitu alat indera.Alat indera merupakan penghubung antara individu dengan dunia luarnya karena individu mengenali dunia luarnya dengan menggunakan indera. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas menyangkut intern dan ekstern.Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1990:759) persepsi adalah ”tanggapan langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indera”. leavit ( Mappincara,1995:) mengemukakan pengertian persepsi secara sempit dan dalam arti luas. Pengertian persepsi secara sempit adalah penglihatan, bagaimana seseorang melihat sesuatu. Dalam arti luas persepsi adalah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Rakhmat (2003:86) mengemukakan bahwa ”persepsi adalah proses mental yang menghasilkan bayangan pada diri individu sehingga dapat mengerti sesuatu objek dengan jalan asosiasi dengan suatu ingatan tertentu, baik secara indera penglihatan, indera peraba, indera pendengaran, indera penciuman sehingga bayangan itu dapat disadari”.

Bahkan Rakhmat (2003:50) mengemukakan bahwa ”persepsi adalah kesadaran terhadap obyek eksternal melalaui proses penginderaan”. Karena itu, menurut Slameto (1995:104 )”persepsi merupakan program yang dimulai dari masuknya pesan kedalam otak manusia. Melalui persepsi, manusia terus menerus mengadsakan hubungan dengan lingkungan sosialnya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya yaitu penglihatan, pendengaran, praba, prasa, pencium”.

Sugihartono, dkk (2007: 8) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untukmenerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsimanusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yangmempersepsikan sesuatu itu baik ataupersepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

Bimo Walgito (2004: 70) mengungkapkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk. Stimulus mana yang akan mendapatkan respon dari individu tergantung pada perhatian individu yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan pendapat, tanggapan dalam menyimpulkan informasi dan penafsiran pesan-pesan yang dapat memberikan makna sesuai dengan pengalaman tentang suatu objek. Jika demikian, maka persepsi seorang guru terhadap kinerja kepala sekolah didasarkan oleh pengalamannya,latar belakang budayanya, nilai-nilai yang dianut dan berita-berita yang berkembang dengan melalui proses indera yang dimilikinya, seperti indera penglihatan, pendengaran, penciuman dan lain-lain terhadap kinerja kepala sekolah tersebut kemudian melahirkan suatu tanggapan atau pendapat tentang kinerja kepala sekolah.

1. **Kinerja Kepala Sekolah**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, dikatakan bahwa kinerja merupakan sinonim dari kata prestasi kerja yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu menurut standar yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja sering pula dihubungkan dengan kata produktifitas, pelakasanaan tugas, penampilan kerja, prestasi kerja, aktifitas organisasi atau individu dalam ukuran waktu yang telah ditentukan

Menurut Dharma (2008:37) menjelaskan bahwa :

Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya.hasil kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah ditunjukkan dengan hasil kerja dalam bentuk konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja dari kepala sekolah dalam memimpin unit pendidikan berupa sekolah. Kinerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap seseorang terhadap kerja melalui prilaku dalam bekerja. Menurut Ravianto (1998: 5) bahwa “kinerja merupakan sikap yang mendasar setiap yang mendasar setiap diri dan lingkungan yang dipancarkan dalam pelaksanaan setiap aktivitas kerja”. Pendapat lain lebih menekankan pada ekspresi seseorang dalam merespon sesuatu yang dihadapinya dalam bekerja.

Kinerja merupakan aspek evaluatif yang bersifat menilai, yang mempertanyakan sejauh mana makna kerja itu sendiri bagi individu yang melakukan pekerjaan itu. Jika individu itu beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan itu sangat bermakna bagi dirinya, maka dengan sendirinya semangat kerja individu akan meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan semangat mendorong bagi setiap orang agar ia giat bekerja. Kinerja yang diutamakan adalah sifat manusia yang penuh semangat, ada kemauan untuk berprestasi, bekerja keras, ulet, dan mandiri.

Hartono (1992:346), mengemukakan bahwa “kinerja adalah penampakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan”.

Majid (2000:191), mengemukakan bahwa :

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai sesorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu atau prestasi kerja adalah gabungan dari ketiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan dellegasi yang tegas serta benar, dan tingkat motifasi seorang pegawai.

Menurut Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pendapat di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi. Dan dari definisi tersebut terdapat setidaknya empat elemen , yaitu (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok; (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut harus tetap dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenang tersebut; (3) pekerjaaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum. Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2005:14) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secarakeseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Hickman (1990:225) “kinerja merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut”. Kinerja merupakan kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil, olehnya itu kinerja baik dalam bentuk individual maupun dalam bentuk organisasi terus dievaluasi untuk mendapat standar keberhasilan.

Mangkunegara (2001:67), mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Selanjutnya Yudoyono (1999:52), mengatakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu”.

Mitrani (1995:73), memberikan pengertian bahwakinerja sebagai suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama (Sumber Daya Manusia), mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, dalam hal ini rencana, dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan tercepainya tujuan tersebut.

Selanjutnya menurut Manrihu (1992:3), “Faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan kinerja yang baik adalah mengenal alternatif-alternatif yang memiliki atau dapat memupuk kemampuan yang diperlukan dan mencurahkan tanaga secara penuh semangat dan harus terus menerus”.

Sedangkan menurut Hartono (1992:47), bahwa kriteria kinerja pegawai atau aparatur yang diharapkan dalam suatu organisassi adalah:

1. Berdaya guna dalam arti mampu mengendalikan organisasi dengan memanfaatkan faktor-faktor keterbatasan dalam organisasi bersangkutan.
2. Berhasil guna dalam arti mampu berfikir secara rasional, menghasilkan konsepsi-konsepsi dan mampu berkarya, sehingga mengsilkan karya kongkrit yang dapat berguna bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan.
3. Bersih, dalam arti mampu mengendalikan dan menghindari tindakan-tindakan atau tidak melakukan kegiatan yang tidak sepantasnya dilakukan yang akan berakibat tidak berhasil tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.
4. Profesional dalam arti memiliki pengetahuan dan kemampuan khusus/special untuk mengendalikan dan upaya mencapai tujuan dari suatu organisasi.
5. Produktif dalam arti mampu menyambungkan pemanfaatan semaksimal mungkin mengenai waktu, dana dan peralatan, perlengkapan dan keterampilan guna memperoleh hasil yang sebesar-besarnya bagi kepentingan organisasi yang berkepentingan.

Dari berbagai definisi di atas mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil output baik yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Yang dalam proses pelaksanaan tugasnya tersebut diharapkan mampu menunjukkan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian kinerja seorang pegawai baru diketahui apabila seorang menghasilkan sesuatu pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Sedangkan kepala sekolah menurut La Zaruth (1996: 60) mendefinisikan "Kepala Sekolah sebagai pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah". Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2001: 83) "Kepala Sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar"

Suatu hal yang sudah umum ditemui bahwa pada setiap organisasi apapun nama dan bentuknya selalu diangkat seseorang untuk memimpin dan bertanggung jawab, apakah dalam pengangkatan itu ia dinyatakan dengan sebutan ketua, kepala, pemimpin, dan sebagainya. Yang jelas sebutan-sebutan tersebut tergantung dimana seseorang itu bertugas. Di sekolah-sekolah pada umumnya baik sekolah dasar sampai ke tingkat sekolah menenpuh dipakai sebutan atau istilah kepala.

Lebih lanjut kepala sekolah selaku pemimpin yang memiliki peranan penting oleh Ngalim Purwanto (1991: 101) dinyatakan bahwa:

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting kalau tidak dapat dikatakan terpenting. Dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah. Dapat di laksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidkan itu, sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Dari kedua pendapat terakhir di atas, lebih memperjelas bahwa kedudukan kepala sekolah di samping sebagai pemimpin resmi ia juga merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab penuh terhadap kelancaran pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Sehingga konsekuensi atas kedudukan tersebut maka pada perinsipnya jabatan kepala sekolah adalah cukup berat.

Dari pengertian di atas, dapat diterangkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan di sekolah yang menduduki puncak pimpinan tertinggi, diangkat secara resmi olah atasan dengan surat keputusan. Dengan demikian secara implisit dalam diri pribadi kepala sekolah ada tuntutan untuk melengkapi diri dengan berbagi perangkat pengetahuan, kecakapan, serta wawasan yang luas. Kesemua ini diperuntukkan agar disaat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya kepala sekolah dapat melaksanakan sebaik-baiknya.Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang “Standar Kepala Sekolah telah ditetapkan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kompetensi yang seyogyanya dikuasai oleh kepala sekolah, yaitu: (a) kompetensi kepribadian, (b)  kompetensi manajerial, (c) kompetensi kewirausahaan, (d) kompetensi supervisi, dan (e) kompetensi  sosial”.Lebih lanjut menurut Winardi (1992: 69) pada semua jenjang pendidikan tugas kepala sekolah akan mencakup tiga bidang, yaitu (a) tugas manajerial, (b) supervisi, (c) kewirausahaan.

Berkenaan dengan hal tersebut karena keterbatasan sumber daya maka pada penelitian ini penulis membatasi terhadap aspek manajerial dan suvervisi.Dari beberapa dimensi kompetensi yang ada kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah memiliki potensi yang lebih dalam mengembangkan organisasi sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah dapat terlihat dari kompetensi manajerial yang dimilikinya. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyelenggarakan sekolah secara produktif dalam upaya peningkatan kualitas sekolah dengan demikian diperlukan pengetahuan dan kemampuan kompetensi supervisi sebagai wujud pendelegasian kepada pihak-pihak terkait untuk memastikan pendelegasian tugas dilaksanakan secara tepat waktu dengan cara yang tepat.

1. **Fungsi Manajerial Kepala Sekolah**
   1. **Pengertian Manajerial**

Siagian (1989:34) mendefinisikan tentang “manajerial adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kinerja yang dilakukan oleh orang lain”. Sedangkan blanchard yang dikutip oleh Agus Dharma (1992:64) menyatakan bahwa “manajerial adalah suatu proses kerja sama melalui orang dan kelompok untuk mencapai tujuan”.

Dimensi kompetensi Kepala Sekolah dalam hal manajerial menurut permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah, yaitu:

1. Menyusun perencanaan untuk berbagai tingkatan perencanaan
2. Mengembangkan organisasi sesuai dengan kebutuhan
3. Memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
4. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
5. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
6. Mengelola hubungan sekolah-masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide,sumber belajar, dan pembiyaan sekolah
7. Mengelola kesiswaan, terutama dalam rangka penerimaan siswa baru, penempatan siswa, dan pengembangan kapasitas siswa
8. Mengelola pengembangan kurikulum dan proses belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
9. Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel,transparan,dan efisien
10. Mengelola ketata-usahan sekolah dalam rangka mensukung pencapaiantujuan sekolah
11. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kinerja pembelajaran dan kinerja kesiswaan di sekolah
12. Menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah
13. Menciptakan budaya dan iklim kerjayang kondusif bagi pembelajaransiswa
14. Mengelola sistem informasi sekolah dengan penyusunan program dan pengambilan keputusan
15. Terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah
16. Terampil mengelola kinerja produksi/jasa dalam mendukung sumber pembiyaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa

Gorton (1976:53), membagi kemampuan manajerial dalam tiga jenis keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh pemimpin pendidikan khususnya kepala sekolah yang terdiri dari :

(1) Keterampilan konseptual, artinya kemampuan /keterampilan yang diperlukan seorang pemimpin untuk memahami dan mengoprasionalkan organisasi. (2) ketrampilan hubungan manusiawi, dapat diartikan sebagai ketrampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin organisasi. (3) ketrampilan teknik, artinya ketrampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, strategi, teknik tertentu dalam organisasi.

Dari hal tersebut di atas maka dapatlah dijadikan acuan untuk mengetahui secara teoritis kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai top manajer di sekolah, namun secara operasional sangat bergantung dan dipengauhi oleh : (a) faktor pribadi, sejauh mana seorang pemimpin memiliki intelegensi, inisiatif, kemampuan melaksanakan manajerial, kemampuan mengambil keputusan yang tepat pada waktu dan kondisi yang tepat. (b) faktor posisi, hal ini dimaksudkan adalah dimana seorang pemimpin memiliki satu posisi kedudukan sesuai dengan fungsi dan tugas atau pekerjaannya, secara pribadi memiliki berbagai karakteristik dan atau citra, gambaran mengenai prilaku pribadinya. (c) faktor situasi/tempat, hal ini dimaksudkan adalah tempat seorang pemimpin melaksanakan manajerian yang khusus membutuhkan tipe kepemimpinan dan tempat manajerialnya sangat tergantung pada lingkungan dan tempat kerjanya. (Kartini Kartono mengutip pendapat CF. John R.P. french bertran Revan dalam “The Bases of Sociel Power Groups Dinamies 1960, pp:621)

* 1. **Kepala Sekolah Sebagai Manajer**

Kepala sekolah yang mengemban jabatan guru terlihat berperan utama sebagai pemimpin tertinggi di sekolah untuk melaksanakan upaya peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian sasaran akademik serta yang menjadi subyeknya adalah siswa, guru, karyawan. Tingkat kemampuan kinerja guru, prestasi belajar siswa dan kinerja pegawai sekolah memiliki peranan penting dalam tugas akademik yang sesuai dengan disiplin serta kualifikasi pendidikan keprofesionalannya. Fokus perhatian setiap upaya pengembangan mutu akademik terletak pada karakteristik dan potensi siswa, karakteristik dan kemampuan guru serta interaksi antara keduanya (guru dengan siswa), lingkungan yang kondusif.

Dengan demikian dari beberapa penjelasan tentang kemampuan manajerial kepala sekolah diatas dapat tergambarkan bahwa kepala sekolah sebagai top manajer berfungsi pula sebagai supervisor dimana dituntut memiliki kemampuan yang ditunjukkan oleh diri kepala sekolah itu dengan keperibadiannya akan mencerminkan kemampuan manajerial melaksanakan tugas yang di imbannya. Kemanpuan manajerial yang dimaksud dapat diamati melalui priaku dan keperibadian kepala sekolah yang ditampilkan melalui kontribusi berbagai aktifitas melekat pada dirinya. Keberhasilan mengelolah, memimpin dan mensupervisi seluruh komponen warga sekolah bergantung pada sejauh mana ia melaksakan ketentuan, karakteristik kepribadiannya serta etos kerjanya dalam melaksanakan manajerial yang ditunjukkan oleh sejauh mana keprofesionalannya.

1. **Fungsi Supervisi Kepala Sekolah**
   1. **Pengertian Supervisi**

Purwanto (1998:76) mendefinisikan tentang “supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personal sekolah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Supervisi ini berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode mengajar yang lebih baik, cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.” Sedangkan Boardman yang dikutip oleh Herabudin (2009:195) menyatakan bahwa “supervisi adalah suatu usaha menstimulus, mengordinasi, dam membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti. Dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern”.

Menurut Piet A Sahertian (2008:17) “Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran”. Hal ini berarti supervisi adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam membina dan membimbing guru-guru dan petugas pendidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran, mengembangkan pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran, metode mengajar dan penilaian pengajaran. Jika dikaikan dengan lembaga pendidikan maka pejabat yang membantu sekaligus pembinaan adalah kepala sekolah, sedangkan bawahan adalah guru yang mutlak mendapat pembinaan dalam melaksanakan tugas mengajar, mengingat pelaksanaan tugas mengajar adalah guru. Dengan demikian supervisi yang dimaksud dalam kajian ini adalah supervisi akademik yang berkaitan dengan proses pengajaran di sekolah khususnya dalam membimbing atau mengarhkan para guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.

Supervisor adalah salah satu tenaga kependidikan, yang bertugas memberikan pengawasaan agar tenaga kependidikan (guru, kepala sekolah, personil lainnya di sekolah) dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Aktifitas supervisor dilingkungan persekolahan bertujuan untuk mengefektifkan proses administrasi pembelajaran, yang melibatkan semua unsur-unsur yang ada di dalam sekolah. Mulai guru-guru, kepala sekolah dan juga personel yang lain di sekolah yang bertugas di lingkungan persekolahan itu.

Kemampuan supervisi kepala sekolah menurut Permendiknas no. 13 tahun 2007, yaitu:

1. Merencanakan progran supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yag tepat.
3. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Supervisi adalah suatu kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam memberikan bimbingan dan pembinaan. Dalam konsep kuno, menurut Syaiful Sagala (2010:88-89) menyatakan bahwa supervisi dilaksanakan dalam bentuk “inspeksi” atau mencari kesalahan guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Sedangkan dalam pandangan modern supervisi adalah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, yaitu supervisi sebagai bantuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar untuk membentuk peserta didik agar lebih baik dalam belajar.

Maka supervisi yang dimaksud adalah pembinaan yang diberikan oleh supervisor atau pengawas sekolah kepada guru-guru agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

* 1. **Kepala Sekolah Sebagai Supervisor**

Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan pemberi contoh kepada guru dan karyawannya di sekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf di sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian, kepala sekolah bukanhanya mengawasi karyawan dan guru yang sedang melaksanakan kegiatan, tetapi ia membekali diri dengan pengetahuan dan pemahamannya tenteng tugas dan fungsi stafnya, agar pengawasan dan pembinaan berjalan dengan baik dan tidak membingunkan.

Indikator kompetensi kepala sekolah dalam merencanakan supervisi, adalah : (1) merumuskan arti, tujuan, dan teknik supervisi pembelajaran, (2) menyusun program supervisi pembelajaran lengkap dengan program dan perangkat supervisi, antara lain : data, informasi, instrumen, jadwal, dan lainnya.

Dalam melaksanakan supervisi, kompetensi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi, sebagai indikator keberhasilannya adalah (1) melaksanakan program revisi pembelajaran, (2) membimbing guru, (3) mengajarkan wawasan/pengetahuan baru, (4) melaksanakan umpan balik dari hasil supervisi, dan (5) mendokumentasikan hasil supervisi secara tertib.

Kompetensi kepala sekolah dalam menindaklanjuti hasil supervisi, sebagai indikator keberhasilan adalah: (1) menyusun rencana program tindak lanjut bersama dengan pihak terkait sesuai dengan kebijakan sekolah, (2) mensosialisasikan hasil supervisi ke seluruh warga sekolah dan pihak lain yang terkait sesuai dengan fungsi dengan tugas pokoknya.

Sebagai supervisor kepala sekolah harus: (1) mampu menyusun program supervisi; memiliki program supervisi KBM dan BK; memiliki program supervisi untuk kinerja ekstrakurikuler, (2) mampu melaksanakan program supervisi; memiliki program supervisi kelas/klinis; melaksanakan supervisi dadakan (klinis); melaksanakan program supervisi ntuk kinerja ekstrakulikuler, (3) mampu menggunakan hasil supervisi; memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan; memanfaatkan hasil supervisi untuk pembangunan sekolah.

Syarat-syarat teknis dari jabatan-jabatan yang bersifat mengawasi sangat berbeda. Mandell dan Greenberg (dalam Schuler & jackson, 1997) menunjukkan bahwa hidupnya orang-orang tertentu juga dapat tergantung kepada kecakapan tekinis dari pengawasan. Tetapi dalam berbagai pekerjaan yang bersifat mengawasi lainnya, seperti halnya dalam pekerjaan tata usaha, mungkin sangat sedikit yang diperlukan pengetahuan khusus. Setidaknya “semua pekerjaan yang bersifat mengawasi memerlukan kemampuan kepempinan”. Selanjutnya seorang pengawas tidak akan berhasil dalam pekerjaannya, apabila ia tidak memperlihatkan nilai kepemimpinannya.

Berdasarkan berbagai pandangan tentang supervisi maka dapat disimpulkan bahwa supervisi berperan: (1) meningkatkan kualitas pembelajaran, (2) memicu atau menggerakkan aktivitas guru dalam memperbaiki pembelajaran, (3) sebagai kinerja memimpin dan membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya.

1. **Kerangka Pikir**

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang mempunyai peranan yang sangat besar untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah yang dipimpinnya. Komitmen terhadap tugas sebagai aktualisasi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah. Pelaksanaan tupoksi sebagai aktualiasi dari kompetensi manajerial, kompetensi supervisi dan kompetensi kewirausahaan yang dimiliki kepala sekolah Sedangkan hasil kerja merupakan dampak dari pelaksanaan tugas pokok kepala sekolah sebagai refleksi dari semua dimensi kompetensi kepala sekolah.

Berkenaan dengan tugas pokok kepala sekolah ini, menurut Winardi (1992: 69) pada semua jenjang pendidikan tugas kepala sekolah akan mencakup tiga bidang, yaitu: (a) tugas manajerial, (b) supervisi dan (c) kewirausahaan.

Tugas kepala sekolah dalam bidang manajerial berkaitan dengan pengelolaan sekolah, sehingga semua sumber daya dapat disediakan dan dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Tugas manajerial ini meliputi aktivitas sebagai berikut: (1) menyusun perencanaan sekolah; (2) mengelola program pembelajaran; (3) mengelola kesiswaan; (4) mengelola sarana dan prasarana; (5) mengelola personal sekolah; (6) mengelola keuangan sekolah; (7) mengelola hubungan sekolah dan masyarakat; (8) mengelola administrasi sekolah; (9) mengelola sistem informasi sekolah; (10) mengevaluasi program sekolah; dan memimpin sekolah.

Selain tugas manajerial, Winardi juga mengemukaan bahwa kepala sekolah juga memiliki tugas pokok melakukan supervisi terhadap pelaksanaan kerja guru dan staf., dengan tujuan untuk menjamin agar guru dan staf bekerja dengan baik serta menjaga mutu proses maupun hasil pendidikan di sekolah.

Dalam tugas supervisi ini tercakup kegiatan-kegiatan: (1) merencanakan program supervisi; (2) melaksanakan program supervisi; dan (3) menindaklanjuti program supervisi. Di samping tugas manajerial dan supervisi, kepala sekolah juga memiliki tugas kewirausahaan. Tugas kewirausahaan ini tujuannya adalah agar sekolah memiliki sumber-sumber daya yang mampu mendukung jalannya sekolah, khususnya dari segi finansial. Selain itu juga agar sekolah membudayakan perilaku wirausaha di kalangan warga sekolah, khususnya para siswa. Pada penelitian ini aspek kinerja kepala sekolah dibatasi pada tugas manajerial dan supervisi.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang “Standar Kepala Sekolah telah ditetapkan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kompetensi yang seyogyanya dikuasai oleh kepala sekolah, yaitu: (a) kompetensi kepribadian, (b)  kompetensi manajerial, (c) kompetensi kewirausahaan, (d) kompetensi supervisi, dan (e)kompetensi  sosial”.

Dengan demikian maka dapat ditarik kerangka pikir sebagai berikut :

**KINERJA KEPALA**

**SEKOLAH**

**PERSEPSI GURU**

**KINERJA KEPALA**

**SEKOLAH**

**PERSEPSI GURU**

**SUPERVISI**

Perencanaan

Pelaksanaan

Evaluasi

**MANAJERIAL**

Menyusun perencanaan

Mengembangkan organisasi

Memimpin guru dan staf

Mengelola guru dan staf

Mengelola sarana dam prasarana

Mengelola hubungan sekolah

Mengelola kesiswaan

Mengelola kurikulum

Mengelola keuangan sekolah

Mengelola ketata-usahaan

Mengelola unit layanan

Menerapkan prinsip wirausaha

Menciptakan budaya dan iklim

Mengelola sistem imformasi

Pemanfaatan informasi teknologi

Pengelolaan kinerja produksi/jasa

**Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir Persepsi guru terhadap Kinerja Kepala Sekolah**

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

## Pendekatan dan Desain Penelitian

1. **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu jenis penelitian yang akan menggambarkan masalah yang diteliti dalam bentuk pemaparan atau mendeskripsikan. Dalam penelitian ini menunjukkan tentang persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.

1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan model deskriptif yakni menggambarkan atau menjelaskan peristiwa yang berkaitan dengan peubah penelitian.

## Peubah dan Defenisi Operasional

* 1. **Peubah**

Peubah dalam penelitian ini adalah suatu yang mejadi objek pengamatan dalam suatu penelitian. Peubah dalam penelitian ini adalah peubah tunggal yaitu kinerja Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.

* 1. **Defenisi Operasional**

Agar tidak menimbulkan pemaknaan yang berbeda untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data di lapangan sesuai dengan permasalahan yag ditetapkan maka perlunya diberikan definisi operasional sebagai berikut :

* + 1. Persepsi adalah pemahaman guru terhadap suatu hal melalui sudut pandang seseorang yang didasarkan pada pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki.
    2. Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah berkaitan dengan tugas pokok sebagai seorang kepala sekolah yang mencakup dua bidang, yaitu sebagai manajerial, supervisi.
    3. Manajerial adalah tugas kepala sekolah dalam bidang manajerial berkaitan dengan Permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang standar kepala, yaitu : (1) Menyusun perencanaan, (2) Mengembangkan organisasi, (3) Memimpin guru dan staf, (4) Mengelola guru dan staf, (5) Mengelola sarana dan prasarana, (6) Mengelola hubungan sekolah, (7) Mengelola kesiswaan, (8) Mengelola kurikulum, (9) Mengelola keuangan sekolah, (10) Mengelola ketata-usahan sekolah, (11) Mengelola unit layanan, (12) Menerapkan prinsip wirausaha, (13) Menciptakan budaya dan iklim, (14) Mengelola sistem informasi, (15) Pemanfaatan informasi teknologi, (16) Pengelolaan kinerja Produksi/jasa.
    4. Supervisi adalah kemampuan kepala sekolah dalam pemberian bimbingan kepada guru sebagaimana dalam Permendiknas No. 13 tahun 2007, yaitu: (1) Merencanakan rogram supervisi, (2) melaksanakan supervisi, (3) Menindaklanjuti hasil supervisi.
    5. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah adalah pemberian makna oleh guru terhadap kepala sekolah pada saat melakukan tugasnya dan tanggung jawabnya yang merupakan perwujudan dari kompentisi yang dimilikinya.

## Populasi dan Sampel Penelitian

* 1. **Populasi Penelitian**

Margono (2000: 7) Mengemukakan bahwa “populasi adalah seluruh objek yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan”. Sedangkan menurut Sugiyono (2002; 55) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Pada penelitian ini yang menjadi Populasi penelitian adalah seluruh guru. Dengan jumlah SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng terdiri dari 5 sekolah. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang terlibat di dalam pengelolaan pendidikan pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng yang berjumlah 122 orang.

* 1. **Sampel**

Mengingat luasnya wilayah serta keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti baik dari segi waktu, kemampuan dan biaya, maka tidak semua populasi dijadikan objek penelitian akan tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, berdasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (1998: 107) “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.”

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti menetapkan sampel sebesar 25% dari populasi yang ada atau sebanyak 30 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian adalah proporsional sampling dengan mengambil sampel secara berimbang yaitu masing-masing sekolah diambil 6 orang guru dengan melihat karakteristik tertentu yang memiliki tingkat pendidikan strata.

**Tabel 3.1 Sampel penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Nama Sekolah | kategori | | jumlah |
| Pendidikan | Pengalaman kerja |
| 1 | SMPN 1 Marioriwawo | S1 | 1-4 | 6 |
| 2 | SMPN 2 Marioriwawo | S1 | 1-4 | 6 |
| 3 | SMPN 3  Marioriwawo | S1 | 1-4 | 6 |
| 4 | SMPN 4  Marioriwawo | S1 | 1-4 | 6 |
| 5 | SMPN 5  Marioriwawo | S1 | 1-4 | 6 |

Sumber : Data guru pada SMPN 1 Marioriwawo, SMPN 2 Marioriwawo, SMPN 3   Marioriwawo, SMPN 4 Marioriwawo, SPMN 5 Marioriwawo

## Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

* 1. **Angket**

Yaitu sejumlah pertanyaan/pernyataan tertulis yang diajukan pada populasi untuk memperoleh gambaran tentang persepsi guru terhadap kinerja Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.

* 1. **Dokumentasi**

Yaitu kegiatan pencatatan atau pengumpulan dokumen yang terkait dengan penelitian yaitu persepsi guru terhadap kinerja Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.

1. **Teknik Analisis Data**

Untuk menarik kesimpulan secara kuantitatif, digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Arikunto (2002: 246) yaitu:

1. 76% - 100% dikategorikan sangat tinggi
2. 56% - 75% dikategorikan tinggi
3. 40% - 55% diktegorikan sedang
4. Kurang dari 40% dikategorikan rendah

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Penyajian Hasil Analisis Data**

Hasil penelitian ini menggunakan angket terhadap 30 responden pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Setiap item soal dalam angket dianalisis secara persentase, yang ditampilkan dalam tabel frekuensi. Untuk memudahkan memahami hasil penelitian ini dideskripsikan berdasarkan hasil angket. Analisis data yang disajikan yaitu analisis setiap item dan selanjutnya dianalisis secara umum untuk mengetahui gambaran hasil penelitian secara umum.

1. **Hasil analisis data mengenai tanggapan responden untuk dimensi manajerial**
   1. **Aspek Menyusun Perencanaan Sekolah Untuk Berbagai Tingkatan Perencanaan**

Tabel. 4.1 Menguasai teori perencanaan dalam menyusun perencanaan     sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 11 | 36.67 |
| 2 | Baik | 13 | 43.33 |
| 3 | Cukup baik | 6 | 20 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 1 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.1 tampak bahwa sebanyak 11 responden atau 36.67 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan baik, sebanyak 6 responden atau 20 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik menguasai teori perencanaan dalam menyusun perencanaan sekolah.

Tabel. 4.2 Melibatkan Bapak/Ibu dalam penyusunan anggaran belanja   sekolah (RAPBS)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 7 | 23.33 |
| 2 | Baik | 8 | 26.67 |
| 3 | Cukup baik | 13 | 43.33 |
| 4 | Kurang baik | 2 | 6.67 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 2 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.2 tampak bahwa sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 8 responden atau 26.67 persen menyatakan baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan cukup baik serta 2 responden atau 6.67 persen menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong cukup baik melibatkan Bapak/ibu dalam penyusunan anggaran belanja sekolah (RAPBS)

* 1. **Aspek Mengembangkan Organisasi Sekolah Sesuai dengan Kebutuhan**

Tabel. 4.3 Melibatkan Bapak/Ibu dalam pengembangan struktur organisasi     formal kelembagaan di sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 9 | 30 |
| 2 | Baik | 17 | 56.67 |
| 3 | Cukup baik | 4 | 13.33 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 3 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.3 tampak bahwa sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 17 responden atau 56.67 persen menyatakan baik, sebanyak 4 responden atau 13.33 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik melibatkan Bapak/Ibu dalam pengembangan struktur orgsnisasi formal kelembagaan di sekolah.

Tabel. 4.4 Memimpin pengembangan organisasi sesuai dengan kebutuhan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 11 | 36.67 |
| 2 | Baik | 13 | 43.33 |
| 3 | Cukup baik | 5 | 16.67 |
| 4 | Kurang baik | 1 | 3.33 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 4 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.4 tampak bahwa sebanyak 11 responden atau 36.67 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan baik, sebanyak 5 responden atau 16.67 persen menyatakan cukup baik serta 1 responden atau 3.33 persen menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tegolong baik memimpin pengembangan organisasi sesuai dengan kebutuhan.

* 1. **Aspek Memimpin Guru dan Staf Dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal**

Tabel. 4.5 Menyusun program relevan dengan visi misi sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 10 | 33.33 |
| 2 | Baik | 12 | 40 |
| 3 | Cukup baik | 3 | 10 |
| 4 | Kurang baik | 5 | 16.67 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 5 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.5 tampak bahwa sebanyak 10 responden atau 33.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 12 responden atau 40 persen menyatakan baik, sebanyak 3 responden atau 10 persen menyatakan cukup baik serta 5 responden atau 16,67 persen menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik menyusun program relevan dengan visi misi sekolah.

Tabel. 4.6 Mampu memimpin rapat yang dilakukan dengan guru-guru, staf,   orang tua siswa dan komite sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 23 | 76.67 |
| 2 | Baik | 7 | 23.33 |
| 3 | Cukup baik |  | 0 |
| 4 | Kurang baik |  | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 6 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.6 tampak bahwa sebanyak 23 responden atau 76.67 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan baik, tidak ditemukan jawaban responden menyatakan cukup baik dan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong sangat baik memimpin rapat yang dilakukan dengan guru-guru, staf, orang tua siswa dan komite sekolah.

* 1. **Aspek Mengelola Guru dan Staf Dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal**

Tabel. 4.7 Merencanakan kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana   pengembangan sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 7 | 23.33 |
| 2 | Baik | 14 | 46.67 |
| 3 | Cukup baik | 9 | 30 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 7 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.7 tampak bahwa sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 14 responden atau 46.67 persen menyatakan baik, sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik merencanakan kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana pengembangan sekolah.

Tabel. 4.8 Memberdayakan guru dan staf secara optimal

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 6 | 20 |
| 2 | Baik | 9 | 30 |
| 3 | Cukup baik | 13 | 43.33 |
| 4 | Kurang baik | 2 | 6.67 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 8 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.8 tampak bahwa sebanyak 6 responden atau 20 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan cukup baik serta 2 responden atau 6.67 persen menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong cukup baik memberdayakan guru dan staf secara optimal.

* 1. **Aspek Mengelola Sarana dan Prasarana Sekolah Dalam Rangka Pendayagunaan Secara Optimal**

Tabel. 4.9 Melibatkan guru dalam perencanaan pengadaan kebutuhan fasilitas   sekolah sesuai dengan rencana pengembangan sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 10 | 33.33 |
| 2 | Baik | 14 | 46.67 |
| 3 | Cukup baik | 6 | 20 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 9 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.9 tampak bahwa sebanyak 10 responden atau 33.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 14 responden atau 46.67 persen menyatakan baik, sebanyak 6 responden atau 20 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik melibatkan guru dalam perencanaan pengadaan kebutuhan fasilitas sekolah sesuai dengan rencana pengembangan sekolah.

Tabel. 4.10 Melibatkan guru dalam mengelola sarana dan prasarana

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 9 | 30 |
| 2 | Baik | 17 | 56.67 |
| 3 | Cukup baik | 4 | 13.33 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 10 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.10 tampak bahwa sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 17 responden atau 56.67 persen menyatakan baik, sebanyak 4 responden atau 13.33 persen menyatakan cukup baik dan tidak ditemukan jawaban responden yg menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik melibatkan guru dalam mengelola sarana dan prasarana.

* 1. **Aspek Megelola Hubungan Sekolah-Masyarakat dalam Rangka Pencarian Dukungan Ide, Sumber Belajar, dan Pembiayaan Sekolah**

Tabel. 4.11 Melakukan kerjasama dengan lembaga pemerintah, swasta, dan   masyarakat dalam hal pengembangan sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 5 | 16.67 |
| 2 | Baik | 7 | 23.33 |
| 3 | Cukup baik | 13 | 43.33 |
| 4 | Kurang baik | 5 | 16.67 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 11 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.11 tampak bahwa sebanyak 5 responden atau 16.67 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan cukup baik, serta 5 responden atau 16.67 persen menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong cukup baik Melakukan kerjasama dengan lembaga pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam hal pengembangan sekolah.

Tabel. 4.12  Menjalin hubungan kerja sama dengan lembaga   pemerintah,swasta, dan masyarakat dengan baik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 7 | 23.33 |
| 2 | Baik | 14 | 46.67 |
| 3 | Cukup baik | 8 | 26.67 |
| 4 | Kurang baik | 1 | 3.33 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 12 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.12 tampak bahwa sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 14 responden atau 46.67 persen menyatakan baik, sebanyak 8 responden atau 26.67 persen menyatakan cukup baik serta 1 responden atau 3.33 persen menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Menjalin hubungan kerja sama dengan lembaga pemerintah,swasta, dan masyarakat dengan baik

* 1. **Aspek Mengelola Kesiswaan, Terutama dalam Rangka Penerimaan Siswa Baru, dan Pengembangan Kapasitas Siswa**

Tabel. 4.13 Mempersiapkan penerimaan siswa baru melalui upaya pencitraan   sekolah agar mendapat input siswa yang lebih baik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 16 | 53.33 |
| 2 | Baik | 12 | 40 |
| 3 | Cukup baik | 2 | 6.67 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 13 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.13 tampak bahwa sebanyak 16 responden atau 53.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 12 responden atau 40 persen menyatakan baik, sebanyak 2 responden atau 6.67 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong sangat baik Mempersiapkan penerimaan siswa baru melalui upaya pencitraan sekolah agar mendapat input siswa yang lebih baik

Tabel. 4.14 Melibatkan guru dalam menetapkan dan melaksanakan tata tertip   sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 9 | 30 |
| 2 | Baik | 16 | 53.33 |
| 3 | Cukup baik | 5 | 16.67 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 14 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.14 tampak bahwa sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 16 responden atau 53.33 persen menyatakan baik, sebanyak 5 responden atau 16.67 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Melibatkan guru dalam menetapkan dan melaksanakan tata tertip sekolah.

* 1. **Aspek Mengelola Pengembangan Kurikulum dan Proses Belajar Mengajar Sesuia Dengan Arah dan Tujuan Pendidikan Nasional**

Tabel. 4.15 Memiliki pemahaman yang komprehensif dan tepat, dan sikap   yang benar tentang esensi dan tugas profesional guru   sebagai pendidik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 12 | 40 |
| 2 | Baik | 13 | 43.33 |
| 3 | Cukup baik | 5 | 16.67 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 15 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.15 tampak bahwa sebanyak 12 responden atau 40 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan baik, sebanyak 5 responden atau 16.67 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Memiliki pemahaman yang komprehensif dan tepat, dan sikap yang benar tentang esensi dan tugas profesional guru sebagai pendidik.

Tabel. 4.16 Mengembangkan rencana dan program pembelajaran sesuai   dengan kompetensi lulusan yang diharapkan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 8 | 26.67 |
| 2 | Baik | 13 | 43.33 |
| 3 | Cukup baik | 9 | 30 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 16 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.16 tampak bahwa sebanyak 8 responden atau 26.67 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan baik, sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Mengembangkan rencana dan program pembelajaran sesuai dengan kompetensi lulusan yang diharapkan.

* 1. **Aspek Mengelola Keuangan Sesuia Dengan Prinsip Pengelolaan Yang Akuntabel, Transparan, dan Efisien**

Tabel. 4.17 Menyusun program pengelolaan anggaran secara terbuka pada   forum musyawarah pendidik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 7 | 23.33 |
| 2 | Baik | 8 | 26.67 |
| 3 | Cukup baik | 13 | 43.33 |
| 4 | Kurang baik | 2 | 6.67 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 17 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.17 tampak bahwa sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 8 responden atau 26.67 persen menyatakan baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan cukup baik, serta 2 responden atau 6.67 yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong cukup baik Menyusun program pengelolaan anggaran secara terbuka pada forum musyawarah pendidik.

Tabel. 4.18 Melakukan pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip akuntabel   dan transparan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 4 | 13.33 |
| 2 | Baik | 7 | 23.33 |
| 3 | Cukup baik | 14 | 46.67 |
| 4 | Kurang baik | 5 | 16.67 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 18 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.18 tampak bahwa sebanyak 4 responden atau 13.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan baik, sebanyak 14 responden atau 46.67 persen menyatakan cukup baik, serta 5 responden atau 16.67 responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong cukup baik Melakukan pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip akuntabel dan transparan.

* 1. **Aspek Mengelola Ketatausahaan Dalam Mendukung Kegiatan Sekolah**

Tabel. 4.19 Melakukan ketatausahaan sekolah sesuai dengan program yang   disusun

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 10 | 33.33 |
| 2 | Baik | 17 | 56.67 |
| 3 | Cukup baik | 3 | 10 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 19 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.19 tampak bahwa sebanyak 10 responden atau 33.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 17 responden atau 56.67 persen menyatakan baik, sebanyak 3 responden atau 10 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan responden yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Melakukan ketatausahaan sekolah sesuai dengan program yang disusun.

Tabel. 4.20 Mengelola ketatausahaan sekolah sesuai dengan program tata   usaha sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 12 | 40 |
| 2 | Baik | 13 | 43.33 |
| 3 | Cukup baik | 5 | 16.67 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 20 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.20 tampak bahwa sebanyak 12 responden atau 40 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan baik, sebanyak 5 responden atau 16.67 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Mengelola ketatausahaan sekolah sesuai dengan program tata usaha sekolah.

* 1. **Aspek Mengelola Unit Layanan Khusus Sekolah Dalam Mendukung Kegiatan Pembelajaran dan Kinerja Kesiswaan di Sekolah**

Tabel. 4.21 Terlibat aktif dalam pengelolaan laborotorium sekolah agar dapat   dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan pembelajaran   siswa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 6 | 20 |
| 2 | Baik | 9 | 30 |
| 3 | Cukup baik | 14 | 46.67 |
| 4 | Kurang baik | 1 | 3.33 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 21 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.20 tampak bahwa sebanyak 6 responden atau 20 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan baik, sebanyak 14 responden atau 46.67 persen menyatakan cukup baik, serta 1 responden atau 3.33 persen yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong cukup baik Terlibat aktif dalam pengelolaan laborotorium sekolah agar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan pembelajaran siswa.

Tabel. 4.22 Melibatkan guru dalam mengelola koperasi sekolah baik sebagai   unit usaha maupun sebagai sumber belajar siswa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 9 | 30 |
| 2 | Baik | 17 | 56.67 |
| 3 | Cukup baik | 4 | 13.33 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 22 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.22 tampak bahwa sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 17 responden atau 56.67 persen menyatakan baik, sebanyak 4 responden atau 13.33 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Melibatkan guru dalam mengelola koperasi sekolah baik sebagai unit usaha maupun sebagai sumber belajar siswa.

* 1. **Aspek Menerapkan Prinsip-Prinsip Kewirausahaan Dalam Menciptakan Inovasi yang Berguna Bagi Pengembangan Sekolah**

Tabel. 4.23 Bertindak kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan   melalui cara berfikir dsan cara bertindak

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 8 | 26.67 |
| 2 | Baik | 19 | 63.33 |
| 3 | Cukup baik | 3 | 10 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 23 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.23 tampak bahwa sebanyak 8 responden atau 26.67 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 19 responden atau 63.33 persen menyatakan baik, sebanyak 3 responden atau 10 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan responden yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik dalam hal bertindak kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan melalui cara berfikir dsan cara bertindak.

Tabel. 4.24 Menumbuhkan jiwa kewirausahan dikalangan warga sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 7 | 23.33 |
| 2 | Baik | 11 | 36.67 |
| 3 | Cukup baik | 12 | 40 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 24 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.22 tampak bahwa sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 11 responden atau 36.67 persen menyatakan baik, sebanyak 12 responden atau 36.67 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong cukup baik menumbuhkan jiwa kewirausaan dikalangan warga sekolah.

* 1. **Aspek Menciptakan Budaya dan Iklim Kerja yang Kondusif Bagi Pembelajaran Siswa**

Tabel. 4.25 Membimbing guru dalam menata dan mengelola kelas   dengan baik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 15 | 50 |
| 2 | Baik | 9 | 30 |
| 3 | Cukup baik | 6 | 20 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 25 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.25 tampak bahwa sebanyak 15 responden atau 50 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan baik, sebanyak 6 responden atau 20 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan responden yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong sangat baik membimbing guru dalam menata dan mengelola kelas dengan baik.

Tabel. 4.26 Membentuk suasana dan iklim kerja yang sehat melalui   penciptaan hubungan kerja yang harmonis dikalangan warga   sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 8 | 26.67 |
| 2 | Baik | 12 | 40 |
| 3 | Cukup baik | 10 | 33.33 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 26 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.26 tampak bahwa sebanyak 8 responden atau 26.67 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 12 responden atau 40 persen menyatakan baik, sebanyak 10 responden atau 33.33 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Membentuk suasana dan iklim kerja yang sehat melalui penciptaan hubungan kerja yang harmonis dikalangan warga sekolah.

* 1. **Aspek Mengelola Sistem Informasi Sekolah Dalam Mendukung Penyusunan Program dan Pengambilan Keputusan**

Tabel. 4.27 Melibatkan guru dalam pengembangan prosedur dan mekanisme   layanan sistem informasi dalam penyusunan program

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 4 | 13.33 |
| 2 | Baik | 15 | 50 |
| 3 | Cukup baik | 11 | 36.67 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 27 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.27 tampak bahwa sebanyak 4 responden atau 13.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 15 responden atau 50 persen menyatakan baik, sebanyak 11 responden atau 36.67 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan responden yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Melibatkan guru dalam pengembangan prosedur dan mekanisme layanan sistem informasi dalam penyusunan program dan pengambilan keputusan.

Tabel. 4.28 Menyusun format data base sekolah sesuai dengan kebutuhan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 8 | 26.67 |
| 2 | Baik | 13 | 43.33 |
| 3 | Cukup baik | 9 | 30 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 28 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.28 tampak bahwa sebanyak 8 responden atau 26.67 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan baik, sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Menyusun format data base sekolah sesuai dengan kebutuhan.

* 1. **Aspek Terampil Dalam Memanfaatkan Kemajuan Teknologi Informasi Bagi Peningkatan Pembelajaran dan Manajemen Sekolah**

Tabel. 4.29 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam   manajemen sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 6 | 20 |
| 2 | Baik | 10 | 33.33 |
| 3 | Cukup baik | 12 | 40 |
| 4 | Kurang baik | 2 | 6.67 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 29 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.29 tampak bahwa sebanyak 6 responden atau 20 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 10 responden atau 33.33 persen menyatakan baik, sebanyak 12 responden atau 40 persen menyatakan cukup baik, serta 2 responden atau 6.67 persen yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong cukup baik Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen sekolah.

Tabel. 4.30 Menganjurkan guru memanfaatkan teknologi informasi dan   komunikasi dalam pembelajaran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 9 | 30 |
| 2 | Baik | 16 | 53.33 |
| 3 | Cukup baik | 5 | 16’67 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 4.30 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.30 tampak bahwa sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 16 responden atau53.33 persen menyatakan baik, sebanyak 5 responden atau 16.67 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Menganjurkan guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

* 1. **Aspek Mengelola Kegiatan Produksi/Jasa Dalam Mendukung Sumber Pembiayaan Sekolah dan Sebagai Sumber Belajar Siswa**

Tabel. 4.31 Merencanakan kegiatan produksi/jasa sesuai dengan   potensi sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 4 | 13.33 |
| 2 | Baik | 8 | 26.67 |
| 3 | Cukup baik | 10 | 33.33 |
| 4 | Kurang baik | 8 | 26.67 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 31 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.31 tampak bahwa sebanyak 4 responden atau 13.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 8 responden atau 26.67 persen menyatakan baik, sebanyak 10 responden atau 33.33 persen menyatakan cukup baik, serta 8 responden atau 26.67 persen yang menyatakan kurang baik .Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong cukup baik merencanakan kegiatan produksi/jasa sesuai dengan potensi sekolah.

Tabel. 4.32 Melakukan pengawasaan preventif dan korektif terhadap   pelaksanaan kinerja sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 11 | 36.67 |
| 2 | Baik | 13 | 43.33 |
| 3 | Cukup baik | 6 | 20 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 4.32 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.32 tampak bahwa sebanyak 11 responden atau 36.67 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan baik, sebanyak 6 responden atau 20 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Melakukan pengawasaan preventif dan korektif terhadap pelaksanaan kinerja sekolah.

1. **Hasil analisis data mengenai tanggapan responden untuk dimensi supervisi**
   1. **Aspek Perencanaan Supervisi**

Tabel. 4.33 Satuan pengajaran yang dibuat oleh guru diperiksa oleh   kepala sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 7 | 23.33 |
| 2 | Baik | 14 | 46.67 |
| 3 | Cukup baik | 9 | 30 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 33 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.33 tampak bahwa sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 14 responden atau 46.67 persen menyatakan baik, sebanyak 9 responden atau 30 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik dalam hal pemeriksaan satuan pengajaran yang dibuat

Tabel. 4.34 Membimbing guru dalam dalam menganalisis dan memilih   materi/bahan pelajaran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 10 | 33.33 |
| 2 | Baik | 17 | 56.67 |
| 3 | Cukup baik | 3 | 10 |
| 4 | Kurang baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 4.34 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.34 tampak bahwa sebanyak 10 responden atau 33.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 17 responden atau 56.67 persen menyatakan baik, sebanyak 3 responden atau 10 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik Membimbing guru dalam dalam menganalisis dan memilih materi/bahan pelajaran.

* 1. **Aspek Pelaksanaan Suvervisi**

Tabel. 4.35 Melakukan observasi untuk mengetahui pelaksanaan proses   belajar mengajar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 5 | 16.67 |
| 2 | Baik | 10 | 33.33 |
| 3 | Cukup baik | 13 | 43.33 |
| 4 | Kurang baik | 2 | 6.67 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 35 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.35 tampak bahwa sebanyak 5 responden atau 16.67 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 10 responden atau 33.33 persen menyatakan baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan cukup baik, serta 2 responden atau 6.67 persen yang menyatakan kurang baik .hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong cukup baik Melakukan observasi untuk mengetahui pelaksanaan proses belajar mengajar.

Tabel. 4.36 Memberikan petunjuk kepada Bapak/Ibu dalam mengakhiri   pelajaran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 7 | 23.33 |
| 2 | Baik | 11 | 36.67 |
| 3 | Cukup baik | 8 | 26.67 |
| 4 | Kurang baik | 4 | 13.33 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 4.36 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.36 tampak bahwa sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 11 responden atau 36.67 persen menyatakan baik, sebanyak 8 responden atau 26.67 persen menyatakan cukup baik, serta 4 responden atau 13.33 persen yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik memberikan petunjuk kepada Bapak/Ibu dalam mengakhiri pelajaran.

* 1. **Aspek Evaluasi Supervisi**

Tabel. 4.37 Menganjurkan kepada Bapak/Ibu dalam membuat alat penilaian   sesuai dengan berbagai kemampuan siswa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 0 | 0 |
| 2 | Baik | 17 | 56.67 |
| 3 | Cukup baik | 13 | 43.33 |
| 4 | Kurang baik |  | 0 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 37 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.37 tampak bahwa tidak di temukan jawaban responden menyatakan sangat baik, sebanyak 17 responden atau 56.67 persen menyatakan baik, sebanyak 13 responden atau 43.33 persen menyatakan cukup baik, dan tidak ditemukan jawaban responden yang menyatakan kurang baik . Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik.

Tabel. 4.38 Membimbing Bapak/Ibu dalam melaksanakan evaluasi akhir

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1 | Sangat baik | 7 | 23.33 |
| 2 | Baik | 11 | 36.67 |
| 3 | Cukup baik | 8 | 26.67 |
| 4 | Kurang baik | 4 | 13.33 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

Sumber : Hasil olah data item 4.38 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.38 tampak bahwa sebanyak 7 responden atau 23.33 persen menyatakan sangat baik, sebanyak 11 responden atau 36.67 persen menyatakan baik, sebanyak 8 responden atau 26.67 persen menyatakan cukup baik, serta 4 responden atau 13.33 persen yang menyatakan kurang baik. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tergolong baik membimbing Bapak/Ibu dalam melaksanakan evaluasi akhir.

1. **Penyajian Data Secara Umum**

Setelah dilakukan analisis untuk setiap item untuk setiap aspek. maka untuk menarik kesimpulan secara umum mengenai persepsi guru tentang kinerja Kepala Sekolah dalam bidang manajerial dan supervisi pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, dilakukan analisis data secara umum yang merupakan rangkuman analisis dari setiap aspek yang selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.39 Rangkuman analisis data dari segi dimensi manajerial.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **Sangat baik** | | **Baik** | | **Cukup baik** | | **Kurang baik** | | **jumlah** | |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| 1 | 11 | 36.67 | 13 | 43.33 | 6 | 20 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 7 | 23.33 | 8 | 26.67 | 13 | 43.33 | 2 | 6.67 | 30 | 100 |
| 3 | 9 | 30 | 17 | 56.67 | 4 | 13.33 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 11 | 36.67 | 13 | 43.33 | 5 | 16.67 | 1 | 3.33 | 30 | 100 |
| 5 | 10 | 33.33 | 12 | 40 | 3 | 10 | 5 | 16.67 | 30 | 100 |
| 6 | 23 | 76.67 | 7 | 23.33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 7 | 23.33 | 14 | 46.67 | 9 | 30 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8 | 6 | 20 | 9 | 30 | 13 | 43.33 | 2 | 6.67 | 30 | 100 |
| 9 | 10 | 33.33 | 14 | 46.67 | 6 | 20 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 10 | 9 | 30 | 17 | 56.67 | 4 | 13.33 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 11 | 5 | 16.67 | 7 | 23.33 | 13 | 43.33 | 5 | 16.67 | 30 | 100 |
| 12 | 7 | 23.33 | 14 | 46.67 | 8 | 26.67 | 1 | 3.33 | 30 | 100 |
| 13 | 16 | 53.33 | 12 | 40 | 2 | 6.67 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 14 | 9 | 30 | 16 | 53.33 | 5 | 16.67 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 15 | 12 | 40 | 13 | 43.33 | 5 | 16.67 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 16 | 8 | 26.67 | 13 | 43.33 | 9 | 30 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 17 | 7 | 23.33 | 8 | 26.67 | 13 | 43.33 | 2 | 6.67 | 30 | 100 |
| 18 | 4 | 13.33 | 7 | 23.33 | 14 | 46.67 | 5 | 16.67 | 30 | 100 |
| 19 | 10 | 33.33 | 17 | 56.67 | 3 | 10 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 20 | 12 | 40 | 13 | 43.33 | 5 | 16.67 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 21 | 6 | 20 | 9 | 30 | 14 | 46.67 | 1 | 3.33 | 30 | 100 |
| 22 | 9 | 30 | 17 | 65.67 | 4 | 13.33 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 23 | 8 | 26.67 | 19 | 63.33 | 3 | 10 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 24 | 7 | 23.33 | 11 | 36.67 | 12 | 40 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 25 | 15 | 50 | 9 | 30 | 6 | 20 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 26 | 8 | 26.67 | 12 | 40 | 10 | 33.33 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 27 | 4 | 13.33 | 15 | 50 | 11 | 36.67 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 28 | 8 | 26.67 | 13 | 43.33 | 9 | 30 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 29 | 6 | 20 | 10 | 33.33 | 12 | 40 | 2 | 6.67 | 30 | 100 |
| 30 | 9 | 30 | 16 | 53.33 | 5 | 16.67 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 31 | 4 | 13.33 | 8 | 26.67 | 10 | 33.33 | 8 | 26.67 | 30 | 100 |
| 32 | 11 | 36.67 | 13 | 43.33 | 6 | 20 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| **Rata-rata** | **9** | **29.99** | **12** | **41.53** | **8** | **25.41** | **1** | **3.33** | **30** | **100** |

Berdasarkan tabel rata-rata hasil analisis data secara umum di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja Kepala Sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng adalah sebesar 41.53 persen responden yang menyatakan baik atau masuk dalam kategori sedang.

Table 4.40 Rangkuman analisis data dari segi dimensi supervisi

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | **Sangat baik** | | **Baik** | | **Cukup baik** | | **Kurang baik** | | **jumlah** | |
| **F** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **F** | **%** |
| 33 | 7 | 23.33 | 14 | 46.67 | 9 | 30 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 34 | 10 | 33.33 | 17 | 56.67 | 3 | 10 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 35 | 5 | 16.67 | 10 | 33.33 | 13 | 43.33 | 2 | 6.67 | 30 | 100 |
| 36 | 7 | 23.33 | 11 | 36.67 | 8 | 26.67 | 4 | 13.33 | 30 | 100 |
| 37 | 0 | 0 | 17 | 56.67 | 13 | 43.33 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 38 | 7 | 23.33 | 11 | 36.67 | 8 | 26.67 | 4 | 13.33 | 30 | 100 |
| **Rata-rata** | **6** | **20** | **13.33** | **44.44** | **9** | **30** | **1.67** | **5.56** | **30** | **100** |

Berdasarkan tabel rata-rata hasil analisis data secara umum di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja Kepala Sekolah dalam bidang supervisi pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng adalah sebesar 44.44 persen responden yang menyatakan baik atau masuk dalam kategori sedang.

1. **Pembahasan**

Dalam penelitian ini dibahas tentang seberapa besar kinerja Kepala Sekolah dalam bidang manajerial dan supervisi pada SMPN di Kecamatan Mariorowawo Kabupaten Soppeng.

1. **Berdasarkan hasil penelitian, dalam bidang manajerial dapat diketahui bahwa :**
2. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan yaitu, hasil analisis item 1 dan 2 tampak sebanyak 43.33% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam menguasai teori perencanaan dalm menyusun perencanaan sekolah, dan 43.33% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori kurang baik dalam hal melibatkan Bapak/Ibu terhadap penyusunan anggaran belanja sekolah (RAPBS).

Seperti yang telah dikemukakan bahwa menyusun perencanaan sekolah adalah suatu aspek yang tidak pernah hilang dalam proses pengembangan sekolah kedepannya, untuk itu penyusunan perencanaan sekolah harus memegang teguh prinsip penyusunan yang baik.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengembangkan Organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan yaitu, hasil analisis item 3 dan 4 tampak sebanyak 56.67% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik melibatkan Bapak/Ibu dalam pengembangan struktur organisasi formal kelembagaan di sekolah , dan 43.33% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam memimpin pengembangan organisasi sesuai dengan kebutuhan.

Pengembangan organisasi adalah suatu hal yang di anggap perlu dalam suatu sekolah, karena organisasi merupakan pemenuhan kebutuhan,minat, dan bakat perseorangan pendidikan dan tenaga kependidikan. Organisasi dapat melatih ide-ide,meliliki sifat optimis dan penuh tanggung jawab.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal yaitu, hasil analisis item 5 dan 6 tampak sebanyak 40% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam menyusun program relevan dengan visi misi sekolah , dan 76.67% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori sangat baik dalam memimpin rapat yang dilakukan dengan guru-guru, staf, orang tua siswa dan komite sekolah.

Memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal sangat dibutuhkan. Hal ini dilakukan untuk menkomunikasikan apa yang menjadi visi, misi, tujuan, sasaran dan program strategis sekolah kepada keseluruhan guru dan staf.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal yaitu, hasil analisis item 7 dan 8 tampak sebanyak 46.67% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam merencanakan kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana pengembangan sekolah, dan 43.33% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori cukup baik dalam memberdayakan guru dan staf secara optimal.

Pegawai sebagai manusia juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk pada tugasnya. Sehubungan dengan itu fungsi perencanaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja ini dapat dilakukan dengan dengan cara on the job training dan in service training. Kinerja perencanaan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan tetapi juga menyangkut kinerja pegawai.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengelola sarana dan prasarana sekolah secara dalam rangka pendayagunaan secara optimal yaitu, hasil analisis item 9 dan 10 tampak sebanyak 46.67% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam hal melibatkan guru dalam perencanaan pengadaan kebutuhan fasilitas sekolah sesuai dengan rencana pengembangan sekolah, dan 56.67% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam melibatkan guru dalam mengelola sarana dan prasarana.

Sarana dan prasarana pendidikan adalah factor penunjang yang meliliki pengaruh yang cukup besar demi efektifitas suatu proses pembelajaran. Dimana sarana dan prasarana yang tidak memadai dalam suatu ruang lingkup pendidikan dapat mengakibatkan proses pendidikan mengalami ketertinggalan. Pendidikan dijaman sekarang ini tentunya perlu ditunjang dengan sarana dan prasarana yang tergolong dapat mengikuti jaman. Oleh karena itu sangatlah penting peranan administrasi saran dan prasarana dalam suatu lingkup pendidikan.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengelola hubungan sekolah-masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah yaitu, hasil analisis item 11 dan 12 tampak sebanyak 43.33% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori cukup baik dalam hal melakukan kerjasama dengan lembaga pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam hal pengembangan sekolah , dan 46.67% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam hal menjalin hubungan kerja sama dengan lembaga pemerintah, swasta, dan masyarakat dengan baik.

Hubungan sekolah dengan dunia luar tentunya perlu untuk dijaga. Dimana stakeholders pendidikan sebagai pihak yang juga punya peranan terhadap proses pendidikan yang berlangsung baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Masyarakat dalam hal ini orang tua siswa sangat perlu memahami akan pentingnya pendidikan.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengelola kesiswaan, terutama dalam rangka penerimaan siswa baru, Dan pengembangan kapasitas siswa yaitu, hasil analisis item 13 dan 14 tampak sebanyak 53.33% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori sangat baik dalam hal mempersiapkan penerimaan siswa baru melalui upaya pencitraan sekolah agar mendapat input siswa yang lebih baik, dan 53.33% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam hal melibatkan guru dalam menetapkan dan melaksanakan tata tertip .

Kinerja mengajar dapat mengupayakan terciptanya situasi yang memungkinkan berlangsungnya proses belajar mengajar (PBM) dan diartikan pula sebagai penyajian konsep, untuk itu memerlukan prinsip-pinsip dimulai dari membangkitkan perhatian siswa, menimbulkan aktivitas, sampai pada mengevaluasi sebagai mitivasi siswa untuk lebih giat dalam belajar.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengelola pengembangan kurikulum dan proses belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional yaitu, hasil analisis item 15 dan 16 tampak sebanyak 43.33% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam hal memiliki pemahaman yang komprehensif dan tepat, dan sikap yang benar tentang esensi dan tugas profesional guru sebagai pendidik, dan 43.33% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam hal mengembangkan rencana dan program pembelajaran sesuai dengan kompetensi lulusan yang diharapkan .

Seperti yang telah di kemukan bahwa perencanaan kurikulum adalah suatu aspek yang tidak perna hilang dalam proses pembelajaran, dimana perencanaan kurikulum tersebut merupakan proses yang didalamnya mengupayakan perbaikan proses pengajaran melalui kurikulum yang diterapkan dalam proses pembelajaran.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengelola keuangan sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efesien yaitu, hasil analisis item 17 dan 18 tampak sebanyak 43.33% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori cukup baik dalam hal menyusun program pengelolaan anggaran secara terbuka pada forum musyawarah pendidik, dan 46.67% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori cukup baik dalam hal melakukan pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip akuntabel dan transparan.

Komponen keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah merupakan komponen produksi yang menentukan terlaksananya kinerja-kinerja proses belajar mengajar di sekolah bersama komponen-komponen lain. Dengan kata lain setiap kinerja yang dilakukan sekolah memerlukan biaya baik itu disadari, maupun tidak disadari. Komponen keuangan dan pembiayaan itu perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya agar dana-dan yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengelola ketatausahaan dalam mendukung kegiatan sekolah yaitu, hasil analisis item 19 dan 20 tampak sebanyak 56.67% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam melakukan ketatausahaan sekolah sesuai dengan program yang disusun, dan 43.33% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam hal melakukan mengelola ketatausahaan sekolah sesuai dengan program tata usaha sekolah.

Aspek ini sangat dibutuhkan pengelolaan yang baik dalam mrndukung kinerja-kinerja sekolah, karena dimana kita ketahui bahwa tatausaha dapat membantu pihak pimpinan dalam membuat putusan dan melakukan tindakan yang tepat melihat fungsinya sebagai pusat ingatan dan sumber dokumen. Sehingga dengan adanya pencatatan keterangan-keterangan dapat digunakan sebagai keperluan informasi, pertanggung jawaban dan fungsi control.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di sekolah yaitu, hasil analisis item 21 dan 22 tampak sebanyak 46.67% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori cukup baik dalam terlibat aktif dalam pengelolaan laborotorium sekolah agar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan pembelajaran siswa, dan 56.67% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam hal melibatkan guru dalam mengelola koperasi sekolah baik sebagai unit usaha maupun sebagai sumber belajar siswa .

Aspek unit layanan khusus sekolah sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran dan kinerja kesiswaan. Karena itu bkepala sekolah diharapkan untuk memperhatikan dan meyediakan keperluan yang dapat mendukung proses pembelajaran di sekolah seperti pengadaan laboratorium, perpustakan, kperasi, dan hal-hal yang dianggap perlu.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembanhgan sekolah yaitu, hasil analisis item 23 dan 24 tampak sebanyak 63.33% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam bertindak kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan melalui cara berfikir dsan cara bertindak, dan 40% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori cukup baik dalam menumbuhkan jiwa kewirausahan dikalangan warga sekolah.

Pengembangan kreativitas dan inovasi sebagai basis kewirausahaan sekolah merupakan ikon baru bagi kepala sekolah bersama warga sekolah. Kewirausahaan sekolah dipahami sebagai kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar kiat dan sumber daya untuk mencari dan memanfaatkan peluang menuju sukses.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa yaitu, hasil analisis item 25 dan 26 tampak sebanyak 50% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori sangat baik dalam membimbing guru dalam menata dan mengelola kelas dengan baik, dan 40% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam membentuk suasana dan iklim kerja yang sehat melalui penciptaan hubungan kerja yang harmonis dikalangan warga sekolah.

Aspek menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif sangat berpengaruh karena ini berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasaan kerja dan produktifitas pendidik. Untuk itu kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistic, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolah.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan yaitu, hasil analisis item 27 dan 28 tampak sebanyak 50% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam melibatkan guru dalam pengembangan prosedur dan mekanisme layanan sistem informasi dalam penyusunan program dan pengambilan keputusan, dan 43% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam menyusun format data base sekolah sesuai dengan kebutuhan.

Aspek ini mempunyai peranan menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, pengambilan keputusan , dan perbaikan berkelanjutan, sehingga penggunanya dalam hal ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana cara menjalankannya.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek terampil dalam memanfaatkan kemajuan tegnologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah yaitu, hasil analisis item 29 dan 30 tampak sebanyak 33.33% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen sekolah , dan 53.33% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam menganjurkan guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

Aspek ini dianggap penting seiring dengan peningkatan kualitas hidup semakin menuntut manusia untuk berbagai aktifitas yang dibutuhkan dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Teknologi informasi dan komunikais yang perkembangannya begitu cepat secara tidak langsung mengharuskan manusia untuk menggunakannya dalam segala aktivitasnya.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang manajerial pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek mengelola kegiatan produksi/jasa dalam memdukung sumber pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa yaitu, hasil analisis item 31 dan 32 tampak sebanyak 33.33% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori cukup baik dalam merencanakan kegiatan produksi/jasa sesuai dengan potensi sekolah , dan 43.33% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam melakukan pengawasaan preventif dan korektif terhadap pelaksanaan kinerja sekolah .

Pengelolaan kinerja produksi/jasa diharapkan harus sesuai dengan prinsip-prinsip pengelolaan professional dan akuntabel karena itu diperlukan perencanaan yang baik dan harus sesuai potensi sekolah.

1. **Berdasarkan hasil penelitian, dalam bidang supervisi dapat diketahui bahwa :**
2. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang supervisi pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek perencanaan supervisi yaitu, hasil analisis item 33 dan 34 tampak sebanyak 46.67% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam hal pemeriksaan satuan pengajaran yang dibuat oleh guru diperiksa oleh kepala sekolah , dan 56.67% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam membimbing guru dalam menganalisis dan memilih materi/bahan pelajaran .

Dalam merencanakan supervisi, kepala sekolah harus mampu untuk merumuskan arti, tujuan , dan teknik supervisi dan menyusun program supervisi lengkap dengan program dan prangkat supervise. Hal ini sangat diperlukan demi mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang supervisi pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek pelaksanaan supervisi yaitu, hasil analisis item 35 dan 36 tampak sebanyak 43.33% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori cukup baik dalam hal melakukan observasi untuk mengetahui pelaksanaan proses belajar mengajar, dan 36.67% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam memberikan petunjuk kepada Bapak/Ibu dalam mengakhiri pelajaran.

Seperti yang telah dikemukakan bahwa pelaksanaan supervisi adalah suatu aspek yang sangat penting dalam proses belajar mengajar, dimana pelaksanaan supervisi ditekankan bagaimana mereka mampu melaksanakan program revisi pembelajaran, membimbing guru, mengajarkan wawasan/pengetahuan baru, melaksanakan unpan balik dari hasil supervisi, dan mendokumentasikan hasil supervisi secara tertib.

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah dalam bidang suvervisi pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, untuk aspek evaluasi supervisi yaitu, hasil analisis item 37 dan 38 tampak sebanyak 56.67% responden yang menyatakan bahwa kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam hal menganjurkan kepada Bapak/Ibu dalam membuat alat penilaian sesuai dengan berbagai kemampuan siswa, dan 36.67% responden menyatakan kepala sekolah masuk pada kategori baik dalam Membimbing Bapak/Ibu dalam melaksanakan evaluasi akhir.

Kepala sekolah sebagai supervisor, ia harus mampu melakukan evaluasi dan pengendalian merupakan control agar kinerja pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah di tetapkan. Pengawasaan dan pengendalian merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dikemukakan kesimpulan bahwa persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah pada SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, menunjukkan kepala sekolah telah melaksanakan tugas dan fungsi serta kewajibannya dalam bidang manajerial dan supervisi masuk dalam kategori sedang.

Kesimpulan tersebut dapat dirinci kedalam kesimpulan perdimensi sebagai berikut :

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng dari segi kompetensi manajerial termasuk kategori sedang.
2. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah SMPN di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng dari segi kompetensi supervisi termasuk kategori sedang.
3. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada kepala sekolah SMPN selaku pemimpin selayaknya selalu berupaya memperluas wawasannya dalam rangka peningkatan kinerja dalam hal manajerial dan supervisi.
2. Kepada guru-guru SMPN agar kiranya dapat berperan aktif memberikan masukan kepada kepala sekolah selaku pemimpin untuk peningkatan mutu kinerja dalam hal manajerial dan supervisi.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan lebih baik lagi, baik dari segi medote maupun cara dalam penelitian selanjutnya dengan menghubungkannya dengan peubah lainnya.

.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abimanyu, S dan Sulaiman S (Eds). 2003. *Pedoman Penulisan Skripsi.* Makassar:   FIP UNM.

Ali, M. 1985. *Penelitian Pendidikan, Prosedur dan Strategi.*Bandung: Penerbit Aksara.

Arikunto, S 1998. *Prosedur* *Penelitian Suatu Pendekatan Teori dan Praktek*.   Jakarta:PT. Rinneka Cipta.

Arikunto, S 2002. *Prosedur* *Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*.   Jakarta:PT. Rinneka Cipta.

Agus Dharma, 1992. *Manajemen Personalia,*Edisi keempat, Penerbit Erlangga   Jakarta

Bimo, Wargito, 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Andi, Jakarta

Depdikbud. 1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.

Dharma, S 2008. *Manajemen Kinerja.* Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Gorton. RA.1976. *Schoo Administration.*New York : Wm. C. Brown Company   Publishers.

Hickman, R. Graig. 1990. *Mind Manager, Soul of A Leader.* New York. Wiley And Sone.

Herabudin, 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.*Bandung : Pustaka Setia

Hartono, W 1992. *Kinerja dalam Organisasi.* Jakarta : Haji Masagun

Kartini K. 1982, *Pemimpin dan Kepemimpinan .* CV Rajawali, Jakarta

Slameto, 1995 *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta. Rieneka   cipta.

La Zaruth, Suwadji. 1996. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta : Karnisius (Anggota IKAPI ).

Mangkunegara, Prabu Azwar, A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Roda Karja.

Manrihu. 1992. *Kepemimpinan dan Keefektifan Kinerja Kepala Sekolah****,***Jakarta: Bina Aksara.

Mappincara A, 1995, Penampilan Mengajar Guru,Suatu studi pada SMP di Kota Madya Padang, Padang:Program Paska Sarjana IKIP Jakarta.

Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Cet I. Bandung : PT. Remaja   Rosdakarya.

Margono. 2000. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta : Rineka Cipta

Majid, 2000. *Perencanaan Pembelajaran dan Mengembangkan Standar Kompetensi   Guru.* Bandung: PT Remaja Rosdaya Karya.

Mitrani, A 1995. *Manajemen SDM Berdasarkan Kompetensi.* Jakarta : Pustaka   Utama Grafiti.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Jakarta.

Prawirosentono S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Edisi Pertama, Cetakan   Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Purwanto, N. M. 1991.  *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Purwanto, N. M. 1998.  *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ravianto. 1998. *Kinerja Guru Secara Sistematis*.Terjemahan Amirul Hadi, dkk. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Rakhmat 2003. *Psikologi Komunikasi.* Bandung Remaja Karya.

Sugiharto, Dkk 2007. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Fress

Siagian, S.P. 1989. *Sistem Informasi untuk Pengambilan Keputusan.* Jakarta: Gunung   Agung.

Sahertian, Piet A. (2008). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan, Dalam   Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Slameto, 1995. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya.* Jakarta : Rineka   Cipta.

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung : CV Alfa Beta

Sagala, Sayiful. (2010). Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan, Bandung:   Alfabeta.

. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Cetakan Kelima belas. Bandung: Alfabeta.

Wahjusumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Tsaeoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Winardi. 1992. Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Yudoyono. 1999. *Kinerja Pendidikan ,Dasar teoritis untukPraktek*Kinerja *Profesional,* Bandung, CV.Mandar Maju