



SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN LUWU**

RASDIANA

1743041023

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

2021



SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN LUWU

*Diajukan kepada Program Studi Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan/Program Strata Satu untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh

RASDIANA

1743041023

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

2021



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Jalan : Tamalate I Tidung Makassar Kode Pos 90222
Telp. (0411) 884457 Fax (0411) 883076
Laman: www.unm.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN LUWU”

Nama : Rasdiana
Nim : 1743041023
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Setelah diperiksa dan diteliti, naskah hasil penelitian ini telah memenuhi syarat untuk diseminarkan.

Makassar, 7 April 2021

Pembimbing I:

Dr. H. Ansar, M.Si

NIP. 19690729 200312 1 004

Pembimbing II:

Andi Wahed, S.Pd, M.Pd

NIP. 19870310 201504 1 003

Disahkan:



Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan

Dr. Eri Faridah, S.T, M.Sc

NIP. 19740224 200501 2 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
Jalan: Tamalate I Tidung, Makassar KP. 90222
Telepon: 884457, Fax. (0411) 884457
Laman: <http://fip.unm.ac.id>; E-mail: fip@unm.ac.id

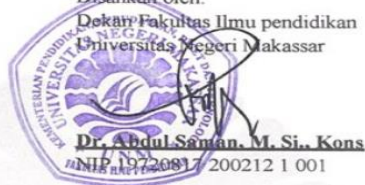
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama/NIM : Rasdiana
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu
Nomor SK : 2871/UN36.4/PP/2021







Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji pada hari Senin 07 Juni 2021 dan dinyatakan dapat diterima sebagai bagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana S1 pada Jurusan Administrasi pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar.

Disahkan oleh:
Dekan Fakultas Ilmu pendidikan
Universitas Negeri Makassar



Dr. Abdul Saman, M. Si., Kons.
NIP. 197208172002121001

Panitia Ujian

Ketua Penguji	: Dr. Pattaufi, M.Si	()
Sekretaris Penguji	: Dr. Ed. Faridah, ST., M.Sc	()
Pembimbing I	: Dr. H. Ansar, M.Si	()
Pembimbing II	: Andi Wahed, S.Pd., M.Pd	()
Penguji I	: Drs. Andi Mappincara, M.Pd	()
Penguji II	: Syamsurijal Basri, S.Pd., M.Pd	()

ABSTRAK

Rasdiana, 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar (Dibimbing oleh Dr. Ansar, M.Si dan Andi Wahed, S.Pd, M.Pd).*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu. Masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana gambaran penerapan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu, (2) Bagaimana gambaran kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu, (3) Bagaimana pengaruh pelaksanaan kepemimpinan partisipatif Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu. Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dengan jumlah sampel 99 guru ditetapkan dengan teknik random sampling. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan responden guru. Pengembangan instrumen melalui validator ahli oleh dosen pembimbing dan dosen yang dipercayakan. Analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis Inferensial. Hasil penelitian menggunakan analisis deskriptif menunjukkan hasil berikut: (1) Gaya kepemimpinan partisipatif kepala Sekolah SMA Negeri di Kabupaten luwu dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 75,8%, (2) Kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 72,7%, dan hasil penelitian menggunakan analisis inferensial menunjukkan, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi (R) 0,570 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,325. Ini berarti 32,5% variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan partisipatif, sedangkan 67,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rasdiana
NIM : 1743041023
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah
Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten
Luwu

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 7 April 2021
Yang membuat pernyataan



Rasdiana
NIM. 1743041023

MOTTO DAN PERUNTUKKAN

“ada satu hal yang harus selalu ditanamkan dalam diri”

“Sejauh apapun kita pergi, sehebat apapun kekuatan dan materi yang kita miliki, percayalah bahwa pada akhirnya tempat kita kembali adalah orang tua dan keluarga yang selalu mendukung dalam keadaan apapun.”

Rasdiana

Kuperuntukkan skripsi ini

Untuk Kedua Orang Tuaku Tercinta, terima kasih untuk titipan harapan yang besar, kesabaran yang luar biasa dan pengorbanan tak terhingga yang telah diberikan selama ini serta perhatian dan doa di siang dan malam hari yang telah engkau panjatkan. Semoga kelak anandamu menjadi manusia yang bermanfaat untuk negara, bangsa, agama, dan keluarga.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa penulis panjatkan, karena berkat Rahmat Dan Hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai tugas akhir dalam penyelesaian studi pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.

Bukan hal yang mudah dalam menyelesaikan karya ini, begitu banyak hambatan yang dihadapi oleh penulis dalam menyusun karya ini, namun berkat petunjuk, usaha, arahan dan bimbingan yang diberikan oleh berbagai pihak, maka segala hambatan dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, perkenankan lah pada kesempatan ini menyampaikan rasa syukur kepala Allah SWT yang selalu memberikan nikmat-Nya hingga hari ini, serta salam dan shalawat selalu tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi penerang kehidupan kita dengan risalahnya. Penulis juga mengucapkan dengan penuh hormat terima kasih sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Basuni dan Ibunda Jariah, serta kepada ibu Dr. H. Ansar, M.Si, dan bapak Andi wahed, S.Pd, M.Pd. masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga dalam memberikan arahan, petunjuk dan motivasi

kepada penulis mulai dari penyusunan usulan penelitian hingga selesainya skripsi ini.

Selanjutnya ucapan yang sama dihaturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. Husain Syam, M.TP., IPU selaku Rektor Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Makassar.
2. Dr. Abdul Saman, M.Si, Kons sebagai Dekan; Dr. Mustafa, M.Si sebagai WD I; Drs. Pattaufi, S.Pd, M.Si sebagai WD II; dan Dr. Ansar, M.Si sebagai WD III FIP UNM, yang telah memberikan layanan akademik, administrasi dan kemahasiswaan selama proses pendidikan dan penyelesaian Studi.
3. Dr. Ed. Faridah, ST., M.Sc sebagai Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM, yang dengan penuh perhatian memberikan bimbingan dan memfasilitasi penulis selama proses perkuliahan.
4. Dr. Wahira, M.Pd sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM, yang dengan penuh perhatian memberikan bimbingan dan memfasilitasi penulis selama proses perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan program Sarjana.
6. Dosen serta Pegawai /Tata Usaha Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan berbagai macam ilmu serta

pengetahuan, layanan akademik serta administrasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya dengan lancar.

7. Dewan Pendidikan dan Dinas Pendidikan. Terima kasih telah menerima penulis untuk meneliti dan terima kasih pula atas segala pelayanan serta informasi yang diberikan kepada penulis.
8. Teman-teman yang saya cintai Se-Jurusan Administrasi Pendidikan Angkatan 2017, kawan-kawanku yang selalu ada Yusna Ramadayani, Ulfi Aulia Suratman, Vicky De Yaza Riska, Rahmawati, Ainun Afizah, Nurul Annisa, Rahmawati, Aulia, Nur Alifkah, Andi Ratu Ayu Ashari, Miftahul Jannah, Sofiah Mahdiyatzakiyah, Eka Adelia, dan semua yang belum sempat penulis sebutkan. Terima kasih telah atas segala kesabaran dan senantiasa memberikan bantuan serta motivasi dan kesabaran dalam menyelesaikan studi penulis.

Semoga segala bantuan, dukungan, arahan dan bimbingan yang telah diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini bernilai ibadah di sisi Nya, Permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada semua pihak untuk memaafkan segala kekhilafan selama proses perkuliahan penulis, akhir kata semoga karya skripsi ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan informasi bagi pembaca terlebih kepada penulis sendiri. Aamiin.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Pustaka	11
1. Kepemimpinan Partisipatif	11
2. Kinerja Guru	20
3. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	26
B. Kerangka Pikir	27
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	31
B. Variabel dan Desain Penelitian	31
C. Definisi Operasional	32

D. Populasi dan Sampel Penelitian	34
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Deskripsi Hasil Penelitian	44
1. Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	45
2. Kinerja Guru	56
3. Analisis Inferensial	67
B. Pembahasan Hasil Penelitian	73
1. Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	73
2. Kinerja Guru	79
3. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	94
RIWAYAT HIDUP	117

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1: Populasi	35
Tabel 3. 2: Sampel	36
Tabel 3. 3: Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	37
Tabel 3. 4: Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	38
Tabel 3. 5: Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 3. 6: Bobot Skala Likert	40
Tabel 4. 1: Deskriptif Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Kinerja Guru	45
Tabel 4. 2: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Berkoordinasi	46
Tabel 4. 3: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Dalam Memotivasi	48
Tabel 4. 4: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Berkomunikasi	49
Tabel 4. 5: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Berkomunikasi	51
Tabel 4. 6: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Pengambilan Keputusan	53
Tabel 4. 7: Rincian Sub Variabel Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	54
Tabel 4. 8: Distribusi Skor Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	55
Tabel 4. 9: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kualitas Kerja	57
Tabel 4. 10: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kecepatan Atau Ketepatan Kerja	59
Tabel 4. 11: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Inisiatif Kerja	60
Tabel 4. 12: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Kerja	62
Tabel 4. 13: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Komunikasi	64
Tabel 4. 14: Rincian Sub Variabel Kinerja Guru	65
Tabel 4. 15: Distribusi Skor Kinerja Guru	66
Tabel 4. 16: Hasil Uji Normalitas	68

Tabel 4. 17: Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	69
Tabel 4. 18: Hasil Analisis Korelasi Sederhana (R)	71
Tabel 4. 19: Koefisien Determinasi (R ²)	72
Tabel 4. 20: Hasil Analisis Regresi Sederhana Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1: Kerangka Berpikir Penelitian	29
Gambar 3. 1: Skema Desain Variabel	32
Gambar 4. 1: Diagram Sub Variabel Kemampuan Berkoordinasi	47
Gambar 4. 2: Diagram Sub Variabel Kemampuan Memotivasi	49
Gambar 4. 3: Diagram Sub Variabel Kemampuan Berkomunikasi	50
Gambar 4. 4: Diagram Sub Variabel Kemampuan Pemecahan Konflik	52
Gambar 4. 5: Diagram Sub Variabel Kemampuan Pengambilan Keputusan	54
Gambar 4. 6: Diagram Rincian Sub Variabel Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	55
Gambar 4. 7: Diagram Distribusi Skor Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	56
Gambar 4. 8: Diagram Sub Variabel Kualitas Kerja	58
Gambar 4. 9: Diagram Sub Variabel Kecepatan atau Ketepatan Kerja	60
Gambar 4. 10: Diagram Inisiatif dalam Kerja	61
Gambar 4. 11: Diagram Sub Variabel Kemampuan Kerja	63
Gambar 4. 12: Diagram Sub Variabel Komunikasi	65
Gambar 4. 13: Diagram Rincian Sub Variabel Kinerja Guru	66
Gambar 4. 14: Diagram Distribusi Skor Kinerja Guru	67
Gambar 4. 15: Pengujian Normalitas P-P Plot	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. 1: Kisi-kisi Instrumen Penelitian	95
Lampiran A. 2: Permohonan Menjadi Responden	98
Lampiran A. 3: Instrumen Penelitian	99
Lampiran A. 4: Butir Pertanyaan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	100
Lampiran A. 5: Butir Pertanyaan Kinerja Guru	103
Lampiran B. 1: Uji Validitas Angket	106
Lampiran B. 2: Uji Validitas SPSS Variabel X (Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah)	107
Lampiran B. 3: Uji Validitas SPSS Variabel Y (Kinerja Guru)	109
Lampiran C. 1: Persuratan	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan adalah suatu hal yang tak dapat kita hindari. Hal ini juga terjadi dengan manajemen pengelolaan sekolah. Ada banyak bukti nyata tentang lemahnya pola manajemen pendidikan nasional dan digulirkannya otonomi daerah, membawa konsekuensi pada perubahan manajemen sekolah. Sehingga perlu untuk dilakukan penyesuaian manajemen pengelolaan sekolah dari pola lama menuju pola baru yang lebih bernuansa otonomi dan demokratis.

Berhasil atau tidaknya pelaksanaan manajemen sekolah dipengaruhi banyak faktor dimana salah satu diantaranya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Hakikat dari kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*) dan kemauan bawahan untuk mengikuti keinginan pimpinan.

Suparman berpendapat bahwa kepala sekolah adalah pemimpin, bukan penguasa. Untuk itu kebijakan yang diharapkan adalah kebijakan kepemimpinan bukan kekuasaan. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai target tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pada sebuah lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat penting dan

menentukan dalam membantu para guru dan muridnya. Dalam proses kepemimpinannya, kepala sekolah harus dapat /mampu memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolahnya secara menyeluruh (Suparman, 2019).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Bab 1 pasal 1 ayat (12) menyatakan bahwa pendidikan menengah adalah jenjang pendidikan formal yang merupakan lanjutan pendidikan dasar, berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat (Pemerintah Republik Indonesia, 2018).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan guru sebagai kepala sekolah Bab 1 pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa, “Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan” (Pemerintah Republik Indonesia, 2018).

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya, seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para pendidik (guru) dan tenaga kependidikan yang berada di bawah kewenangannya. Lingkungan sekolah yang cukup kompleks dalam pelaksanaan manajemen sekolah, mensyaratkan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang tangguh dan kuat untuk memobilisasi sumber daya sekolah, mampu mengambil keputusan, serta inisiatif dan

memiliki prakarsa yang tepat.

Danim (2006: 112) mengemukakan bahwa, “Kemampuan kepala sekolah menjalankan kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) menjadi persyaratan utama manajemen sekolah”. Akan tetapi, dalam kenyataannya tentunya tidak mudah menjalankan kepemimpinan partisipatif itu. Terdapat banyak faktor penghambat tercapainya kualitas kepemimpinan seorang kepala sekolah, seperti: proses pengangkatan kepala sekolah dimana adanya kewenangan otonomi daerah yang memberi peluang kepada pemerintah kabupaten/kota untuk membuat aturan pengangkatan kepala sekolah yang disesuaikan dengan kondisi, budaya, dan kebutuhan serta sejalan dengan program pemerintah daerah dan tidak bertentangan dengan peraturan di atasnya. Permasalahannya adalah terletak pada sebagian pemerintah daerah yang menyalahgunakan kewenangannya. Berdasarkan informasi di salah satu media berita artikel yang diterbitkan oleh Kompas dan ditulis oleh Ester Lince Napitupulu menyatakan bahwa kinerja kepala sekolah di jenjang TK sampai SMA di berbagai daerah sejak otonomi daerah dinilai memprihatinkan. Kenyataan ini akibat penunjukan kepala sekolah yang lebih didasarkan pada kepentingan politik terkait dengan dukungan pada pemilihan kepala daerah dibandingkan profesionalisme sebagai pemimpin sekolah (Kompas.com). Di Kabupaten Luwu terdapat beberapa sekolah yang mengalami pergantian kepala sekolah secara bersamaan setelah pergantian kepala daerah dan penunjukan dilakukan oleh kepala daerah itu sendiri. Perlu diketahui bahwa pendidikan seyogyanya terlepas dari kegiatan-kegiatan yang

terkait dengan perpolitikan. Di sisi lain rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam dalam melakukan tugas dan seringnya datang terlambat.

Pada proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja yang tinggi. Kenyataannya adalah masih adanya guru yang tidak melaksanakan proses belajar sesuai standar yang telah ditetapkan dan masih adanya guru yang terlambat dalam membuat laporan proses belajar mengajar yang telah dilakukan. Selain itu masih banyak dijumpai guru/karyawan yang datang terlambat, kurang disiplin, pulang sebelum jam kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagian besar hal ini terjadi karena kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik.

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan suatu hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Oleh karena itu faktor yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja guru yang berkualitas.

Salah satu faktor dari luar yang juga diperkirakan berpengaruh terhadap

kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah adalah pemimpin guru di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mempengaruhi dan meyakinkan para bawahannya (guru) dengan menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang sifatnya memaksa atau bertindak keras. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin dengan ciri yang anti terhadap sikap kekerasan dan memaksa melainkan dengan cara partisipasi kelompok dan musyawarah dalam setiap tindakan yang akan diambilnya dengan para bawahan. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah, bawahan atau staf dalam hal ini adalah guru akan merasa dihargai keberadaannya, dan ia merasa menjadi bagian penting dari sebuah organisasi sehingga akan mempengaruhi usahanya dalam melakukan tugas dan fungsinya dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik pula (Ari Septa, 2011). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan partisipatif ini akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Darmadi, 2018). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja dan perkembangan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang yang profesional.

Dalam kaitannya dengan peranan gaya kepemimpinan partisipatif dalam

meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus juga memberi contoh, sabar, dan penuh pengertian.

Hasil pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti di SMA Negeri Kabupaten Luwu, melalui guru sebagai salah satu sumber informasi, hasilnya menunjukkan bahwa dalam pengambilan keputusan/kebijakan sekolah, partisipasi guru sudah mulai cukup baik dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya jika dibandingkan dengan sebelumnya. Selanjutnya, informasi yang didapatkan dari salah satu Kepala Sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu mengatakan bahwa ia sebagai kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya selalu melibatkan semua pihak dalam pengambilan kebijakan, namun terkadang ada saja hambatan yang dihadapi dalam implementasinya terutama dalam hal kesadaran semua pihak/stakeholder sekolah untuk ikut berpartisipasi dalam memberikan suara atau pendapat melalui forum musyawarah atau rapat yang dibuka oleh kepala sekolah.

Hal ini tidak sesuai dengan pola gaya kepemimpinan yang disebutkan oleh Wahjosumidjo dalam buku yang disusun oleh Sukiyat (2019: 20) yang menyatakan bahwa, “Gaya kepemimpinan partisipatif adalah suatu keadaan dimana kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan

pengambilan keputusan, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan makin bertambah.”

Masih rendahnya kinerja guru adalah salah satu kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan, sehingga perlu segera ditingkatkan. Dengan demikian masalah ini perlu diteliti agar diketahui penyebab terjadinya. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Luwu dapat memberikan kontribusi pihak terkait, baik Dinas Pendidikan, Stakeholders dan pemerhati pendidikan sebagai dasar pembinaan kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini memfokuskan pada lima faktor yaitu 1). Kualitas kerja, 2). Kecepatan atau ketepatan kerja, 3. Inisiatif dalam kerja, 4). Kemampuan kerja, dan 5). Komunikasi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penelitian terdahulu, diantaranya, adalah: penelitian yang dilakukan oleh Muniroh dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dimana hasil uji korelasi dan analisis regresi linier menunjukkan nilai koefisien korelasi antara keduanya sebesar 0,637 artinya hubungan antara keduanya kuat dan terdapat signifikansi (Muniroh, 2015).

Diikuti penelitian yang telah dilakukan oleh tentang pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Guru dan Kinerja Guru di yang hasilnya menunjukkan bahwa korelasi antara (0,761) merupakan korelasi yang positif dan signifikan pada taraf 1% ($0,761 > 0,422$) sehingga Kepemimpinan Partisipatif dapat meningkatkan

Kinerja Guru (Kusuma, 2018).

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah disajikan di atas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru sehingga peneliti juga tertarik mengenai penelitian ini namun pada kesempatan ini memfokuskan pada satu gaya kepemimpinan saja yaitu gaya kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran penerapan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu?
2. Bagaimana gambaran kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu?
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan kepemimpinan partisipatif Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan penerapan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu.

2. Untuk mendeskripsikan gambaran kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan kepemimpinan partisipatif Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan teori-teori pada bidang Administrasi Pendidikan, khususnya dalam hal yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan kinerja guru serta pelaksanaannya di sekolah.

2. Secara Praktis

- a. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam rangka menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- b. Bagi guru, guru dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu bagi guru dapat dimanfaatkan sebagai bahan introspeksi atas kinerja yang selama ini dilakukan dan sebagai wawasan ke depan bagi guru untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik agar dapat menjadi guru yang berkualitas yaitu sebagai agen perubahan, pengembang sikap toleransi dan pengertian dan sebagai pendidik profesional.

- c. Bagi Peneliti, yaitu sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam menyusun karya tulis ilmiah setelah mengabdikan di masyarakat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan Partisipatif

a. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Chaniago, 2017).

Kepemimpinan pendidikan terdiri dari dua pengertian, yaitu kata “pendidikan” yang menerangkan di lapangan dan dimana kepemimpinan itu berlangsung, dan sekaligus menjelaskan pula sifat atau ciri-ciri kepemimpinan, yaitu bersifat mendidik dan membimbing.

Timotious (2016: 15) mengatakan “Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan atau kekuasaan yang digunakan oleh pemimpin untuk menggerakkan para pengikutnya untuk mencapai visi atau tujuan organisasi.”

Dari beberapa sudut pandang di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses mempengaruhi, menggerakkan, dan memberi

motivasi pada suatu lembaga pendidikan tertentu oleh pemimpin pendidikan bersangkutan dengan apa yang telah menjadi tujuan sebelumnya.

Dengan demikian, kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan keprofesionalan guru, dengan menggunakan sistem partisipatif ia harus mampu untuk membantu guru dalam mengenal tuntutan atau kebutuhan masyarakat sehingga bisa meningkatkan mutu sekolah dan pendidikan.

b. Strategi Kepemimpinan Pendidikan

Seorang pemimpin (*leader*) dalam mempengaruhi dan melaksanakan kepemimpinannya berbeda-beda. Nawawi mengemukakan beberapa strategi-strategi kepemimpinan (Nawawi, 2003), diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Partisipatif

Esensi partisipatif adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Kepala sekolah yang partisipatif berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam hal ini guru dalam memacu tujuan sekolah.

Sebuah pendapat mengatakan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah suatu gaya dimana semua masalah yang timbul dalam organisasi dipecahkan bersama antara pimpinan dan para bawahan. Pimpinan sangat mempercayai bawahan, menghimpun dan menggunakan pendapat bawahan. Komunikasi berlangsung ke bawah ke atas, serta ke samping, hubungan persahabatan lebih utama daripada hubungan atasan bawahan (Sutarto, 2016).

Stoner mengemukakan beberapa ciri-ciri kepemimpinan partisipatif (Sutarto, 2016), antara lain sebagai berikut: (a) pada proses kepemimpinan, kepercayaan dan kerahasiaan atasan bawahan yang tinggi. Bawahan mendiskusikan secara bebas pokok-pokok pekerjaan dengan atasan dan pimpinan selalu benar-benar melibatkan bawahan dalam pemecahan masalah; (b) pada proses komunikasi, informasi mengalir dengan bebas dan dengan tepat ke semua arah. Bawahan menerima atau menanyakan dengan tulus komunikasi ke bawah, serta atasan dan bawahan secara psikologis merupakan sahabat dan saling merasakan dengan seksama ; (c) pada proses saling mempengaruhi, dimana terjadi saling pengaruh yang ramah secara luas, kepercayaan yang tinggi, dan kerahasiaan antara atasan dan bawahan, serta pengaruh yang tinggi oleh bawahan secara langsung dan melalui perkumpulan pekerja; (d) pada proses pembuatan keputusan, dimana keputusan dibuat oleh peran serta kelompok dan biasanya konsensus dengan kesadaran tinggi tentang masalah dari tingkat yang lebih rendah; (e) pada proses penentuan tujuan, yaitu biasanya penetapan tujuan dengan peran serta kelompok ; dan (f) pada proses kontrol, dimana perhatian untuk pelaksanaan fungsi kontrol dirasakan seluruh organisasi.

Menurut pendapat Likert mengatakan bahwa strategi kepemimpinan ini merupakan strategi yang paling tepat untuk mencapai prestasi tinggi, baik dalam produktivitas maupun dalam kepuasan kerja para pegawai. Dengan adanya peran serta dari para bawahan mereka merasa ikut memutuskan berbagai masalah yang timbul. Perasaan memutuskan menimbulkan akibat baik lebih lanjut yaitu mereka

merasa ikut bertanggung jawab untuk melaksanakan keputusan yang telah dibuat bersama. Namun dalam hal ini, pemimpin juga harus mengetahui batas-batas partisipasi yang dapat dilaksanakan anggota organisasi, agar selain tidak akan kehilangan peranan dan kewibawaannya sebagai pemimpin, juga anggota organisasinya tetap berfungsi dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja yang menjadi tugas pokoknya (Sutarto, 2016).

Di sisi lain Siagian mengemukakan pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa strategi pemimpin yang partisipatif lah yang paling tepat untuk organisasi modern (Ari Septa, 2011: 19) karena: (a) dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia; (b) selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi para bawahannya; dan (c) ia senang menerima saran, pendapat, bahkan kritik dari bawahannya.

Melihat berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif mengarah pada cara bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang mengutamakan pendekatan terbuka, baik dalam menerima masukan maupun terhadap perkembangan pemikiran, menciptakan jaringan kerja yang solid, dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

2) Instruktif

Instruktif adalah fungsi atau strategi kepemimpinan dimana pimpinan berwenang untuk memerintahkan anggotanya dalam melakukan atau tidak melakukan

sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi.

3) Konsultatif

Konsultatif adalah fungsi atau strategi kepemimpinan dimana pemimpin ditempatkan sebagai tokoh utama yang diyakini mengetahui dan dapat membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi oleh anggota organisasi yang bekerja.

4) Delegatif

Adalah fungsi atau strategi kepemimpinan dimana seorang pemimpin sangat memerlukan kesediaan dan kemampuannya mendelegasikan wewenang dan tanggung jawabnya pada pimpinan-pimpinan unit kerja di bawahnya.

5) Fungsi kepemimpinan pengambilan keputusan

Adalah strategi dimana pemimpin dalam pengambilan keputusan memerlukan keberanian untuk mengambil suatu keputusan dengan segala risiko yang ada.

c. Peran Kepala Sekolah

Mulyasa menyatakan bahwa terdapat tujuh peran utama kepala sekolah dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Kompri, 2017: 61) yaitu dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Peran Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)

Menurut Wahjosumidjo (2013: 87) terdapat dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu: (a) kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah; dan (b) kepala sekolah harus memahami tugas dan

fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Dalam institusi pendidikan kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peran sangat besar dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah itu sendiri. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Rivai (2009: 32) mengemukakan pemimpin (leader) yang baik harus memiliki empat macam kualitas yaitu: (1).kejujuran, (2).pandangan ke depan, (3).mengilhami pengikutnya, dan (4).kompeten. Sedangkan kepribadian kepala sekolah tercermin dalam sifat-sifat, jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan. Jika kepribadian itu melekat pada diri kepala sekolah tentunya dalam memimpin di sekolah dapat dilakukan secara profesionalitas.

Di sisi lain Usman menjelaskan bahwa, secara umum kepala sekolah sebagai *leader*, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain (staf, siswa, masyarakat) untuk mencapai tujuan sesuai target. Dengan demikian, seorang kepala sekolah harus mengembangkan rasa memiliki terhadap sekolahnya serta memberi penghargaan dan sanksi sesuai ketentuan secara konsekuen dan konsisten. Kompetensi yang harus dimilikinya antara lain (1) mengembangkan visi dan misi sekolah, (2) mengembangkan rasa memiliki,

(3) mendorong tenaga kependidikan dan siswa agar melaksanakan peran dan fungsinya, dan (4) melaksanakan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat (Usman, 2008).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) di sekolah harus mampu menciptakan situasi belajar mengajar serta dituntut mampu meyakinkan dan menggerakkan bawahan (guru, karyawan) untuk mencapai tujuan sekolah sesuai visi dan misi sekolah tersebut.

Terdapat kaitan antara peran kepala sekolah sebagai leader dengan kepemimpinan partisipatif yaitu adalah bagaimana kepala sekolah menyarankan pada sikap bertindak seorang pemimpin yang mengutamakan pendekatan terbuka, baik dalam menerima masukan maupun terhadap perkembangan pemikiran, menciptakan jaringan kerja yang solid, dan melibatkan partisipasi bawahan dalam berbagai kegiatan yang relevan.

Dalam hal ini, Hunsaker mengatakan bahwa sebagai *leader*, kepala sekolah/madrasah mampu berperan sebagai “*koordinator, director, motivator, communicator, delegator, resolver of conflict and decision maker*” (Usman, 2008).

Menurut Hunsaker diambil lima peran kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) (Usman, 2008: 15) dapat dijabarkan sebagai berikut:

a) Kemampuan dalam koordinasi

Esensi koordinasi dalam manajemen sekolah merupakan proses penyatu paduan kegiatan yang dilakukan pegawai dengan berbagai satuan lembaga sehingga

dapat berjalan dengan selaras dan serasi (Wahjosumidjo, 2013). Dalam koordinasi peran kepala sekolah sebagai *leader* menyangkut kesamaan pandangan antara berbagai pihak yang berkepentingan dengan kegiatan dan tujuan sekolah, baik guru, personil sekolah, orang tua maupun masyarakat secara berkesinambungan dan berlangsung terus menerus untuk menciptakan dan mengembangkan kerjasama serta mempertahankan keserasian dan keselarasan tindakan sehingga sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dapat diwujudkan sesuai dengan rencana.

b) Kemampuan dalam motivasi

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (Usman, 2006: 223). Motivasi dari dalam diantaranya ingin berprestasi dan berkembang, menyenangkan pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab. Motivasi dari luar diantaranya ingin naik pangkat, nilai DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) baik, dihargai oleh teman-teman dan sebagainya. Peran kepala sekolah dalam memotivasi guru dapat diwujudkan dengan memotivasi guru terkait kegiatan pembelajaran untuk mencapai hasil yang optimal.

c) Kemampuan dalam komunikasi

Usman (2006: 336) mengemukakan “Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa isyarat”. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan unsur-unsur yang terlibat dalam sekolah, khususnya guru.

d) Kemampuan dalam pemecahan konflik

Kompri (2017: 43) mengatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai *leader* adalah kemampuan dalam menerapkan manajemen konflik. Kepala sekolah sebagai leader dalam menghadapi dan memecahkan konflik tentunya lebih profesional agar konflik tidak secara cepat menyebar di sekolah. Dalam pemecahan konflik di sekolah kepala sekolah harus berwibawa, jujur, dan transparan.

e) Kemampuan dalam pengambilan keputusan

Kepemimpinan partisipatif merupakan tipe dimana pemimpin selalu berusaha melibatkan kelompok dalam pengambilan keputusan, menghargai inisiatif, pendapat, dan ide dari anggota (Kristiawan et al., 2017). Dalam pengambilan keputusan di sekolah, kepemimpinan partisipatif mementingkan musyawarah yang diwujudkan dalam setiap jenjang masing-masing unit.

2) Peran kepala sekolah sebagai manajer

Ketut Sukardi menjelaskan bahwa tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan ialah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru (Saifuddin, 2018).

3) Peran kepala sekolah sebagai administrator

Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) seorang kepala sekolah sebagai administrator adalah menyangkut setiap kegiatan administrasi yang terkandung di

dalamnya fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan kepegawaian (Adrianto, 2019).

4) Peran kepala sekolah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (Saifuddin, 2018).

5) Peran kepala sekolah sebagai inovator

Nurkolis (2003: 121) mengemukakan bahwa, “Kepala sekolah sebagai inovator adalah kepala sekolah melaksanakan pembaruan-pembaruan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin berdasarkan prediksi-prediksi yang telah dilakukan sebelumnya.”

6) Peran kepala sekolah sebagai motivator

Sebuah pendapat menyatakan bahwa, “Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan melakukan suatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya” (Azyanti, 2018: 3).

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kata “kinerja” dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam Bahasa Inggris “*performance*” yang berarti (1) pekerjaan; perbuatan, atau (2) penampilan; pertunjukan.

Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil, dapat juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang menggunakan (*input*).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Rismawati & Mattalata, 2018: 1).

Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan (guru) kedalam dua kategori, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (guru) yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain: motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang (guru) yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, susasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Menurut Joyce (Uno & Lamatenggo, 2014: 67) mengatakan “Mengajar merupakan suatu usaha guru dalam mengelola perhatian dan waktu siswa yang

dimulai dari awal sampai akhir di dalam kelas”. Mengajar merupakan usaha guru dalam menciptakan kondisi-kondisi atau mengatur lingkungan sedemikian rupa, sehingga terjadi interaksi antara siswa dengan lingkungan, termasuk guru dan media pengajaran. Peranan guru dalam mengelola proses belajar mengajar, antara lain sebagai fasilitator, yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif, sehingga memungkinkan berlangsungnya pembelajaran, mengembangkan bahan belajar dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa dalam belajar, agar tujuan belajar dapat tercapai. Dalam hal ini ada tiga variabel penting sebagai variabel pengajaran yang menjadi acuan, yakni variabel kondisi pengajaran, variabel strategi, dan variabel hasil pengajaran.

Selain itu, penciptaan kondisi belajar yang memungkinkan tercapainya tujuan pembelajaran, bagi guru tidak cukup hanya meningkatkan profesionalisme semata (penguasaan keahlian bidang studi), akan tetapi juga dituntut agar guru mampu melakukan administrasi penunjang kegiatan pembelajaran. Dengan dua kemampuan guru ini, maka dapat diprediksi bahwa kinerja guru yang bersangkutan adalah baik.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di SMA Negeri dengan mengacu pada dua bidang tugas guru yang dikemukakan serta pandangan atas kinerja di atas, maka Mitchell merinci cakupan wilayah kinerja atas lima faktor yang dominan, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Selanjutnya, terdapat tiga kriteria dasar yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu

proses, karakteristik-karakteristik guru, dan hasil atau produk (perubahan sikap siswa).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru senantiasa berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas suatu pekerjaan guru, apa yang guru lakukan dalam proses pengajaran di dalam dan di luar kelas. Sehingga esensi dasar kinerja guru dapat dirumuskan sebagai intensitas menyeluruh dari pelaksanaan tugas-tugas guru yang terwujud dalam hasil belajar siswa.

b. Indikator Kinerja Guru

Bahri (2005: 267) mengemukakan indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai.

Adapun Mahmudi (2005: 159) menjelaskan guna mengukur kinerja masing-masing sub variabel perlu ditetapkan beberapa indikator kinerja yang merupakan sarana atau alat untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri. Indikator kinerja dapat dimanfaatkan baik oleh pihak internal organisasi maupun pihak luar.

Dari beberapa penjelasan tentang indikator kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan sarana atau alat untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri. Dalam instansi pendidikan (sekolah) indikator kinerja dapat dilihat dari tingkat tercapainya tanggung

jawab pokok guru dalam proses belajar mengajar di kelas. Indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan guru bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan sekolah yang bersangkutan.

Lamatenggo dan Uno (2014: 108) mengemukakan beberapa dimensi kinerja yang dianggap sebagai indikator kinerja adalah: 1). Kualitas kerja, 2). Kecepatan dan atau ketepatan kerja, 3). Inisiatif dalam kerja, 4). Kemampuan dalam kerja, dan 5). Kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.

Oleh karena itu, terlepas dari pengaruh variabel lain untuk melihat optimalnya variabel kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri, hal yang tidak dapat diabaikan dalam mengoptimalkan kinerja guru adalah beberapa sub variabel/indikator yang digunakan dalam penelitian ini (Uno & Lamatenggo, 2014) meliputi:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja guru mengacu pada kompetensi profesional guru dalam kegiatan belajar mengajar. Secara rinci seperti merencanakan program pengajaran dengan tepat, melaksanakan penilaian hasil belajar, menilai hasil belajar dengan teliti, dan menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran (Uno & Lamatenggo, 2014).

2) Kecepatan/ketepatan kerja

Kecepatan atau ketepatan kerja guru mengacu pada karakteristik dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan cepat dan tepat, seperti kemampuan dalam menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran,

memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa, dan menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik (Mitchell, 2008).

3) Inisiatif kerja

Inisiatif kerja guru mengacu pada kemauan guru secara ikhlas untuk mengembangkan kemampuan atau kompetensinya secara terus menerus dalam hal menggunakan media dalam pembelajaran, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik, dan menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah. Inisiatif kerja guru merupakan kemampuan guru untuk melahirkan buah pikiran yang kreatif dan orisinal dalam melaksanakan tugasnya, yakni berinisiatif untuk mencoba sesuatu yang baru dan mampu berinovasi (A. Susanto, 2016).

4) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja guru mengacu kapasitas seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, seperti mampu dalam memimpin kelas, mampu mengelola interaksi belajar mengajar, mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa, dan menguasai landasan pendidikan (Uno & Lamatenggo, 2014).

5) Komunikasi

Komunikasi guru mengacu pada kemampuan guru dalam menyampaikan pesan yang ingin disampaikan baik tertulis maupun lisan dalam proses pembelajaran di dalam dan di luar kelas, seperti melaksanakan layanan bimbingan belajar,

mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, menggunakan berbagai teknik komunikasi dalam mengelola proses belajar mengajar, dan terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran (Uno & Lamatenggo, 2014).

3. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja

Guru

Tinggi rendahnya mutu suatu lembaga pendidikan (sekolah) sangat dipengaruhi oleh kinerja guru yang ada di dalamnya. Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Guru memiliki peran sebagai pengajar, pendidik, pembimbing, motivator, teladan, administrator, evaluator, inspirator, dan lain-lain (Safitri, 2019). Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, dalam hal ini kinerja atau prestasi guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Konsep kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin (kepala sekolah) melibatkan partisipasi pengikut (guru) dalam kegiatan-kegiatan yang relevan (Y. Susanto, 2017). Dalam hal ini pemimpin disebut sebagai pemimpin partisipan (*participative leadership*) yang berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwasanya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru karena pemimpin (kepala sekolah) mampu mempengaruhi bawahan (guru) agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (kinerjanya) dengan maksimal. Pemilihan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan menentukan keberhasilan peningkatan kinerja guru di bawah pimpinannya sehingga mampu membawa sekolah ke arah peningkatan kualitas dan layanan.

Membicarakan ukuran kinerja, maka yang timbul dalam pemikiran adalah wujud kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai (guru), hal ini sesuai dengan pendapat Schuler dan Susan (1999: 11), bahwa ada tiga jenis kriteria yang diketahui:

- a) Kriteria berdasarkan sifat: memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku: terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan yang membutuhkan hubungan antar personal, contoh: sikap ramah atau menyenangkan pelanggan dan perbuatan yang membawanya ke puncak kinerja.
- c) Kriteria berdasarkan hasil: kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

B. Kerangka Pikir

Masih rendahnya kinerja guru adalah salah satu kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, khususnya di SMA Negeri Kabupaten Luwu. Berhasil

atau tidaknya pelaksanaan manajemen sekolah dipengaruhi banyak faktor dimana salah satu diantaranya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya, seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para pendidik (guru) dan tenaga kependidikan yang berada di bawah kewenangannya. Masuknya kepentingan politik dalam penunjukan kepala sekolah adalah salah satu masalah yang dapat menghambat tercapainya mutu sekolah karena penunjukannya tidak berdasarkan pada profesionalisme kepala sekolah itu sendiri, khususnya pada gaya kepemimpinan yang digunakan. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan.

Pada kajian teori di atas ada beberapa macam strategi kepemimpinan. Dari semua strategi kepemimpinan tersebut ada salah satu strategi kepemimpinan yang dipandang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu kepemimpinan partisipatif. Hal ini senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Danim (2006: 112) bahwa, “Kemampuan kepala sekolah menjalankan kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) menjadi persyaratan utama manajemen sekolah”. Strategi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah merupakan strategi kepemimpinan yang terbaik dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memajukan pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Strategi kepemimpinan partisipatif adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa strategi kepemimpinan ini merupakan pola perilaku dan strategi

yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah (Sutarto, 2016).

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam manajemen pendidikan. Organisasi sekolah merupakan organisasi pendidikan formal, untuk mencapai tujuan memerlukan penggerak yang sangat dominan yaitu kepala sekolah. Dalam implementasinya di dunia pendidikan khususnya sekolah, strategi kepemimpinan partisipatif lebih banyak memberi kesempatan kepada para guru untuk mengembangkan kreativitasnya dan membuka peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam program-program sekolah, sehingga strategi kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif diduga dapat mempengaruhi guru, yang berarti semakin meningkat intensitas kepemimpinan partisipatif yang dilakukan kepala sekolah diduga juga meningkatkan kinerja guru yang dipimpinya yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1: Kerangka Berpikir Penelitian

C. Hipotesis

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata "*Hypo*" (sementara) dan "*Thesis*" (pernyataan atau teori). Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap kajian yang akan peneliti teliti untuk mengetahui kebenaran kajian yang telah diteliti (Martono, 2014).

Berdasarkan landasan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Data didapat melalui kuesioner instrumen tentang pelayanan akademik terhadap kepuasan mahasiswa. Penarikan data kedua variabel tersebut melalui kuesioner, pernyataan-pernyataan yang merujuk pada kepemimpinan partisipatif dan kinerja guru yang diajukan pada responden, yakni guru. Pada pendekatan ini data akan dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah diajukan.

Adapun jenis Penelitian ini menggunakan metode survei, menurut Siregar (2017) metode survei dalam bentuk studi regresi (pengaruh) yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji dan memprediksi seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri di Kabupaten Luwu sebagai variabel terikat (*dependent*) dengan menggunakan instrumen utama kuesioner terhadap guru.

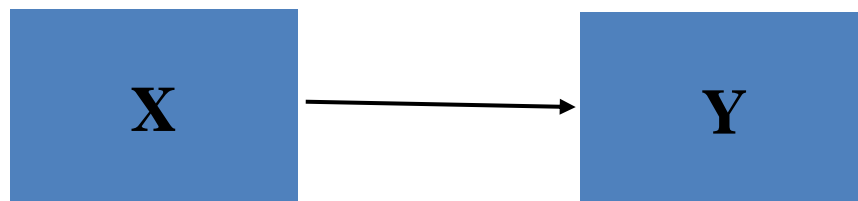
B. Variabel dan Desain Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut

kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas: Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah. Variabel bebas dalam penelitian ini diberi simbol X.
2. Variabel terikat: variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Variabel terikat dalam penelitian ini diberi simbol Y.

Penelitian ini digolongkan dalam jenis penelitian survei dalam bentuk studi pengaruh (regresi) dengan tujuan untuk mencari pengaruh sebab akibat (Sugiyono, 2008), yaitu pengaruh variabel bebas (kepemimpinan partisipatif kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru) di SMA Negeri di Kabupaten Luwu.



Gambar 3. 1: Skema Desain Variabel

Keterangan:

Simbol X adalah variabel bebas yaitu kepemimpinan partisipatif kepala sekolah.

Simbol Y adalah variabel terikat yaitu kinerja guru.

C. Definisi Operasional

Agar dalam pelaksanaan penelitian menjadi lebih terarah, maka penting bagi peneliti untuk menjelaskan mengenai pengertian dan makna dari istilah yang

digunakan dalam penelitian ini. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah

Strategi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah adalah kemampuan mempengaruhi guru dan pegawai sekolah agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai program atau kegiatan yang akan dilakukan, dan akan ditentukan bersama antara kepala sekolah dan guru serta pegawai sekolah. Seorang kepala sekolah harus mampu menyadari bahwa dia adalah bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan dengan cara musyawarah, serta menilai kinerjanya. Adapun pengambilan data tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah menggunakan angket dengan sub variabel yang menjadi indikator, diantaranya: (1). Kemampuan berkoordinasi; (2). Kemampuan memotivasi; (3) kemampuan berkomunikasi; (4). Kemampuan dalam pemecahan konflik; dan (5) kemampuan pengambilan keputusan.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran dari hasil kerja yang dilakukan oleh seorang guru atau unjuk kerja. Dengan demikian kinerja guru berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja guru. Kinerja guru berkaitan dengan bagaimana guru melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dan hasil- hasil yang dicapai. Kinerja guru senantiasa berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas suatu pekerjaan guru, apa yang guru lakukan dalam

proses pengajaran di dalam dan di luar kelas. Tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai pengajar, sebagai pembimbing, dan sebagai administrator kelas. Data tentang kinerja guru diungkapkan oleh guru sendiri sebagai sumber data dengan menggunakan metode angket.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam hal ini berarti populasi merupakan keseluruhan dari objek atau subjek yang diteliti dengan permasalahan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada batas-batas wilayah Kabupaten Luwu yang berbatasan dengan 5 (lima) kabupaten dan 1 (satu) teluk. Batas yang diambil dalam penelitian ini adalah batas di sebelah timur (Teluk Bone) yang secara administratif terdiri dari 9 Kecamatan, diantaranya Kecamatan Larompong, Larompong Selatan, Suli, Belopa, Kamanre, Belopa utara, Ponrang, Ponrang selatan, dan Bua. Dimana kecamatan yang dijadikan populasi yaitu kecamatan Ponrang dan Bua dengan alasan bahwa kedua kecamatan ini adalah kecamatan yang dikategorikan sebagai kawasan industri menengah dengan dan juga kemajuan dalam bidang pendidikan cukup baik. Adapun jumlah SMA Negeri yang berada di kedua kecamatan ini berdasarkan situs data sekolah Kementerian

Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemdikbud) adalah 3 (tiga) yaitu masing-masing di kecamatan Ponrang berjumlah 2 (dua) dan kecamatan Bua 1 (satu) dengan sebaran tabel berikut ini:

Tabel 3. 1: Populasi

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMA Negeri 4 Luwu	61
2.	SMA Negeri 10 Luwu	54
3.	SMA Negeri 15 Luwu	33
JUMLAH		148

Sumber: Data Pokok Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

2. Sampel

Menurut Martono (2014: 76) “Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.”

Pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu mengambil anggota sampel dari populasi. Arikunto menyatakan bahwa untuk mengambil sampel dengan jumlah subjeknya besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 1992). Berikutnya (Siregar, 2017) dalam pengambilan sampel bisa menggunakan teknik slovin. Teknik slovin merupakan teknik untuk menghitung jumlah sampel minimal. Dapat ditentukan dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{148}{1 + 148(0,1)^2}$$

$$n = \frac{148}{149(0,01)}$$

$$n = 99,32$$

Keterangan:

n: Sampel

N: Populasi

e: Tingkat Kesalahan 10%

Maka dapat disimpulkan sampel dari penelitian ini sebanyak 99,32 responden atau dibulatkan menjadi 99 sampel, dimana kemudian didistribusikan ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 2: Sampel

NO	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1.	SMA Negeri 4 Luwu	61	39
2.	SMA Negeri 10 Luwu	54	35
3.	SMA Negeri 15 Luwu	33	25
JUMLAH		148	99

E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi.

2. Prosedur Pengumpulan Data

a. Kuesioner (angket)

Menurut Rukajat (2018: 26) dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan,

akurat, dan terpercaya. Untuk memperoleh data primer yang diperlukan, teknik yang digunakan adalah pengisian kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator yang mendukung variabel yang diungkap.

b. Uji Coba Instrumen

1) Uji validitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu akan dilakukan pengujian validitas terhadap instrumen penelitian baik kepemimpinan partisipatif kepala sekolah maupun kinerja guru untuk masing-masing variabel. Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur” (Sugiyono, 2008). Uji validitas bertujuan untuk mengukur instrumen yang telah disusun dan dapat dikatakan valid, yaitu jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Validitas ini dilakukan dengan konsultasi kepada ahli. Setelah konsultasi dengan ahli angket dianalisis mengenai susunan kalimat terkait dengan hal-hal yang diteliti.

Untuk mengetahui kevalidan instrumen penelitian, perlu dilakukan pengujian dengan cara membandingkan nilai sig. dengan taraf signifikan 0,05. Artinya bahwa jika nilai sig < dari 0,05 maka dinyatakan valid. Berikut adalah tabel rincian hasil uji validitas Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah (X) dan Kinerja Guru (Y):

Tabel 3. 3: Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

No.	Sub variabel	Butir Semula	Σ Butir gugur	Σ Butir sah	No. Butir Gugur
1.	Kemampuan berkoordinasi	6	1	5	6
2.	Kemampuan dalam memotivasi	4	-	4	
3.	Kemampuan berkomunikasi	7	2	5	16, 17
4.	Kemampuan pemecahan konflik	6	1	5	21
5.	Kemampuan pengambilan keputusan	6	1	5	26
Jumlah		29	5	24	

Tabel 3. 4: Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No.	Sub variabel	Butir Semula	Σ Butir gugur	Σ Butir sah	No. Butir Gugur
1.	Kualitas kerja	8	3	5	1, 7, 8
2.	Kecepatan atau ketepatan kerja	7	4	3	10, 11, 13, 15
3.	Inisiatif dalam bekerja	9	3	6	18, 20, 24
4.	Kemampuan kerja	8	2	6	30, 32
5.	komunikasi	8	2	6	33, 39
Jumlah		40		26	

2) Uji reliabilitas

Pengujian selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih” (Sugiyono, 2008).

Uji signifikan dilakukan pada taraf signifikansi 0,6 yang artinya jika nilai sig < dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 3. 5: Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	R_{α}	Kriteria
1.	Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	0,887	Reliabel
2.	Kinerja Guru	0,800	Reliabel

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai R_{α} Variabel X yaitu sebesar 0,887 dan variabel Y yaitu sebesar $0,800 > 0,6$, sehingga dapat dikatakan reliable.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah dokumen yang ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian mengenai jumlah guru di sekolah bersangkutan.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berguna untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi apa adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses dan menciptakan seperangkat kategori atau pola. Pada

statistik deskriptif penelitian hanya menggambarkan keadaan data apa adanya melalui parameter-parameter seperti mean, median, modus, distribusi frekuensi dan ukuran statistik lainnya.

Untuk mengukur variabel yang digunakan maka diminta memberikan respon terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban di antara lima pilihan”, yaitu:

Skala likert berdasarkan bobot dari jawaban responden (Siregar, 2017: 26)

Tabel 3. 6: Bobot Skala Likert

Kriteria	Skor/Bobot
Tidak Pernah	1
Jarang	2
Kadang-kadang	3
Sering	4
Selalu	5

Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 2.5 *for windows*, sehingga diperoleh rata-rata, skor terendah, skor tertinggi, standar deviasi, distribusi frekuensi, dan persentase. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi sederhana. Adapun pendekatan Thurstone yang digunakan untuk mencari interval, yaitu sebagai berikut:

$$Interval = \frac{skor\ ideal\ max - skor\ ideal\ min}{n\ (jumlah\ kategori)}$$

Dimana kategori dimaksud adalah:

ST = Sangat Tinggi

T =Tinggi

SD = Sedang

R = Rendah

SR = Sangat Rendah

2. Teknik Analisis Inferensial

Teknik analisis data selanjutnya adalah Analisis Statistik inferensial adalah proses pengambilan kesimpulan-kesimpulan berdasarkan data sampel yang lebih sedikit menjadi kesimpulan yang lebih umum untuk sebuah populasi.

Setelah melakukan uji instrumen penelitian maka selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk berlanjut pada pengujian hipotesis, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Siregar (Siregar, 2017: 153) berpendapat “Uji normalitas terhadap suatu data bertujuan untuk mengetahui apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuan penggunaan metode *Kolmogorov-Smirnov* adalah data yang dikatakan normal apabila signifikan $\geq 0,05$.

2) Uji linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan regresi dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria yang digunakan jika nilai

signifikan *deviation from linearity* lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *deviation from linearity* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak bersifat linier.

b. Uji Hipotesis

1) Analisis regresi linear sederhana

a) Analisis Korelasi (R)

Analisis regresi linier sederhana adalah arah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dalam hal ini kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan variabel dependen (Y) dalam hal ini adalah kinerja guru). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Data yang digunakan berskala interval atau rasio.

Menurut Siregar (Siregar, 2017: 26) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = Sangat rendah

0,20 - 0,399 = Rendah

0,40 - 0,599 = Sedang

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat kuat

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinan dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinan. Koefisien determinan (R^2) merupakan besaran non negatif dan besarnya koefisien determinasi adalah ($0 < R^2 < 1$). Jika koefisien determinan bernilai 0, maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinan bernilai 1, maka ada keterikatan sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2) Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana jika nilai sig $< 0,05$ maka artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan serta memberikan gambaran tentang data setiap variabel yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan menafsirkan nilai mean, median, modus, standar deviasi dan rentang. Berdasarkan data tentang variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y) diungkap dengan menggunakan angket. Angket masing-masing terdiri dari 24 item untuk variabel X dan 26 item untuk variabel Y. Adapun setiap item mempunyai 5 alternatif jawaban dengan skala (1-5). Variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terdiri dari lima sub variabel, yaitu: (1). Kemampuan berkoordinasi, (2). Kemampuan dalam memotivasi, (3). Kemampuan dalam berkomunikasi, (4). Kemampuan dalam pemecahan konflik, (5). Kemampuan pengambilan keputusan. Sedangkan variabel kinerja guru juga terdiri dari lima sub variabel, yaitu: (1). kualitas kerja, (2) kecepatan atau ketepatan kerja, (3). inisiatif dalam kerja, (4). kemampuan kerja, dan (5) komunikasi.

Adapun data hasil penelitian untuk masing-masing variabel disajikan secara deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4. 1: Deskriptif Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

		Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N	Valid	99	99
	Missing	0	0
Mean		104.7071	115.1111
Median		107.0000	117.0000
Mode		115.00	130.00
Minimum		24.00	26.00
Maximum		120.00	130.00
Sum		10366.00	11396.00

Sumber: Output SPSS 25

Melalui penghitungan statistik deskriptif diperoleh di atas akan digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y).

1. Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

Dari data hasil penelitian tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah untuk masing-masing variabel dan sub variabel dapat dideskripsikan menggunakan bantuan SPSS 25 yang diawali dengan menentukan kelas interval untuk setiap kategori. Penjelasan lebih rinci dapat dilihat sebagai berikut:

a. Sub Variabel Kemampuan berkoordinasi

Berdasarkan pada hasil pengolahan data melalui SPSS 25, diperoleh nilai mean (Me) sub variabel kemampuan berkoordinasi yaitu 22.09, median (Med) 23, modus (Mo) 25, nilai maksimum 25, dan nilai minimum 5.

Kelas interval, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Berdasarkan hasil analisis rata-rata skor sub variabel kemampuan berkoordinasi kepala sekolah 22.09 yaitu berada pada rentang skor 21-25. Hal ini dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi pada sub variabel kemampuan berkoordinasi oleh kepala sekolah berikut ini:

Tabel 4. 2: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Berkoordinasi

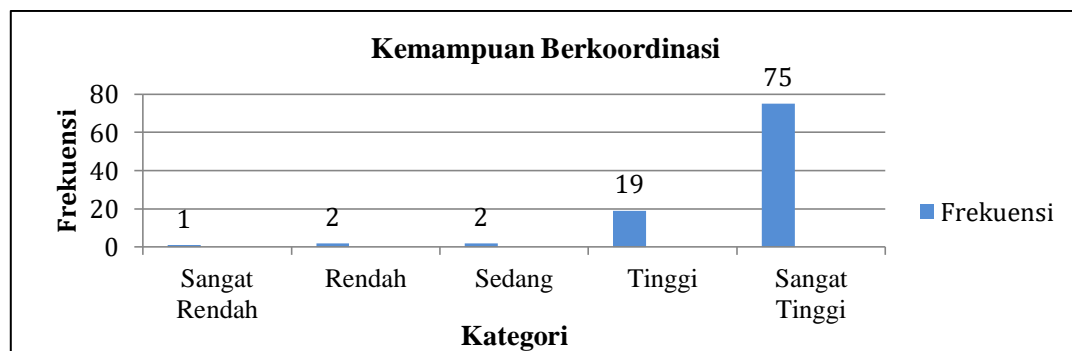
Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	5 - 8	1	1.0
R	9 - 12	2	2.0
SD	13 - 16	2	2.0
T	17 - 20	19	19.2
ST	21 - 25	75	75.8
Total		99	100

Melihat pada distribusi skor sub variabel kemampuan berkoordinasi kepala sekolah, diketahui jumlah frekuensi kemampuan berkoordinasi kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi terbanyak yaitu 75 guru (75.8%) yang mengindikasikan bahwa kemampuan berkoordinasi kepala sekolah cenderung menempati kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mempunyai kemampuan yang sangat tinggi dalam menciptakan kesamaan pandangan dengan guru terkait dengan kegiatan dan tujuan sekolah yang dilakukan melalui menjalin hubungan yang baik dan kerjasama dengan guru serta mendelegasikan wewenang dengan baik di sekolah dengan item pernyataan yang diajukan kepada guru yaitu kepala sekolah: dalam keseharian mampu menciptakan hubungan baik

dengan guru dan staf, mampu menjalin silaturahmi dan memupuk rasa kekeluargaan dengan guru, mampu menjalin kerja sama baik dengan guru, mampu dalam melaksanakan tugas, mengajak, mendorong guru untuk diajak kerjasama menjalankan visi dan misi sekolah, dan mampu mendelegasikan wewenang dalam hal administrasi sekolah/pembelajaran kepada guru.

Berdasarkan hal tersebut, maka secara jelas divisualisasikan dengan gambar diagram batang sebagai berikut:

Gambar 4. 1: Diagram Sub Variabel Kemampuan Berkoordinasi



b. Kemampuan dalam memotivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS 25, diperoleh nilai mean (Me) sub variabel kemampuan memotivasi yaitu 17.71, median (Med) 18, modus (Mo) 20, nilai maksimum 20, dan nilai minimum 4.

Kelas interval, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{20 - 4}{5} = 3,2 = 3$$

Berdasarkan hasil analisis rata-rata skor sub variabel kemampuan memotivasi kepala sekolah 17.71 yaitu berada pada rentang skor 17-20.

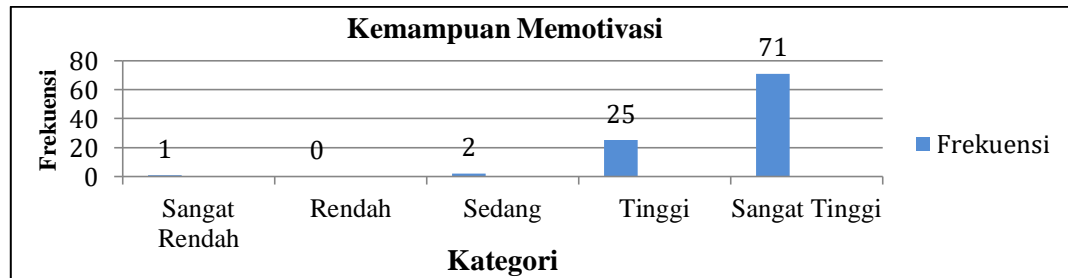
Tabel 4. 3: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Dalam Memotivasi

Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	4 - 6	1	1.0
R	7 - 9	0	0
SD	10 - 12	2	2.0
T	13 - 16	25	25.3
ST	17 - 20	71	71.7
Total		99	100

Berdasarkan pada distribusi skor sub variabel kemampuan memotivasi kepala sekolah, diketahui jumlah frekuensi kemampuan memotivasi kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi terbanyak yaitu 71 guru (71.7%) yang mengindikasikan bahwa kemampuan memotivasi kepala sekolah cenderung menempati kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki pribadi motivator yang tinggi sehingga ia mampu memotivasi guru dalam menyusun dan menyajikan program pengajaran dengan baik dengan item pernyataan yang diajukan kepada guru yaitu kepala sekolah: memotivasi guru dalam menyusun, menyajikan, dan mengevaluasi program pengajaran, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dalam mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan, kepala sekolah berkepribadian baik dan mampu memotivasi guru untuk menjadi teladan dalam pelaksanaan tugas, serta kepala sekolah memberi perhatian terhadap kebutuhan guru agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hal di atas, secara jelas divisualisasikan dengan gambar diagram batang sebagai berikut:

Gambar 4. 2: Diagram Sub Variabel Kemampuan Memotivasi



c. Kemampuan berkomunikasi

Berdasarkan pada hasil pengolahan data melalui SPSS 25, diperoleh nilai mean (Me) sub variabel kemampuan berkomunikasi yaitu 21.60, median (Med) 22, modus (Mo) 23, nilai maksimum 25, dan nilai minimum 5.

Adapun kelas interval, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Berdasarkan hasil analisis rata-rata skor sub variabel kemampuan berkomunikasi kepala sekolah 21.60 yaitu berada pada rentang skor 21-25. Hal ini dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi pada sub variabel kemampuan berkomunikasi oleh kepala sekolah berikut ini:

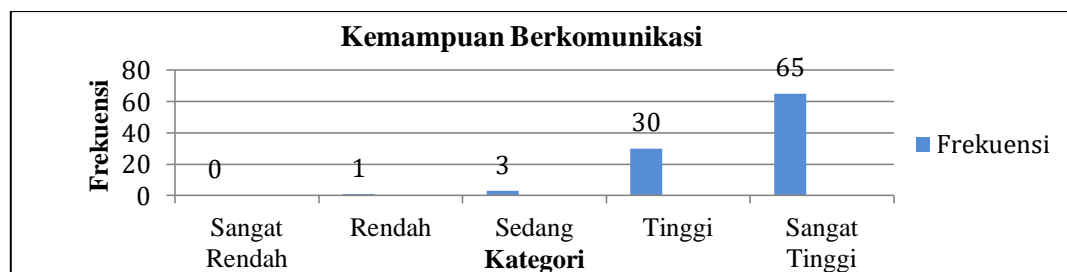
Tabel 4. 4: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Berkomunikasi

Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	5 - 8	0	0
R	9 - 12	1	1.0
SD	13 - 16	3	3.0
T	17 - 20	30	30.3
ST	21 - 25	65	65.7
Total		99	100

Pada distribusi skor kemampuan berkomunikasi kepala sekolah, diketahui jumlah frekuensi kemampuan berkomunikasi kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi terbanyak yaitu 65 guru (65.7%) yang mengindikasikan bahwa kemampuan berkomunikasi kepala sekolah cenderung menempati kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan komunikasi yang sangat tinggi dalam menjalin hubungan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam sekolah dalam bentuk komunikasi secara lisan maupun tertulis, mudah dimengerti sehingga mendapatkan timbal balik dari guru dengan baik dengan item pernyataan yang diajukan kepada guru yaitu kepala sekolah: menjalin komunikasi timbal balik dengan guru dan pegawai dalam rapat, menjalin komunikasi timbal balik dengan guru berkaitan dengan PBM, menjalin komunikasi lisan maupun tertulis dengan guru dan karyawan yang mudah dipahami, pilihan kata dan gaya bahasa yang dipakai untuk berkomunikasi dalam rapat maupun di luar baik sehingga mudah dipahami.

Berdasarkan hal di atas, secara jelas divisualisasikan dengan gambar diagram berikut:

Gambar 4. 3: Diagram Sub Variabel Kemampuan Berkomunikasi



d. Kemampuan dalam pemecahan konflik

Berdasarkan pada hasil pengolahan data melalui SPSS 25, diperoleh nilai mean (Me) sub variabel kemampuan dalam pemecahan konflik yaitu 21.40, median (Med) 22, modus (Mo) 23, nilai maksimum 30, dan nilai minimum 6.

Adapun kelas interval, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{30 - 6}{5} = 4,8 = 5$$

Berdasarkan hasil analisis rata-rata skor sub variabel kemampuan dalam pemecahan konflik kepala sekolah 21.40 yaitu berada pada rentang skor 21-25. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Berkomunikasi

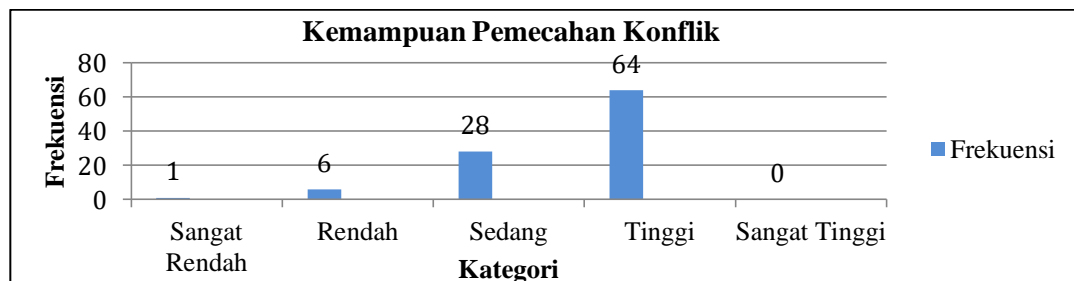
Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	6 - 10	1	1.0
R	11 - 15	6	6.1
SD	16 - 20	28	28.3
T	21 - 25	64	64.6
ST	26 - 30	0	0
Total		99	100

Pada tabel distribusi skor sub variabel kemampuan dalam pemecahan konflik oleh kepala sekolah di atas, diketahui jumlah frekuensi kemampuan pemecahan konflik kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi terbanyak yaitu 64 guru (64.6%) yang mengindikasikan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam pemecahan konflik cenderung menempati kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki manajemen konflik yang tinggi sehingga konflik tidak menyebar secara cepat di sekolah. Manajemen konflik

dilakukan kepala sekolah dengan cara menganalisa konflik, sikap kooperatif dan musyawarah dalam penyelesaian konflik dengan item pernyataan yang diajukan kepada guru yaitu kepala sekolah: mampu menganalisa permasalahan di sekolah, konsisten dan menentukan skala prioritas dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi sekolah, kooperatif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa maupun guru, kepala sekolah mengajak guru untuk bertukar pendapat dan berunding terkait permasalahan yang terjadi di sekolah, dan berusaha memberikan bimbingan kepada guru apabila terjadi konflik/permasalahan.

Dengan demikian, secara jelas dapat divisualisasikan dengan diagram berikut ini:

Gambar 4. 4: Diagram Sub Variabel Kemampuan Pemecahan Konflik



e. Kemampuan pengambilan keputusan

Pada hasil pengolahan data melalui SPSS 25, diperoleh nilai mean (Me) sub variabel kemampuan pengambilan keputusan yaitu 21.91, median (Med) 22, modus (Mo) 25, nilai maksimum 25, dan nilai minimum 5.

Adapun kelas interval, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Berdasarkan hasil analisis rata-rata skor sub variabel kemampuan pengambilan keputusan kepala sekolah 21.91 yaitu berada pada rentang skor 22-25.

Berikut tabel distribusi frekuensi kemampuan pengambilan keputusan:

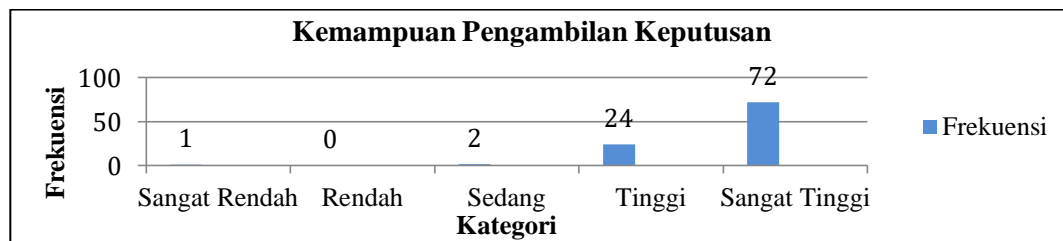
Tabel 4. 6: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Pengambilan Keputusan

Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	5 - 8	1	1.0
R	9 - 12	0	1.0
SD	13 - 16	2	2.0
T	17 - 20	24	24.2
ST	21 - 25	72	72.7
Total		99	100

Pada tabel distribusi skor sub variabel di atas, diketahui jumlah frekuensi kemampuan pengambilan keputusan oleh kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi terbanyak yaitu 72 guru (72.7%) yang mengindikasikan bahwa kemampuan pengambilan keputusan oleh kepala sekolah cenderung menempati kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam pengambilan keputusan di sekolah sangat menjunjung tinggi musyawarah sehingga dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dengan melibatkan semua pihak khususnya guru, yang pada akhirnya diperoleh hasil keputusan atas dasar kesepakatan bersama dengan item yang diajukan kepada guru yaitu kepala sekolah: dalam rapat mampu memberikan pendapat dan keputusan kepada bawahan, menghargai pendapat/aspirasi dan mempertimbangkan masukan bawahan dalam pengambilan keputusan, mengikutsertakan guru, karyawan, dan staf dalam pengambilan keputusan. Melaksanakan pengambilan keputusan dengan cepat, tegas, dan tepat sasaran.

Dengan berdasarkan hal di atas, secara jelas distribusi skor sub variabel kemampuan pengambilan keputusan dapat divisualisasikan dengan gambar diagram sebagai berikut:

Gambar 4. 5: Diagram Sub Variabel Kemampuan Pengambilan Keputusan



Secara jelas, besaran persentase masing-masing sub variabel kepemimpinan partisipatif dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 7: Rincian Sub Variabel Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

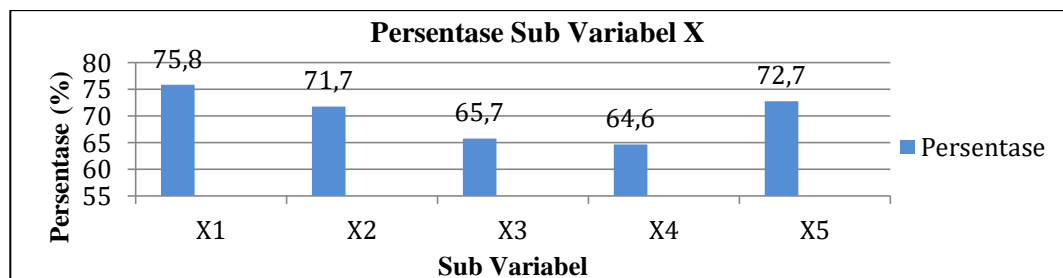
No	Sub Variabel (X)	Persentase (%)	Kategori
1	Kemampuan berkoordinasi	75.8	Sangat Tinggi
2	Kemampuan memotivasi	71.7	Sangat Tinggi
3	Kemampuan berkomunikasi	65.7	Sangat Tinggi
4	Kemampuan dalam pemecahan konflik	64.6	Tinggi
5	Kemampuan pengambilan keputusan	72.7	Sangat Tinggi

Melihat tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa hampir semua sub variabel termasuk kategori sangat tinggi kecuali kemampuan dalam pemecahan konflik dengan persentase 64.6% termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara garis besar kepemimpinan partisipatif kepala sekolah SMA Negeri di kabupaten Luwu dapat dikategorikan berada pada kategori yang sangat tinggi, yang berarti bahwa kepala sekolah memiliki keterbukaan dan keinginan yang sangat tinggi dalam memposisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama yang

tentunya banyak melibatkan anggota kelompok dalam hal ini guru dalam memacu tujuan sekolah.

Berdasarkan hal di atas, untuk lebih jelasnya divisualisasikan dengan gambar diagram berikut ini:

Gambar 4. 6: Diagram Rincian Sub Variabel Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah



Adapun kategori kecenderungan keseluruhan variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah jika dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Kelas interval variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{120 - 24}{5} = 19,2 = 19$$

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.1 didapat rata-rata skor kepemimpinan partisipatif kepala sekolah 104.70 berada pada rentang skor 100 - 120.

Tabel 4. 8: Distribusi Skor Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

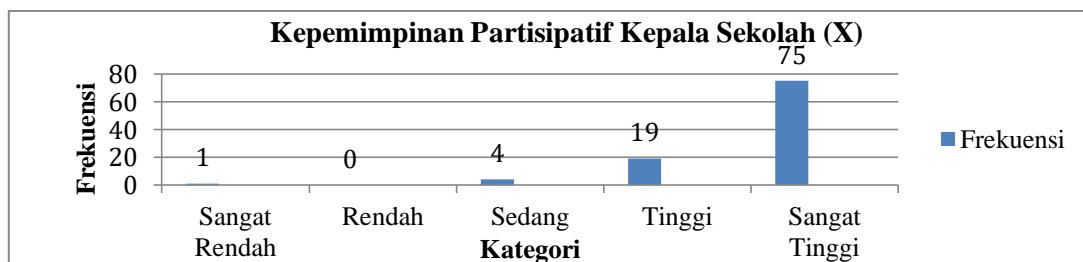
Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	24 - 42	1	1.2
R	43 - 61	0	0
SD	62 - 80	4	4.0
T	81 - 99	19	19.2
ST	100 - 120	75	75.8
Total		99	100

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel distribusi skor kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, diketahui jumlah frekuensi variabel kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu frekuensi terbanyak adalah 75 guru (75.8%) yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah cenderung menempati kategori sangat tinggi. Hal menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan dan perhatian yang sangat tinggi dalam mengikutsertakan anggota organisasi (guru) sesuai posisi dan kewenangannya untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan yang relevan untuk mencapai tujuan sekolah yang dapat dilakukan melalui kemampuan berkoordinasi, memotivasi, berkomunikasi, pemecahan konflik, dan pengambilan keputusan.

Dengan berdasar pada tabel secara jelas divisualisasikan melalui gambar diagram berikut ini:

Gambar 4. 7: Diagram Distribusi Skor Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah



2. Kinerja Guru

Dari data hasil penelitian tentang kinerja guru untuk masing-masing sub variabel dapat diketahui melalui perhitungan SPSS 25 dengan menentukan kelas interval terlebih dahulu. Adapun rincian hasil yang diperoleh pada setiap sub variabel kinerja guru dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Berdasarkan pada hasil pengolahan data melalui SPSS 25, diperoleh nilai mean (Me) sub variabel kualitas kerja yaitu 26.33 median (Med) 27, modus (Mo) 30, nilai maksimum 30, dan nilai minimum 6.

Adapun kelas interval, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{30 - 6}{5} = 4,8 = 5$$

Berdasarkan hasil analisis rata-rata skor sub variabel kualitas kerja guru adalah 26.33 yaitu berada pada rentang skor 26-30.

Tabel 4. 9: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kualitas Kerja

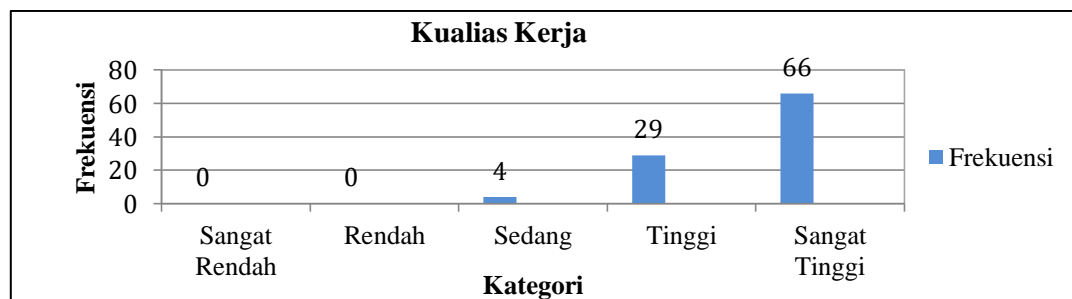
Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	6 - 10	0	0
R	11 - 15	0	0
SD	16 - 20	4	4.0
T	21 - 25	29	29.3
ST	26 - 30	66	66.7
Total		99	100

Pada distribusi skor sub variabel di atas, diketahui jumlah frekuensi kualitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi terbanyak adalah 66 guru (66.7%) yang mengindikasikan bahwa kualitas kerja guru cenderung menempati kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kompetensi profesional yang sangat tinggi dalam merencanakan program pengajaran dengan tepat, melaksanakan penilaian hasil belajar secara teliti, serta melakukan dan menerapkan hasil penelitian guna meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran selanjutnya dengan item pernyataan yang diajukan kepada guru yaitu guru:

mempersiapkan program pembelajaran yang akan dilakukan dengan tepat dan jelas di setiap semester, melaksanakan penilaian hasil belajar siswa diawal, tengah, dan diakhir semester, melaksanakan penilaian hasil belajar dengan teliti, membuat rangking berdasarkan penilaian evaluasi hasil belajar siswa, menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar, dan mengaplikasikan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk perbaikan proses pembelajaran selanjutnya.

Hal di atas secara jelas divisualisasikan dengan gambar diagram berikut:

Gambar 4. 8: Diagram Sub Variabel Kualitas Kerja



b. Kecepatan atau ketepatan kerja

Berdasarkan pada hasil pengolahan data melalui SPSS 25, diperoleh nilai mean (Me) sub variabel kecepatan atau ketepatan kerja yaitu 13,32 median (Med) 14, modus (Mo) 15, nilai maksimum 15, dan nilai minimum 3.

Adapun kelas interval, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{15 - 3}{5} = 2,4$$

Adapun hasil analisis rata-rata skor sub variabel kecepatan atau ketepatan kerja guru 13.32 yaitu berada pada rentang skor 12.6 - 15. Perolehan ini dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut:

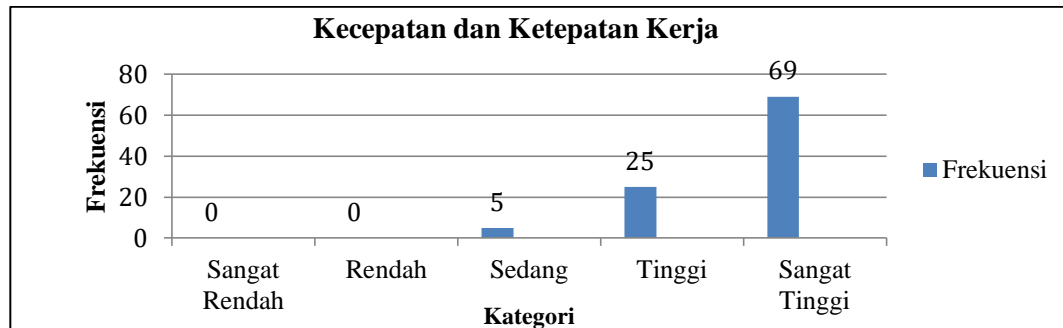
Tabel 4. 10: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kecepatan Atau Ketepatan Kerja

Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	3 - 4.2	0	0
R	5.4 - 6.6	0	0
SD	7.8 - 9	5	5.1
T	10.2 - 11.4	25	25.3
ST	12.6 - 15	69	69.7
Total			100

Berdasarkan pada tabel distribusi skor sub variabel di atas, diketahui jumlah frekuensi kecepatan atau ketepatan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi terbanyak yaitu 69 guru (69.7%) yang mengindikasikan bahwa kecepatan dan ketepatan kerja guru cenderung menempati kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara cepat dalam menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran, memberikan materi ajar, dan menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik dengan item pernyataan yang diajukan kepada guru yaitu guru: menemukan dan menerapkan teknologi tepat guna untuk menunjang proses pembelajaran, menggunakan strategi mengajar yang disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran, dan melaksanakan proses dari program rencana pembelajaran sesuai dengan kalender akademik.

Berdasarkan paparan di atas, lebih jelasnya sub variabel kecepatan dan ketepatan kerja guru dapat divisualisasikan dengan gambar diagram berikut ini:

Gambar 4. 9: Diagram Sub Variabel Kecepatan atau Ketepatan Kerja



c. Inisiatif dalam kerja

Berdasarkan pada hasil pengolahan data melalui SPSS 25, diperoleh nilai mean (Me) sub variabel inisiatif kerja yaitu 26.36, median (Med) 27, modus (Mo) 27, nilai maksimum 30, dan nilai minimum 6.

Adapun kelas interval, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{30 - 6}{5} = 4,8 = 5$$

Adapun hasil analisis rata-rata skor sub variabel inisiatif kerja guru adalah 26.36 yaitu berada pada rentang skor 26-30.

Tabel 4. 11: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Inisiatif Kerja

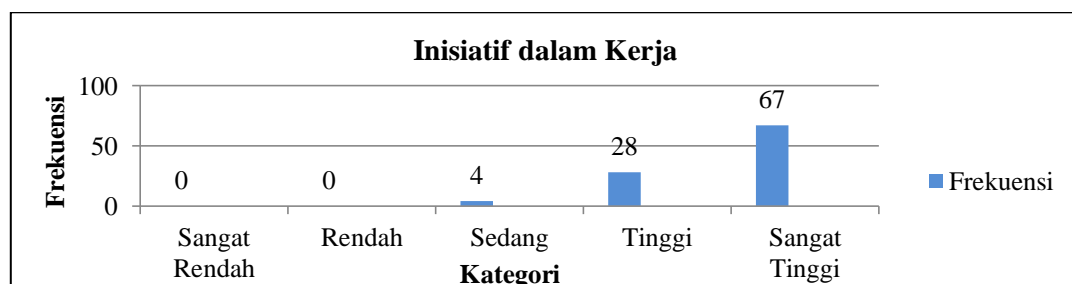
Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	6 - 10	0	0
R	11 - 15	0	0
SD	16 - 20	4	4.0
T	21 - 25	28	28.3
ST	26 - 30	67	67.7
Total		99	100

Berdasarkan pada distribusi skor sub variabel di atas, diketahui jumlah frekuensi inisiatif kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi

terbanyak yaitu 67 guru (67.7%) yang mengindikasikan bahwa inisiatif kerja guru cenderung menempati kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemauan yang sangat tinggi untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya dengan ikhlas secara terus-menerus dalam menggunakan media dan metode pembelajaran yang bervariasi serta penyelenggaraan administrasi dan penemuan hal-hal baru dalam menata administrasi sekolah dengan item pernyataan yang diajukan kepada guru yaitu guru: berusaha menggunakan media pembelajaran dalam mengajar di kelas, terampil dalam menggunakan media pembelajaran dalam mengajar di dalam kelas, sebelum memasuki kelas, guru telah mempersiapkan alat peraga dan metode yang bervariasi yang akan digunakan pada saat mengajar, berusaha mengelola administrasi sekolah/pembelajaran dengan baik, mencatat dan menyimpan administrasi PBM (daftar absensi siswa, daftar kemajuan kelas dll), dan melakukan pengelolaan administrasi sekolah/pembelajaran dengan menciptakan cara baru yang mudah dipahami.

Hal tersebut di atas lebih jelasnya dapat divisualisasikan melalui gambar diagram distribusi skor sub variabel inisiatif kerja guru sebagai berikut:

Gambar 4. 10: Diagram Inisiatif dalam Kerja



d. Kemampuan kerja

Berdasarkan pada hasil pengolahan data melalui SPSS 25, diperoleh nilai mean (Me) sub variabel kemampuan kerja yaitu 27.94, median (Med) 29, modus (Mo) 30, nilai maksimum 30, dan nilai minimum 6.

Adapun kelas interval, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{30 - 6}{5} = 4,8 = 5$$

Hasil rata-rata skor sub variabel kemampuan kerja guru adalah 27.94 yaitu berada pada rentang skor 26-30.

Tabel 4. 12: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kemampuan Kerja

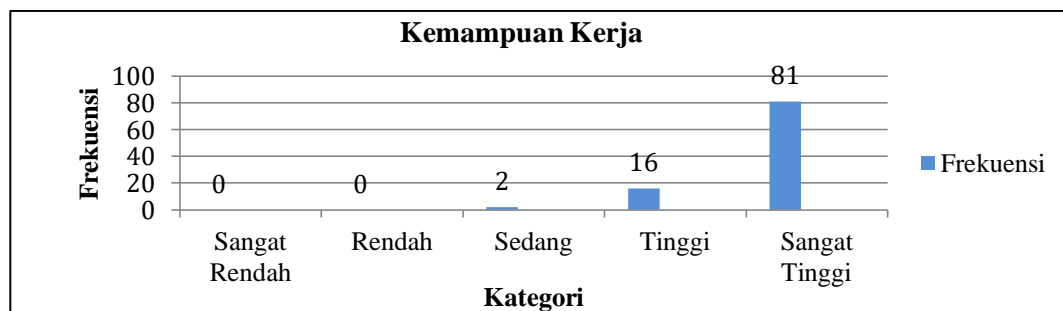
Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	6 - 10	0	0
R	11 - 15	0	0
SD	16 - 20	2	2.0
T	21 - 25	16	16.2
ST	26 - 30	81	81.8
Total		99	100

Berdasarkan pada distribusi skor sub variabel di atas, diketahui jumlah frekuensi kemampuan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi terbanyak yaitu 81 guru (81.8%) yang mengindikasikan bahwa kemampuan kerja guru cenderung menempati kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa guru memiliki kapasitas yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam tugas memimpin kelas, mengelola interaksi belajar di dalam kelas, melakukan penilaian hasil belajar siswa, dan penguasaan

landasan pendidikan dengan item pernyataan yang diajukan kepada guru yaitu guru: mampu memimpin kelas, mampu mengelola kelas, mengelola interaksi antar siswa dalam pembelajaran, mampu menciptakan interaksi antara siswa dengan guru dalam pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar siswa sesuai standar kompetensi yang ingin dicapai, dan memiliki pemahaman tentang landasan-landasan pendidikan dan pengajaran.

Hal tersebut secara jelas divisualisasikan dengan gambar diagram berikut ini:

Gambar 4. 11: Diagram Sub Variabel Kemampuan Kerja



e. Komunikasi

Berdasarkan pada hasil pengolahan data melalui SPSS 25, diperoleh nilai mean (Me) sub variabel komunikasi yaitu 21.15, median (Med) 21, modus (Mo) 21, nilai maksimum 25, dan nilai minimum 5.

Adapun kelas interval, dapat diketahui dengan perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Hasil analisis rata-rata skor sub variabel komunikasi guru adalah 21.15 yaitu berada pada rentang skor 21-25. Berikut distribusi frekuensi dari sub variabel komunikasi guru:

Tabel 4. 13: Distribusi Frekuensi Sub Variabel Komunikasi

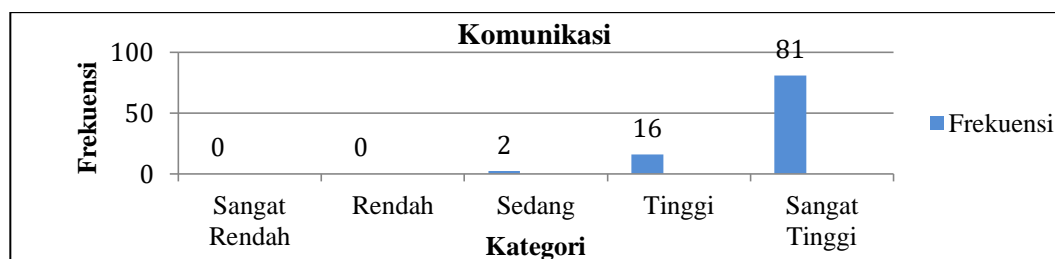
Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	5 - 8	0	0
R	9 - 12	0	0
SD	13 - 16	8	8.1
T	17 - 20	29	29.3
ST	21 - 25	62	62.6
Total		99	100

Berdasarkan pada tabel distribusi skor sub variabel komunikasi guru, diketahui jumlah frekuensi komunikasi guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi terbanyak yaitu 62 guru (62.6%) yang mengindikasikan bahwa inisiatif kerja guru cenderung menempati kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa guru memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam menyampaikan pesan baik tertulis maupun lisan terkait kegiatan pembelajaran di dalam dan di luar kelas yang dalam hal ini adalah komunikasi guru dalam layanan bimbingan belajar, mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran, teknik komunikasi dalam dalam proses belajar mengajar serta sikap terbuka dalam perbaikan pembelajaran dengan item pernyataan yang diajukan kepada guru yaitu guru: melakukan pendekatan pribadi kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar atau siswa yang mendapat prestasi terendah di kelas, misalnya dengan berkunjung ke rumah siswa atau berdialog dengan orang tua siswa, mampu mengomunikasikan hal-hal baru terkait materi pelajaran yang akan dipelajari, mampu menggunakan teknik komunikasi yang bervariasi dalam proses pembelajaran, merasa senang ketika siswa memberikan kritikan terhadap kesalahan

yang dilakukan dalam proses pembelajaran, dan meminta kepada teman untuk menilai dan memberi kritikan terhadap kekurangan dalam mengajar.

Hal tersebut di atas dapat diperjelas melalui visualisasi gambar diagram berikut:

Gambar 4. 12: Diagram Sub Variabel Komunikasi



Berikutnya adalah rincian masing-masing sub variabel kinerja guru dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 14: Rincian Sub Variabel Kinerja Guru

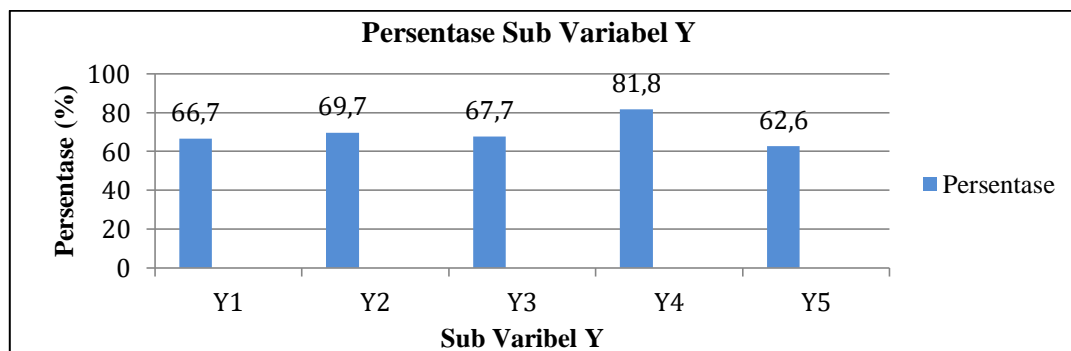
No	Sub Variabel (X)	Persentase (%)	Kategori
1	Kualitas kerja	66.7	Sangat Tinggi
2	Kecepatan/ketepatan kerja	69.7	Sangat Tinggi
3	Inisiatif kerja	67.7	Sangat Tinggi
4	Kemampuan kerja	81.8	Sangat Tinggi
5	Komunikasi	62.6	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel dan diagram di atas, keseluruhan sub variabel kinerja guru berada pada kecenderungan kategori sangat tinggi, dimana sub variabel dengan persentase tertinggi adalah kemampuan kerja yaitu sebesar 81.8% dan sub variabel dengan persentase terendah adalah komunikasi yaitu sebesar 62.6%. Hal ini

menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu sangat tinggi dalam hal untuk senantiasa menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi pekerjaannya, apa yang guru lakukan dalam proses pengajaran di dalam dan di luar kelas

Hal tersebut lebih jelasnya divisualisasikan dengan gambar berikut:

Gambar 4. 13: Diagram Rincian Sub Variabel Kinerja Guru



Kategori kecenderungan keseluruhan variabel kinerja guru juga dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi dengan interval melalui perhitungan berikut ini:

$$Interval = \frac{130 - 26}{5} = 20,8 = 21$$

Berdasarkan hasil pada analisis deskriptif tabel 4.1 maka diperoleh rata-rata skor kinerja guru 115.11 yang berada pada rentang skor 110 - 130.

Tabel 4. 15: Distribusi Skor Kinerja Guru

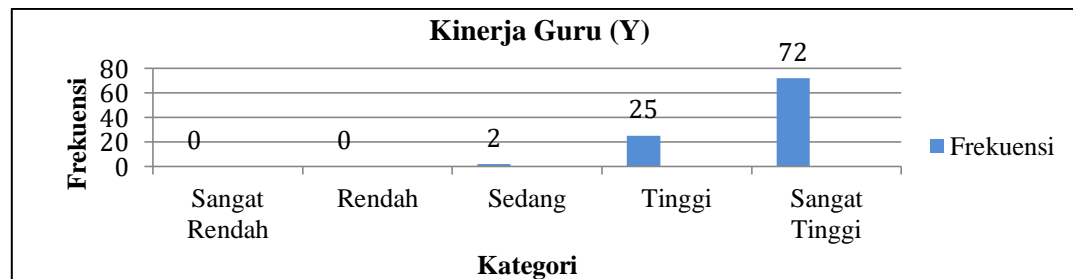
Kategori	Interval	Frequency	Percent (%)
SR	26 - 46	0	0
R	47 - 67	0	0
SD	68 - 88	2	2.0
T	89 - 109	25	25.3
ST	110 - 130	72	72.7
Total		99	100

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pada distribusi skor di atas, diketahui jumlah frekuensi variabel kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu pada frekuensi terbanyak dengan angka 72 guru (72.7%) yang mengindikasikan bahwa kinerja guru cenderung pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kinerja yang sangat tinggi pada tiga kriteria dasar yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu proses, karakteristik-karakteristik guru, dan hasil atau produk (perubahan sikap siswa dengan mengacu pada dua bidang tugas guru dalam kemampuan penguasaan keahlian bidang studi (profesionalisme) dan kemampuan administrasi penunjang kegiatan pembelajaran pada cakupan wilayah kinerja atas lima faktor yang dominan, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Adapun untuk lebih jelasnya dapat divisualisasikan melalui diagram berikut ini:

Gambar 4. 14: Diagram Distribusi Skor Kinerja Guru



3. Analisis Inferensial

Sebelum melakukan uji hipotesis maka sebelumnya harus dilakukan uji asumsi.

a. Uji Asumsi

- 1) Uji normalitas

Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

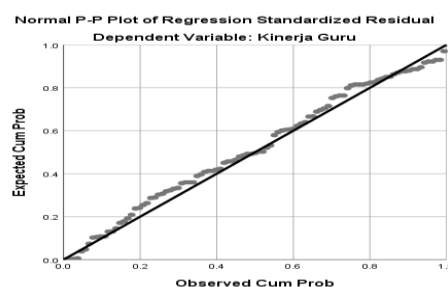
Tabel 4. 16: Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.71012779
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.059
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Berdasarkan hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau asymp. Sig. (2-tailed). Pada Sig. (2-tailed) diperoleh $(0,200) > 0,05$ yang bermakna nilai signifikansinya lebih besar dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Adapun pengujian normalitas yang kedua yakni dengan menggunakan pengujian normal P-P Plot. Pada normalitas data dengan menggunakan normal P-P Plot, dengan kriteria suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Gambar 4. 15: Pengujian Normalitas P-P Plot



Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik terbentuk menyebar di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa Kolmogorov-Smirnov dan P-P Plots menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian, maka metode yang digunakan adalah metode statistika parametrik.

2) Uji Linieritas

Tujuan uji Linieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan pada variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah diikuti oleh perubahan variabel kinerja guru. Adapun perhitungan uji linieritas ini menggunakan bantuan program *SPSS*. Berikut adalah hasil uji linieritas kedua variabel:

Tabel 4. 17: Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	(Combine d)		7007.522	36	194.653	3.008	.000
	Between Groups	Linearity	3584.878	1	3584.878	55.396	.000
		Deviation from Linearity	3422.644	35	97.790	1.511	.077
		Within Groups	4012.256	62	64.714		
		Total	11019.77 8	98			

Sumber: Output *SPSS 25*

Dari hasil uji linieritas diketahui nilai Sig *Deviation From Linearity* sebesar 0,077 atau $>$ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti koefisien korelasi antara kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru pada taraf 5% adalah signifikan. Dengan demikian, teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis lebih lanjut adalah teknik analisis regresi sederhana.

b. Uji Hipotesis

Dari hasil pengujian persyaratan analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

1) Analisis regresi linier sederhana

a) Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = Sangat Lemah

0,20 - 0,399 = Lemah

0,40 - 0,599 = Sedang

0,60 - 0,799 = Kuat

0,80 - 1,000 = Sangat kuat

Tabel 4. 18: Hasil Analisis Korelasi Sederhana (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.318	8.75491
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan arah hubungan adalah positif, berarti semakin tinggi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah maka semakin meningkat kinerja guru.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa persen X mempengaruhi Y, dilihat dari nilai R square. Perhatikan tabel dibawah ini:

Tabel 4. 19: Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.318	8.75491

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,325 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) adalah sebesar 32.5%. Sedangkan sisanya 67.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2) Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 20: Hasil Analisis Regresi Sederhana Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta							
	(Constant)	66.958	7.096			9.436	.000		
1	Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	.460	.067	.570		6.839	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 25

Dari hasil tabel coefficients 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y). Karena koefisien korelasi nilainya positif, maka berarti apabila nilai kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X) meningkat 1 (satu) maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.460 atau 46% dan begitupun sebaliknya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berhubungan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

Kepemimpinan partisipatif adalah suatu strategi kepemimpinan dimana semua masalah yang timbul dalam organisasi dipecahkan bersama antara pimpinan dan para bawahan. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin mengikutsertakan guru untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan yang relevan (Sutarto, 2016). Pada penelitian ini kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berada pada kategori sangat tinggi.

Hal ini berdasarkan pada sub variabel pada penelitian ini yang dikemukakan Hunsaker diambil lima peran dan kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) (Usman, 2008: 15) dapat dijabarkan sebagai berikut:

Kemampuan dalam berkoordinasi, yaitu kemampuan dimana peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang partisipatif adalah berusaha untuk menggerakkan personil lembaga pendidikan (guru) sedemikian rupa sehingga setiap guru berkeinginan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama (Wahjosumidjo, 2013). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa sub variabel kemampuan berkoordinasi dalam kepemimpinan partisipatif kepala sekolah menggambarkan kategori yang sangat tinggi. Hal ini terlihat pada poin indikator sub variabel kemampuan kepala sekolah dalam menjalin hubungan yang baik dan kerjasama dengan guru serta mendelegasikan wewenang dengan baik di sekolah hampir semua menjawab bahwa kepala sekolah selalu melakukan hal demikian. Hal demikian sesuai dengan hasil pengamatan peneliti di lapangan bahwa memang kepala sekolah dalam keseharian mampu menciptakan hubungan dan silaturahmi yang baik dengan guru sehingga kepala sekolah mudah dalam menggerakkan guru melakukan tugas dan tanggung jawabnya, dengan adanya hubungan baik antara guru dengan kepala sekolah maka kepala sekolah pun dengan mudah menjalin kerjasama, mendorong dan mengajak guru dalam melaksanakan tugasnya, khususnya dalam pencapaian visi dan misi sekolah di masa pandemi saat ini. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang bidang studi pendidikannya dengan baik dalam berbagai kegiatan yang relevan sehingga kualitas dari pekerjaan guru menjadi lebih maksimal. Oleh karena itu dengan adanya koordinasi yang sangat tinggi dari kepala sekolah, maka akan dapat menghasilkan kinerja guru yang sangat tinggi pula. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan

oleh Grant & Pollock (2011) yang menyatakan bahwa kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan berkoordinasi dalam mengkoordinasikan segala sesuatu untuk menggerakkan seluruh komponen sekolah dalam meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan sekolah.

Kemampuan dalam memotivasi, yaitu peran kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada guru dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan sekolah yang diharapkan (Usman, 2006: 223). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa sub variabel kemampuan memotivasi kepala sekolah berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini terlihat pada poin indikator sub variabel kemampuan memotivasi kepala sekolah memotivasi guru dalam menyusun, menyajikan program pengajaran dan kepala sekolah memiliki motivasi pribadi yang terampil hampir semua menjawab bahwa kepala sekolah selalu melakukan hal demikian. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru dalam menyusun, menyajikan, dan mengevaluasi program pengajaran pada setiap kesempatan khususnya pada saat rapat sekolah, kepala sekolah juga memberikan motivasi dalam mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui berbagai keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan dalam peningkatan profesionalisme guru untuk peningkatan kinerjanya. Selain itu, kepala sekolah juga senantiasa memperhatikan kebutuhan guru dengan memberikan motivasi kepada guru melalui salah satu cara memberikan contoh teladan kepada guru agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, semakin tinggi intensitas motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah, maka akan berpengaruh

terhadap tingginya kinerja guru di suatu sekolah. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmawati (2018) yang menghasilkan suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi/kinerja yang maksimal.

Kemampuan dalam komunikasi, yaitu peran dan kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan unsur-unsur yang terlibat dalam sekolah khususnya guru (Usman 2006: 336). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa sub variabel kemampuan komunikasi kepala sekolah berada pada kategori sangat tinggi. Dibuktikan pada poin indikator kemampuan komunikasi kepala sekolah dalam hal komunikasi lisan maupun tertulis, komunikasi kepala sekolah dapat dimengerti dengan mudah sehingga menghasilkan komunikasi yang timbal balik antara sekolah dengan guru hampir semua menjawab bahwa kepala sekolah selalu melakukan hal demikian. Adapun berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan bahwa pada dasarnya komunikasi kepala sekolah memang baik dibuktikan dengan kemampuan kepala sekolah menjalin komunikasi secara timbal balik dengan guru pada saat rapat berkaitan dengan proses belajar mengajar, komunikasi lisan maupun non lisan oleh kepala sekolah mudah dipahami oleh guru, pemilihan kata dan gaya bahasa pun sudah tergolong baik sehingga mudah

dipahami baik komunikasi secara formal maupun informal sehingga pesan atau informasi yang disampaikan oleh kepala sekolah mudah dipahami sehingga guru pun dengan mudah memahami arahan dari kepala sekolah terhadap guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, semakin tinggi komunikasi kepala sekolah, maka akan berpengaruh pada tingginya kinerja guru di sekolah. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menghasilkan suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru (Yuneti et al., 2019).

Kemampuan dalam pemecahan konflik, yaitu peran atau kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yang partisipatif dalam menghadapi dan memecahkan konflik yang terjadi di sekolah sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan lancar (Kompri 2017: 43). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa sub variabel kemampuan pemecahan konflik kepala sekolah berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan pada poin indikator kepala sekolah dalam menganalisa konflik, sikap kooperatif dan berunding serta bermusyawarah dalam memecahkan konflik hampir semua menjawab bahwa kepala sekolah sering melakukan hal demikian. Terbukti melalui kemampuan kepala sekolah dalam menganalisa permasalahan yang ada di sekolah sehingga konflik dengan mudah dapat diatasi, kekonsistenan kepala sekolah dalam menentukan skala prioritas dalam menyelesaikan masalah, kepala sekolah kooperatif dalam membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh siswa maupun guru, kepala sekolah mengajak guru untuk berunding terkait permasalahan yang ada dan memberikan

bimbingan dalam penyelesaian konflik yang ada baik sekarang ataupun di kemudian hari. Oleh karena itu semakin minim konflik yang terjadi di sekolah, maka semakin maksimal guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran. Kemampuan pemecahan konflik adalah salah satu sub variabel dengan persentase terendah dari sub variabel yang lain.

Kemampuan dalam pengambilan keputusan, yaitu peran atau kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin partisipatif untuk mementingkan musyawarah yang diwujudkan dalam setiap unit termasuk pelibatan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan (Kristiawan et al., 2017). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kemampuan pengambilan keputusan sekolah berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan poin indikator kepala sekolah mampu memberikan pendapat dan keputusan kepada bawahan, melibatkan bawahan dalam hal ini guru, karyawan dan staf dalam pengambilan keputusan, dan melaksanakan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat hampir semua menjawab bahwa kepala sekolah selalu melakukan hal demikian. Hal ini terbukti bahwa kepala sekolah mampu secara tegas memberikan pendapat dan keputusan kepada bawahan (guru), kepala sekolah menghargai pendapat/aspirasi dan mempertimbangkan masukan bawahan, kepala sekolah mengikutsertakan bawahan (guru), karyawan dan staf dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah mampu melaksanakan pengambilan keputusan dengan cepat, dan kepala sekolah mampu melaksanakan pengambilan keputusan dengan tegas dan tepat sasaran. Oleh karena itu, dengan adanya partisipasi/keikutsertaan guru

dalam pengambilan keputusan maka guru akan merasa dihargai keberadaannya sehingga guru akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dengan baik pula.

2. Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Rismawati & Mattalata, 2018: 1). Dengan demikian, kinerja guru senantiasa berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas suatu pekerjaan guru, apa yang guru lakukan dalam proses pengajaran di dalam dan di luar kelas. Pada penelitian ini kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi.

Hal ini berdasarkan pada Lamatenggo dan Uno (2014: 108) bahwa terdapat beberapa dimensi kinerja yang dianggap sebagai indikator kinerja yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya di bawah ini:

Kualitas kerja, mengacu pada kompetensi profesional guru dalam kegiatan belajar mengajar. Secara rinci seperti merencanakan program pengajaran dengan tepat, melaksanakan penilaian hasil belajar, menilai hasil belajar dengan teliti, dan menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran (Uno & Lamatenggo, 2014). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kualitas kerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan poin indikator kualitas kerja guru yaitu merencanakan program pengajaran dengan tepat, melaksanakan penilaian hasil belajar secara teliti, serta melakukan dan menerapkan hasil penelitian guna

meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran selanjutnya sebagian besar menjawab bahwa guru selalu melakukan hal demikian. Terbukti melalui beberapa hal yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, seperti guru mempersiapkan program pembelajaran yang akan dilakukan dengan tepat dan jelas di setiap semester, guru melaksanakan penilaian hasil belajar siswa di awal, tengah, dan akhir semester secara teliti, guru juga membuat rangking berdasarkan penilaian/evaluasi hasil belajar siswa. Selain itu guru juga menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar dan mengaplikasikan hasil penelitian yang diperoleh untuk perbaikan proses pembelajaran selanjutnya.

Kecepatan atau ketepatan kerja, yaitu mengacu pada karakteristik dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan cepat dan tepat (Mitchell, 2008). Berdasarkan hasil penelitian di lapangan sebagian besar menjawab bahwa guru selalu melakukan menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa, dan menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik secara cepat dan tepat. Dengan demikian diperoleh sub variabel kecepatan atau ketepatan kerja berada pada kategori sangat tinggi. Dapat dilihat melalui kecepatan dan ketepatan kerja guru dalam menemukan dan menerapkan teknologi tepat guna untuk menunjang proses pembelajaran yang lebih maksimal, guru menggunakan strategi mengajar yang disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran sesuai minat dan bakat bahkan kemampuan belajar yang dimiliki oleh siswa. Selain itu, guru juga cepat dan tepat

dalam melaksanakan proses dari program rencana pembelajaran sesuai dengan kalender akademik yang telah ditentukan sebelumnya.

Inisiatif dalam kerja, mengacu pada kemauan guru secara ikhlas untuk mengembangkan kemampuan atau kompetensinya secara terus menerus. Inisiatif kerja guru merupakan kemampuan guru untuk melahirkan buah pikiran yang kreatif dan orisinal dalam melaksanakan tugasnya, yakni berinisiatif untuk mencoba sesuatu yang baru dan mampu berinovasi (A. Susanto, 2016). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh inisiatif kerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Hal demikian didasarkan pada indikator inisiatif kerja guru, yaitu kemampuan guru menggunakan media dalam pembelajaran, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik, dan menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah yang sebagian besar menjawab bahwa mereka selalu melakukannya. Dapat dilihat dari jawaban pernyataan yang diajukan bahwa guru dalam prosesnya menggunakan media pembelajaran dalam kelas, guru terampil dalam menggunakan media pembelajaran dalam mengajar di kelas, sebelum memasuki kelas, guru telah mempersiapkan alat peraga dan metode yang bervariasi yang akan digunakan pada saat mengajar, guru mengelola administrasi sekolah dengan baik dalam menunjang kegiatan pembelajaran, seperti mencatat dan menyimpan administrasi proses belajar mengajar (daftar absensi siswa, daftar kemajuan kelas, dan lain-lain) serta menciptakan cara-cara baru baru yang efektif dalam melakukan pengelolaan administrasi sekolah.

Kemampuan kerja, yaitu mengacu pada kapasitas seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, seperti mampu dalam memimpin kelas, mampu mengelola interaksi belajar mengajar, mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa, dan menguasai landasan pendidikan. (Uno & Lamatenggo, 2014). Berdasarkan indikator ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa mereka selalu melakukan hal tersebut, sehingga diperoleh kemampuan kerja guru yang cenderung pada kategori sangat tinggi. Dapat dibuktikan melalui kemampuan guru dalam memimpin kelas dengan baik, guru mampu mengelola kelas dengan baik, guru mampu mengelola interaksi antar siswa maupun dengan guru dalam proses pembelajaran, guru mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa sesuai standar kompetensi yang ingin dicapai melalui pemahaman guru terhadap landasan-landasan pendidikan dan pengajaran yang ada.

Komunikasi, yaitu mengacu pada kemampuan guru dalam menyampaikan pesan yang ingin disampaikan baik tertulis maupun lisan dalam proses pembelajaran di dalam dan di luar kelas, seperti melaksanakan layanan bimbingan belajar, mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, menggunakan berbagai teknik komunikasi dalam mengelola proses belajar mengajar, dan terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran (Uno & Lamatenggo, 2014). Berdasarkan hasil penelitian dengan berdasar pada indikator tersebut, diperoleh sebagian besar responden dalam hal ini guru menjawab bahwa benar adanya mereka selalu melakukan komunikasi demikian. Sehingga diperoleh sub variabel komunikasi

guru berada pada kecenderungan sangat tinggi. Dapat dilihat pada kemampuan komunikasi guru dalam melakukan pendekatan pribadi kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar atau siswa yang mendapatkan prestasi terendah di kelas, misalnya dengan berkunjung ke rumah siswa atau berdialog dengan orang tua siswa terkait permasalahan yang sedang dihadapi. Dalam proses pembelajaran guru mampu mengkomunikasikan hal-hal baru terkait materi pelajaran yang akan dipelajari, guru menggunakan teknik komunikasi yang bervariasi dalam proses pembelajaran agar siswa mudah memahami apa yang hendak disampaikan. Selain itu, guru juga menjalin komunikasi dengan guru lain serta meminta untuk memberikan penilaian dan kritikan terhadap kekurangannya dalam mengajar. Namun, kemampuan komunikasi guru adalah salah satu sub variabel dengan persentase terendah dari yang lainnya, oleh karena itu guru perlu memberi perhatian untuk ditingkatkan lagi.

3. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi yang dilihat dari beberapa aspek ukuran kinerja dimana wujud kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai (guru) yang dikemukakan oleh Schuler dan Susan (1999: 11), bahwa ada tiga jenis kriteria yang diketahui yaitu:

Kriteria berdasarkan sifat, yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan (guru) yang mencakup loyalitas, keandalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pada hasil

penelitian menunjukkan bahwa guru memiliki loyalitas tinggi dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugasnya ditinjau dari dimensi kulaitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan kemampuan berkomunikasi guru yang cenderung menduduki kategori sangat tinggi dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan melakukan penilaian dalam pembelajaran, serta membimbing dan melakukan administrasi penunjang kegiatan pembelajaran. Hal ini dikarenakan strategi kepemimpinan partisipatif yaitu melibatkan berbagai partisipasi guru dalam berbagai kegiatan sekolah yang relevan yang diimplementasikan oleh kepala sekolah dengan baik melalui kemampuan kepala sekolah dalam berkoordinasi dengan guru yang sangat tinggi sehingga terjalin kerjasama yang baik dan terarah dalam pencapaian tujuan sekolah, kemampuan dalam memotivasi yang sangat tinggi sehingga guru bersemangat dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya, kemampuan berkomunikasi yang sangat tinggi sehingga terjalin hubungan dan komunikasi antara kepala sekolah dengan guru untuk mencapai tujuan sekolah, kemampuan dalam pemecahan konflik yang tinggi dimana kepala sekolah melibatkan partisipasi guru dalam memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi di sekolah sehingga konflik tidak tersebar dengan cepat yang dapat menghambat berlangsungnya proses pembelajaran, dan kemampuan kepala sekolah dalam pengambilan yang sangat tinggi dimana kepala sekolah melibatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sehingga guru merasa dihargai keberadaannya dalam suatu organisasi dan keputusan diperoleh berdasarkan musyawarah dan kesepakatan bersama antara kepala sekolah dan guru. Namun yang perlu menjadi perhatian bagi guru adalah kemampuan

dalam berkomunikasi pada aspek teknik dan gaya bahasa yang masih perlu untuk dilatih dan ditingkatkan lagi dengan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan komunikasi pendidikan agar pesan yang hendak disampaikan dapat dipahami dan interaksi dengan siswa maupun rekan kerja guru yang lain dapat terjalin dengan baik.

Kriteria berdasarkan perilaku yaitu terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan yang membutuhkan hubungan antar personal, contoh: sikap ramah atau menyenangkan pelanggan maupun rekan kerja dan perbuatan yang membawanya ke puncak kinerja. Yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan menjalin hubungan atau komunikasi yang baik dengan siswa maupun rekan guru yang dapat menunjang pada pencapaian kinerja yang tinggi. Berdasarkan pada hasil penelitian, guru mampu menjalin hubungan atau interaksi yang baik dengan siswa di dalam maupun di luar kelas, melaksanakan layanan bimbingan belajar untuk memberi kepuasan terhadap siswa dan merasa senang dalam menerima kritikan terhadap kesalahan yang dilakukan oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, guru juga menjalin komunikasi yang baik dengan guru yang lain misalnya guru meminta kepada rekannya untuk memberikan penilaian ataupun kritikan terhadap kekurangan dan kesalahan yang dilakukan dalam proses pembelajaran untuk diperbaiki dalam mencapai puncak kinerja yang maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menjalin komunikasi ataupun hubungan yang baik dengan siswa maupun guru menduduki kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan adanya dukungan dari strategi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah melalui dorongan, kepribadian dan teladan

yang dapat diberikan oleh kepala sekolah kepada guru untuk melibatkan orang lain dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu kemampuan kepala sekolah dalam berkoordinasi dan mengarahkan guru untuk bekerjasama dan menjalin hubungan baik dengan siswa maupun rekan kerja guru dapat membantu dalam pencapaian tujuan sekolah.

Kriteria berdasarkan hasil yaitu kriteria yang berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh bahwa hasil kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi ditinjau dari kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan kemampuan berkomunikasi guru berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam memberikan ruang kepada guru untuk mengembangkan kreativitasnya dan melibatkan partisipasi guru dalam berbagai kegiatan yang relevan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah ini tak lepas dari kemampuan kepala sekolah dalam berkoordinasi, memotivasi, berkomunikasi, pemecahan konflik, dan pengambilan keputusan di SMA Negeri Kabupaten Luwu yang secara umum cenderung berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini juga dibuktikan oleh perolehan akreditasi oleh ketiga sekolah yang menjadi lokasi penelitian yaitu SMA Negeri 4 Luwu, SMA Negeri 10 Luwu, dan SMA Negeri 15 Luwu masing-masing telah berakreditasi A, yang menunjukkan bahwa salah satu aspek yaitu aspek kinerja guru telah menunjukkan hasil yang baik.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahayu (2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK BPI Bandung diperoleh suatu kesimpulan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Partisipatif Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK BPI Bandung yang secara simultan memiliki pengaruh sedang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu cenderung termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan masing-masing kecenderungan sub variabel: kemampuan dalam berkoordinasi, kemampuan dalam memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan pengambilan keputusan adalah termasuk dalam kategori sangat tinggi, kecuali kemampuan dalam pemecahan konflik termasuk dalam kategori tinggi.
2. Kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu cenderung termasuk pada kategori sangat tinggi dengan masing-masing kecenderungan sub variabel: kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan dalam kerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan seluruhnya termasuk dalam kategori sangat tinggi.
3. Terdapat hubungan positif dan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu yang berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah maka semakin meningkat kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasinya, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah

Seperti yang telah dijelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah salah satu gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan oleh kepala sekolah dalam memberikan dampak nyata terhadap kinerja guru di sekolah khususnya di SMA Negeri, untuk itu perlu dilakukan peningkatan secara berkelanjutan untuk peningkatan kinerja guru yang lebih maksimal lagi. Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah secara umum sudah baik. Namun secara khusus perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi, diantaranya berdasarkan hasil temuan peneliti terkait kemampuan dalam pemecahan konflik kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Luwu yang masih kurang. Oleh karena itu, diharapkan agar kepala sekolah memberikan perhatian yang lebih lagi terhadap konflik-konflik yang terjadi di sekolah agar tidak menimbulkan masalah yang lebih besar dan menghambat berlangsungnya proses pembelajaran.

2. Bagi guru

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang kinerja guru. Berdasarkan pada hasil temuan peneliti, kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Luwu telah menunjukkan hasil yang baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan lagi, khususnya dalam hal komunikasi guru dalam menciptakan interaksi di dalam

maupun di luar kelas. Oleh karena itu, diharapkan agar guru melatih diri untuk lebih komunikatif dalam menjalankan tugasnya dengan cara aktif mengikuti pelatihan-pelatihan komunikasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah maupun kinerja guru agar hasil penelitiannya lebih baik dan lengkap lagi. Selain itu juga peneliti diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, S. (2019). *Peneroka Kepemimpinan Sekolah* (1st ed.). PT. Elex Media Komputido.
- Ari Sapta, N. P. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se Kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo*.
- Arikunto, S. (1992). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azyanti, S. (2018). *Motivasi kepala sekolah*. Yudha English Gallery.
- Bahri, S. (2005). *Pengantar Akuntansi*. Penerbit Andi.
- Chaniago, A. (2017). *Kepemimpinan (Pendekatan Teori & Studi Kasus)*. In *e-book* (1st ed.). Lentera Ilmu Cendekia.
- Danim, S. (2006). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari unit birokrasi ke lembaga akademik* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.”* In *Deepublish* (p. 213). Deepublish.
- Firmawati. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh*.
- Grant, A. M., & Pollock, T. G. (2011). *Kontribusi Kemampuan Koordinasi Kepala Sekolah dan Disiplin Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kabupaten Dairi*.
- Indrafachrudi. (2000). *Kepemimpinan Pendidikan*. P3T IKIP Malang.
- Kompri. (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional* (1st ed.). Kencana.
- Kristiawan, M., Safitri, D., Lestari, R., & Syarwani, A. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Deepublish.

- Kusuma, A. A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di SMA N 1 Pringsurat Kab. Temanggung Tahun 2016*.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. RajaGrafindo Persada.
- Mitchell, T. R. (2008). *People In Organization; Under Standing Their Behaviors*. Mc Grow-Hill.
- Muniroh, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta. In *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen berbasis sekolah teori, model, dan aplikasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rahayu, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK BPI Bandung*.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Safitri, D. (2019). *Menjadi Guru Profesional (1st ed.)*. PT. Indragiri Dot Com.
- Saifuddin. (2018). *Pengelolaan Pembelajaran Teoretis dan Praktis*. Deepublish.
- Schuler, S., Randall, & Susan, E. J. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT.Fajar.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif*

dan R & D). Alfabeta.

Sukiyat. (2019). *Good Leadership: Kepemimpinan Era Globalisasi Pendidikan*. Jakad Media Publishing.

Suparman. (2019). *Teoritik), Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru (Sebuah Pengantar*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Prenada Media.

Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. CV Budi Utama.

Sutarto. (2016). *Dasar-dasar kepemimpinan administrasi*. Gadjah Mada University Press.

Timotius. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya*. Penerbit Andi.

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.

Usman, H. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (2nd ed.). Bumi Aksara.

Usman, H. (2008). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (9th ed.). PT Raja Grafindo Persada.

Yuneti, A., Gawdy Prananosa, A., & PGRI Lubuklinggau, S. (2019). *Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru*.

LAMPIRAN

Lampiran A Angket

Lampiran A. 1: Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

No	Sub Variabel	Indikator	No. item	Jumlah Butir Soal
1.	Kemampuan berkoordinasi	a. Menciptakan hubungan yang baik dengan guru dan staf	1,2	2
		b. Menjalin Kerjasama dengan guru dan staf	3,4	2
		c. Mampu mendelegasikan wewenang	5	1
2.	Kemampuan dalam motivasi	a. Memotivasi guru dalam menyusun, menyajikan program pengajaran.	6,7	2
		b. Kepala sekolah memiliki motivasi pribadi yang terampil.	8,9	2
3.	Kemampuan komunikasi	a. Komunikasi berlangsung timbal balik antara pimpinan dan bawahan, maupun antar sesama bawahan.	10,11	2
		b. Kemampuan berkomunikasi secara lisan dan tertulis.	12,13	2
		c. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, mudah dimengerti kepada semua pihak.	14	1
4.	Kemampuan dalam pemecahan konflik	a. Mampu menganalisa persoalan konflik	15,16	2
		b. Bersikap kooperatif dalam memecahkan konflik	17	1
		c. Mampu berunding dan bermusyawarah dalam memecahkan konflik	18,19	2

5.	Kemampuan pengambilan keputusan	a. Kepala sekolah mampu memberikan pendapat dan keputusan kepada bawahan.	20,21	2
		b. Kepala sekolah melibatkan bawahan dalam hal ini guru, karyawan dan staf dalam pengambilan keputusan.	22	1
		c. Kepala sekolah melaksanakan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat.	23,24	2
Jumlah				24

Sumber: (Usman, 2008)

Kisi-kisi Kinerja Guru

No	Dimensi	Indikator	No. item	Jumlah Butir Soal
1.	Kualitas Kerja	a. Merencanakan program pengajaran dengan tepat	1	1
		b. Melaksanakan penilaian hasil belajar dengan	2,3	2
		c. Menilai hasil belajar dengan teliti	4	1
		d. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran	5,6	2
2.	Kecepatan atau ketepatan kerja	a. Menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran	7	1
		b. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa	8	1
		c. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik	9	1
3.	Inisiatif dalam Kerja	a. Menggunakan media dalam pembelajaran	10,11	2
		b. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	12	1
		c. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik	13,14	2
		d. Menciptakan hal-hal baru yang		

		lebih efektif dalam menata administrasi sekolah	15	1
4.	Kemampuan kerja	a. Mampu dalam memimpin kelas	16,17	2
		b. Mampu mengelola interaksi belajar mengajar	18,19	2
		c. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa	20	1
		d. Menguasai landasan pendidikan	21	1
5.	Komunikasi	a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar	22	1
		b. Mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran	23	2
		c. Menggunakan berbagai teknik komunikasi dalam mengelola proses belajar mengajar.	24	1
		d. Terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran.	25,26	2
Jumlah				26

Sumber: (Uno & Lamatenggo, 2014)

Lampiran A. 2: Permohonan Menjadi Responden

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada:

Yth. Guru SMA Negeri 4, 10, dan 15 Luwu

Di

Kabupaten Luwu

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Makassar, bermaksud untuk melaksanakan penelitian dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu”.

Saya mengharap kesediaan bapak/ibu untuk bersedia mengisi angket penelitian yang saya bawa, saya akan menjamin kerahasiaan dan identitas anda. Atas informasi yang diberikan hanya semata-mata digunakan untuk pengembangan ilmu kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, hanya akan digunakan untuk penyelesaian studi.

Atas kesediaan bapak/ibu untuk mengisi angket ini saya ucapkan banyak terima kasih. Semoga bantuan yang berikan Allah yang membalasNya, Amin.

Luwu, 15 Januari 2021

Peneliti

Rasdiana

Lampiran A. 3: Instrumen Penelitian

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA SMA NEGERI DI KABUPATEN LUWU**

A. IDENTITAS RESPONDEN

(Responden tidak perlu menulis nama)

Jenis Kelamin :

Nama Sekolah :

Bidang Studi/guru kelas :

Lama masa kerja :

Pendidikan terakhir :

Tanggal :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi angket, isilah identitas anda dengan lengkap.
2. Isilah semua pernyataan dengan lengkap dan sejujur-jujurnya.
3. Tidak diperbolehkan melihat jawaban orang lain.
4. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pengalaman yang anda rasakan.

Keterangan:

S = Selalu; SR = Sering; K = Kadang-kadang; J = Jarang; dan TP = Tidak pernah

Lampiran A. 4: Butir Pertanyaan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

INSTRUMEN PENELITIAN**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI
KABUPATEN LUWU**

No.	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		S	SR	K	J	TP
A.	Kemampuan berkoordinasi (1-5)					
1.	Kepala sekolah dalam keseharian mampu menciptakan hubungan baik dengan guru dan staf sekolah					
2.	Kepala sekolah mampu menjalin silaturahmi dan memupuk rasa kekeluargaan dengan guru					
3.	Kepala sekolah mampu menjalin kerja sama baik dengan guru					
4.	Kepala sekolah mampu dalam melaksanakan tugas, mengajak, mendorong guru untuk diajak kerjasama menjalankan visi dan misi sekolah.					
5.	Kepala sekolah mendelegasikan wewenang dalam hal administrasi sekolah/pembelajaran kepada guru.					
B.	Kemampuan dalam memotivasi (6-9)					
6.	Kepala sekolah memotivasi guru dalam menyusun, menyajikan, mengevaluasi program pengajaran					
7.	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dalam mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan					
8.	Kepala sekolah berkepribadian baik dan mampu memotivasi guru untuk menjadi teladan dalam pelaksanaan tugas.					
9.	Kepala sekolah memberi perhatian terhadap kebutuhan guru agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya					

C.	Kemampuan berkomunikasi (10-14)					
10.	Kepala sekolah menjalin komunikasi timbal balik dengan guru dan pegawai dalam rapat					
11.	Kepala sekolah menjalin komunikasi timbal balik dengan guru berkaitan dengan PBM					
12.	Komunikasi lisan maupun tertulis kepala sekolah dengan guru, dan karyawan mudah dipahami.					
13.	Pilihan kata dan gaya bahasa yang dipakai kepala sekolah untuk berkomunikasi (berbicara) dalam rapat sekolah, rapat komite sekolah (formal) sudah baik.					
14.	Kemampuan berkomunikasi kepala sekolah di luar rapat baik sehingga mudah dimengerti oleh guru.					
D.	Kemampuan dalam pemecahan konflik (15-19)					
15.	Kepala sekolah mampu menganalisa permasalahan di sekolah.					
16.	Kepala sekolah konsisten dan menentukan skala proiritas dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi sekolah.					
17.	Kepala sekolah kooperatif dalam membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa.					
18.	Kepala sekolah mengajak Bapak/Ibu untuk bertukar pendapat dan berunding terkait permasalahan yang terjadi di sekolah.					
19.	Kepala sekolah berusaha memberikan bimbingan apabila Bapak/Ibu menghadapi permasalahan.					
E.	Kemampuan pengambilan keputusan (20-24)					
20.	Dalam rapat sekolah, kepala sekolah mampu memberikan pendapat dan keputusan kepada bawahan.					
21.	Dalam pengambilan keputusan Kepala sekolah menghargai pendapat/aspirasi dan mempertimbangkan masukan bawahan.					

22.	Kepala sekolah mengikutsertakan bawahan dalam hal ini guru, karyawan dan staf dalam pengambilan keputusan.					
23.	Kepala sekolah mampu melaksanakan pengambilan keputusan dengan cepat.					
24.	Kepala sekolah mampu melaksanakan pengambilan keputusan dengan tegas dan tepat sasaran.					

Lampiran A. 5: Butir Pertanyaan Kinerja Guru

INSTRUMEN PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI
KABUPATEN LUWU**

No.	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		S	SR	K	J	TP
A.	Kualitas kerja (1-6)					
1.	Bapak/ibu mempersiapkan program pembelajaran yang akan dilakukan dengan tepat dan jelas di setiap semester					
2.	Bapak/Ibu melaksanakan penilaian hasil belajar siswa di awal, tengah, dan di akhir semester.					
3.	Bapak/Ibu melaksanakan penilaian hasil belajar dengan teliti.					
4.	Bapak/Ibu membuat ranking berdasarkan penilaian evaluasi hasil belajar siswa.					
5.	Bapak/Ibu menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar.					
6.	Bapak/Ibu mengaplikasikan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk perbaikan proses pembelajaran.					
B.	Kecepatan atau ketepatan kerja (7-9)					
7.	Bapak/Ibu menemukan dan menerapkan teknologi tepat guna untuk menunjang proses pembelajaran.					
8.	Bapak/Ibu menggunakan strategi mengajar yang disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran.					
9.	Bapak/Ibu melaksanakan proses dari program rencana pembelajaran sesuai dengan kalender akademik.					

C.	Inisiatif dalam kerja (10-15)					
10.	Bapak/Ibu berusaha menggunakan media pembelajaran dalam mengajar di kelas.					
11.	Bapak/ibu terampil dalam menggunakan media pembelajaran dalam mengajar di dalam kelas.					
12.	Sebelum memasuki kelas, Bapak/Ibu telah mempersiapkan alat peraga dan metode yang bervariasi yang akan digunakan pada saat mengajar.					
13.	Bapak/Ibu berusaha mengelola administrasi sekolah/pembelajaran dengan baik					
14.	Bapak/Ibu mencatat dan menyimpan administrasi PBM (daftar absensi siswa, daftar kemajuan kelas dll).					
15.	Bapak/Ibu melakukan pengelolaan administrasi sekolah/pembelajaran dengan menciptakan cara baru yang mudah dipahami.					
D.	Kemampuan kerja (16-21)					
16.	Bapak/Ibu mampu memimpin kelas.					
17.	Bapak/Ibu mampu mengelola kelas.					
18.	Bapak/Ibu mengelola interaksi antar siswa dalam pembelajaran.					
19.	Bapak/Ibu mampu menciptakan interaksi antara siswa dengan guru dalam pembelajaran.					
20.	Bapak/Ibu melakukan penilaian hasil belajar siswa sesuai standar kompetensi yang ingin dicapai.					
21.	Bapak/Ibu memiliki pemahaman tentang landasan-landasan pendidikan dan pengajaran.					
E.	Komunikasi (22-26)					
22.	Bapak/Ibu melakukan pendekatan pribadi kepada siswa yang mengalami kesulitan					

	belajar atau siswa yang mendapat prestasi terendah di kelas, misalnya dengan berkunjung ke rumah siswa atau berdialog dengan orang tua siswa.					
23.	Bapak/Ibu mampu mengkomunikasikan hal-hal baru terkait materi pelajaran yang akan dipelajari.					
24.	Bapak/Ibu mampu menggunakan teknik komunikasi yang bervariasi dalam proses pembelajaran.					
25.	Bapak/Ibu merasa senang ketika siswa memberikan kritikan terhadap kesalahan yang bapak/ibu lakukan dalam proses pembelajaran.					
26.	Bapak/Ibu meminta kepada teman untuk menilai dan memberi kritikan terhadap kekurangan bapak/ibu dalam mengajar.					

Lampiran B. 1: Uji Validitas Angket

**KETERANGAN VALIDATOR AHLI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dr. Andi Nurochmah, M.Pd**
NIP : **19580518 198503 2 001**
Jurusan/fakultas : **Administrasi Pendidikan / Ilmu Pendidikan**
Instansi : **Universitas Negeri Makassar**

Sebagai validator ahli dari instrumen penelitian yang disusun oleh:

Nama : **Rasdiana**
Nim : **1743041023**
Program studi : **Administrasi Pendidikan**
Fakultas : **Ilmu Pendidikan**
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah
 Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu**

Setelah dilakukan analisis yang mendalam dan revisi seperlunya maka saya selaku validator ahli yang ditunjuk, dengan ini menyatakan bahwa instrumen tersebut valid dan layak untuk penelitian. Demikian keterangan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 05 Februari 2021

Validator Ahli

Dr. Andi Nurochmah, M.Pd
19580518 198503 2 001

Lampiran B. 3: Uji Validitas SPSS Variabel Y (Kinerja Guru)

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35	V36	V37	V38	V39	V40	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48	V49	V50	V51	V52	V53	V54	V55	V56	V57	V58	V59	V60	V61	V62	V63	V64	V65	V66	V67	V68	V69	V70	V71	V72	V73	V74	V75	V76	V77	V78	V79	V80	V81	V82	V83	V84	V85	V86	V87	V88	V89	V90	V91	V92	V93	V94	V95	V96	V97	V98	V99	V100	Page Y																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
1	0.821	0.812	0.803	0.794	0.785	0.776	0.767	0.758	0.749	0.740	0.731	0.722	0.713	0.704	0.695	0.686	0.677	0.668	0.659	0.650	0.641	0.632	0.623	0.614	0.605	0.596	0.587	0.578	0.569	0.560	0.551	0.542	0.533	0.524	0.515	0.506	0.497	0.488	0.479	0.470	0.461	0.452	0.443	0.434	0.425	0.416	0.407	0.398	0.389	0.380	0.371	0.362	0.353	0.344	0.335	0.326	0.317	0.308	0.299	0.290	0.281	0.272	0.263	0.254	0.245	0.236	0.227	0.218	0.209	0.200	0.191	0.182	0.173	0.164	0.155	0.146	0.137	0.128	0.119	0.110	0.101	0.092	0.083	0.074	0.065	0.056	0.047	0.038	0.029	0.020	0.011	0.002	0.003	0.004	0.005	0.006	0.007	0.008	0.009	0.010	0.011	0.012	0.013	0.014	0.015	0.016	0.017	0.018	0.019	0.020	0.021	0.022	0.023	0.024	0.025	0.026	0.027	0.028	0.029	0.030	0.031	0.032	0.033	0.034	0.035	0.036	0.037	0.038	0.039	0.040	0.041	0.042	0.043	0.044	0.045	0.046	0.047	0.048	0.049	0.050	0.051	0.052	0.053	0.054	0.055	0.056	0.057	0.058	0.059	0.060	0.061	0.062	0.063	0.064	0.065	0.066	0.067	0.068	0.069	0.070	0.071	0.072	0.073	0.074	0.075	0.076	0.077	0.078	0.079	0.080	0.081	0.082	0.083	0.084	0.085	0.086	0.087	0.088	0.089	0.090	0.091	0.092	0.093	0.094	0.095	0.096	0.097	0.098	0.099	0.100	0.101	0.102	0.103	0.104	0.105	0.106	0.107	0.108	0.109	0.110	0.111	0.112	0.113	0.114	0.115	0.116	0.117	0.118	0.119	0.120	0.121	0.122	0.123	0.124	0.125	0.126	0.127	0.128	0.129	0.130	0.131	0.132	0.133	0.134	0.135	0.136	0.137	0.138	0.139	0.140	0.141	0.142	0.143	0.144	0.145	0.146	0.147	0.148	0.149	0.150	0.151	0.152	0.153	0.154	0.155	0.156	0.157	0.158	0.159	0.160	0.161	0.162	0.163	0.164	0.165	0.166	0.167	0.168	0.169	0.170	0.171	0.172	0.173	0.174	0.175	0.176	0.177	0.178	0.179	0.180	0.181	0.182	0.183	0.184	0.185	0.186	0.187	0.188	0.189	0.190	0.191	0.192	0.193	0.194	0.195	0.196	0.197	0.198	0.199	0.200	0.201	0.202	0.203	0.204	0.205	0.206	0.207	0.208	0.209	0.210	0.211	0.212	0.213	0.214	0.215	0.216	0.217	0.218	0.219	0.220	0.221	0.222	0.223	0.224	0.225	0.226	0.227	0.228	0.229	0.230	0.231	0.232	0.233	0.234	0.235	0.236	0.237	0.238	0.239	0.240	0.241	0.242	0.243	0.244	0.245	0.246	0.247	0.248	0.249	0.250	0.251	0.252	0.253	0.254	0.255	0.256	0.257	0.258	0.259	0.260	0.261	0.262	0.263	0.264	0.265	0.266	0.267	0.268	0.269	0.270	0.271	0.272	0.273	0.274	0.275	0.276	0.277	0.278	0.279	0.280	0.281	0.282	0.283	0.284	0.285	0.286	0.287	0.288	0.289	0.290	0.291	0.292	0.293	0.294	0.295	0.296	0.297	0.298	0.299	0.300	0.301	0.302	0.303	0.304	0.305	0.306	0.307	0.308	0.309	0.310	0.311	0.312	0.313	0.314	0.315	0.316	0.317	0.318	0.319	0.320	0.321	0.322	0.323	0.324	0.325	0.326	0.327	0.328	0.329	0.330	0.331	0.332	0.333	0.334	0.335	0.336	0.337	0.338	0.339	0.340	0.341	0.342	0.343	0.344	0.345	0.346	0.347	0.348	0.349	0.350	0.351	0.352	0.353	0.354	0.355	0.356	0.357	0.358	0.359	0.360	0.361	0.362	0.363	0.364	0.365	0.366	0.367	0.368	0.369	0.370	0.371	0.372	0.373	0.374	0.375	0.376	0.377	0.378	0.379	0.380	0.381	0.382	0.383	0.384	0.385	0.386	0.387	0.388	0.389	0.390	0.391	0.392	0.393	0.394	0.395	0.396	0.397	0.398	0.399	0.400	0.401	0.402	0.403	0.404	0.405	0.406	0.407	0.408	0.409	0.410	0.411	0.412	0.413	0.414	0.415	0.416	0.417	0.418	0.419	0.420	0.421	0.422	0.423	0.424	0.425	0.426	0.427	0.428	0.429	0.430	0.431	0.432	0.433	0.434	0.435	0.436	0.437	0.438	0.439	0.440	0.441	0.442	0.443	0.444	0.445	0.446	0.447	0.448	0.449	0.450	0.451	0.452	0.453	0.454	0.455	0.456	0.457	0.458	0.459	0.460	0.461	0.462	0.463	0.464	0.465	0.466	0.467	0.468	0.469	0.470	0.471	0.472	0.473	0.474	0.475	0.476	0.477	0.478	0.479	0.480	0.481	0.482	0.483	0.484	0.485	0.486	0.487	0.488	0.489	0.490	0.491	0.492	0.493	0.494	0.495	0.496	0.497	0.498	0.499	0.500	0.501	0.502	0.503	0.504	0.505	0.506	0.507	0.508	0.509	0.510	0.511	0.512	0.513	0.514	0.515	0.516	0.517	0.518	0.519	0.520	0.521	0.522	0.523	0.524	0.525	0.526	0.527	0.528	0.529	0.530	0.531	0.532	0.533	0.534	0.535	0.536	0.537	0.538	0.539	0.540	0.541	0.542	0.543	0.544	0.545	0.546	0.547	0.548	0.549	0.550	0.551	0.552	0.553	0.554	0.555	0.556	0.557	0.558	0.559	0.560	0.561	0.562	0.563	0.564	0.565	0.566	0.567	0.568	0.569	0.570	0.571	0.572	0.573	0.574	0.575	0.576	0.577	0.578	0.579	0.580	0.581	0.582	0.583	0.584	0.585	0.586	0.587	0.588	0.589	0.590	0.591	0.592	0.593	0.594	0.595	0.596	0.597	0.598	0.599	0.600	0.601	0.602	0.603	0.604	0.605	0.606	0.607	0.608	0.609	0.610	0.611	0.612	0.613	0.614	0.615	0.616	0.617	0.618	0.619	0.620	0.621	0.622	0.623	0.624	0.625	0.626	0.627	0.628	0.629	0.630	0.631	0.632	0.633	0.634	0.635	0.636	0.637	0.638	0.639	0.640	0.641	0.642	0.643	0.644	0.645	0.646	0.647	0.648	0.649	0.650	0.651	0.652	0.653	0.654	0.655	0.656	0.657	0.658	0.659	0.660	0.661	0.662	0.663	0.664	0.665	0.666	0.667	0.668	0.669	0.670	0.671	0.672	0.673	0.674	0.675	0.676	0.677	0.678	0.679	0.680	0.681	0.682	0.683	0.684	0.685	0.686	0.687	0.688	0.689	0.690	0.691	0.692	0.693	0.694	0.695	0.696	0.697	0.698	0.699	0.700	0.701	0.702	0.703	0.704	0.705	0.706	0.707	0.708	0.709	0.710	0.711	0.712	0.713	0.714	0.715	0.716	0.717	0.718	0.719	0.720	0.721	0.722	0.723	0.724	0.725	0.726	0.727	0.728	0.729	0.730	0.731	0.732	0.733	0.734	0.735	0.736	0.737	0.738	0.739	0.740	0.741	0.742	0.743	0.744	0.745	0.746	0.747	0.748	0.749	0.750	0.751	0.752	0.753	0.754	0.755	0.756	0.757	0.758	0.759	0.760	0.761	0.762	0.763	0.764	0.765	0.766	0.767	0.768	0.769	0.770	0.771	0.772	0.773	0.774	0.775	0.776	0.777	0.778	0.779	0.780	0.781	0.782	0.783	0.784	0.785	0.786	0.787	0.788	0.789	0.790	0.791	0.792	0.793	0.794	0.795	0.796	0.797	0.798	0.799	0.800	0.801	0.802	0.803	0.804	0.805	0.806	0.807	0.808	0.809	0.810	0.811	0.812	0.813	0.814	0.815	0.816	0.817	0.818	0.819	0.820	0.821	0.822	0.823	0.824	0.825	0.826	0.827	0.828	0.829	0.830	0.831	0.832	0.833	0.834	0.835	0.836	0.837	0.838	0.839	0.840	0.841	0.842	0.843	0.844	0.845	0.846	0.847	0.848	0.849	0.850	0.851	0.852	0.853	0.854	0.855	0.856	0.857	0.858	0.859	0.860	0.861	0.862	0.863	0.864	0.865	0.866	0.867	0.868	0.869	0.870	0.871	0.872	0.873	0.874	0.875	0.876	0.877	0.878	0.879	0.880	0.881	0.882	0.883	0.884	0.885	0.886	0.887	0.888	0.889	0.890	0.891	0.892	0.893	0.894	0.895	0.896	0.897	0.898	0.899	0.900	0.901	0.902	0.903	0.904	0.905	0.906	0.907	0.908	0.909	0.910	0.911	0.912	0.913	0.914	0.915	0.916	0.917	0.918	0.919	0.920	0.921	0.922	0.923	0.924	0.925	0.926	0.927	0.928	0.929	0.930	0.931	0.932	0.933	0.934	0.935	0.936	0.937	0.938	0.939	0.940	0.941	0.942	0.943	0.944	0.945	0.946	0.947	0.948

Lampiran C. 1: Persuratan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)
 FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
 JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
 Jalan: Tamalate 1 Tidung, Makassar KP. 90222
 Laman: www.ap.fip.unm.ac.id; E-mail: apfipunm@unm.ac.id

Nomor : 073/UN36.4.3/KM/2020
 Lamp :-
 Perihal : **Permohonan Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yth : Dekan FIP UNM
 Up. Pembantu Dekan Bidang Akademik

Makassar

Dalam rangka memperlancar penyusunan skripsi mahasiswa, maka diperlukan dosen pembimbing yang mendampingi dan mengarahkan terutama dalam menyusun aspek permasalahan dan metodologinya.

Untuk itu kiranya berkenan memberikan tugas kepada:

1. Dr. H. Ansar, M.Si
2. Andi Wahed, S.Pd, M.Pd

Untuk menjadi pembimbing skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Rasdiana
 NIM : 174 304 1023
 Jurusan : Administrasi Pendidikan
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Makassar

Demikian penunjukan ini dan atas perkenaanannya disampaikan ucapan terima kasih.

Makassar, 18 Maret 2020
 Ketua Jurusan,

 Dinda Faridah, ST. M.Sc.
 NIM 1740224 200501 2 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Alamat: Jl. Tamalate I Kampus Tidung UNM
Telepon: (0411)884457-883076 fax (0411)883076
Laman: <http://www.unm.ac.id/>

PENGESAHAN USULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh pembahas utama dan para peserta seminar yang telah dilaksanakan pada tanggal 30 September 2020, maka usulan penelitian untuk skripsi saudara (i) di bawah ini:

Nama : Rasdiana
NIM : 1743041023
Program Studi/Jurusan : Administrasi Pendidikan
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah
Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu

Telah dilakukan perbaikan/penyempurnaan sesuai usulan/saran pembahas utama dan peserta seminar, maka usulan penelitian untuk skripsi saudara diperkenankan meneruskan kegiatan pada tahap selanjutnya.

Makassar, 14 Januari 2021

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Ansar M. Si
NIP. 19690729 200312 1 004

Pembimbing II

Andi Wahed, S. Pd, M. Pd
NIP. 19870310 201504 1 003

Disahkan:

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Mustafa, M.Si
NIP. 19660525 199203 1 002

Ketua Jurusan AP FIP UNM

Dr. Ek. Faridah, S.T, M. Sc
NIP. 19740224 200501 2 002



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 10170/S.01/PTSP/2021
 Lampiran :
 Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
 Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik FIP UNM Makassar Nomor : 0266/UN36.4/LT/2021 tanggal 18 Januari 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **RASDIANA**
 Nomor Pokok : 1743041023
 Program Studi : Adm. Pendidikan
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Tamalate I Tidung, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN LUWU "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **20 Januari s/d 20 April 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 19 Januari 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
 Pangkat : Pembina Tk.I
 Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth
 1. Pembantu Dekan Bid. Akademik FIP UNM Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*

SIMAP PTSP 19-01-2021



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH XI
UPT SMA NEGERI 4 LUWU

Alamat : Jl. Pendidikan No. 24 Kel. Padang Sappa Kec. Ponrang Kab. Luwu (91999)

SURAT KETERANGAN PENELITIAN


Nomor : 420.3/ /UPT. SMAN- 4 LUWU/DISDIK

Berdasarkan Surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kab. Luwu.
Nomor : 1017/S.01/PTSP/2021 tanggal 19 Januari 2021 Tentang Permohonan Izin
melakukan Penelitian, maka Kepala UPT. SMA Negeri 4 Luwu menerangkan :

N a m a : **RASDIANA**
NIM : 1743041023
Tempat/Tgl. Lahir : Pakkalolo, 25 Nopember 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul Skripsi :
**"Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
SMA Negeri di Kabupaten Luwu"**

Dan telah melakukan Penelitian di UPT SMA Negeri 4 Luwu, mulai tanggal
20 Januari s/d 25 Februari 2021.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Luwu, 25 Januari 2020
Kepala Sekolah,

SARIRA ALLA MANURUN, S.S., M.M.Pd
Pangkat : Pembina, IV/a
NIP. 19700512 200701 1 033



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN

UPT SMA NEGERI 10 LUWU

Alamat: Jl. Poros Palopo – Belopa Km.10, Tanarigella' Kec. Bua, Kab. Luwu 91991

Website: <http://sman10luwu.sch.id> Email: smanegeri10luwu@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421.3/071 - UPT SMAN.10/LUWU/DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT SMAN10 Luwu menerangkan bahwa:

Nama	: RASDIANA
NIM	: 1743041023
Tempat/Tanggal Lahir	: Pakkalolo, 25 Nopember 1998
Program Studi	: S1, Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Makassar

Benar telah melakukan penelitian untuk Karya Ilmiah (Skripsi) di UPT SMAN 10 Luwu, Kec. Bua, Kab. Luwu tanggal 20 Januari s.d. 01 Maret 2021 yang berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Luwu”.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bua, 01 Maret 2021

Kepala UPT,





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMA NEGERI 15 LUWU**



Alamat : Desa Tirowali kec.Ponrang Kab.Luwu (Kode Pos : 91999)

SURAT KETERANGAN

Nomor: 420.3/004/UPT-SMAN 15/Luwu/Disdik

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMA Negeri 15 Luwu
Kec.Ponrang Kab. Luwu Propinsi Sulawesi Selatan:

Nama	: RASDIANA
NIM	: 1743041023
Tempat/Tanggal Lahir	: Pakkalolo, 25 November 1998
Jenis Kelamin	: Perempuan
Program Studi	: Adm. Pendidikan
Universitas	: Universitas Makassar

Benar Mahasiswa tersebut namanya di atas telah secara nyata
melakukan Penelitaian di SMA Negeri 15 Luwu pada tanggal 20 Januari
sampai dengan 21 Februari 2021 dengan Judul penelitian sebagai berikut :

***“PENGARUH KEPEMIMPINAN PARSITIPATIF KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN
LUWU”***

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan
untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Luwu, 22 Februari 2021
Kepala Sekolah,



KARTINI.S.Pd
NIP. 19690421 199203 2 008

RIWAYAT HIDUP



Rasdiana lahir pada tanggal 25 November 1998 di Pakkalolo Desa Lengkong Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Penulis beragama Islam yang merupakan anak ketujuh dari tujuh bersaudara dari pasangan Bapak Basuni dan Ibu Jariah. Pendidikan formal mulai ditempuh di jenjang Sekolah Dasar pada tahun 2005 di SDN 619 Pakkalolo dan selesai pada tahun 2011.

Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang Sekolah Menengah Pertama pada tahun yang sama di SMP Negeri 1 Atap Pakkalolo. Setelah menyelesaikan pendidikannya di Sekolah Menengah Pertama tersebut. Penulis kemudian, melanjutkannya ke Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Palopo dan selesai pada tahun 2017. Setelah menyelesaikan pendidikannya melanjutkan pendidikannya di salah satu Perguruan Tinggi Negeri pada tahun 2017 tepatnya di Universitas Negeri Makassar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan.

Penulis


Rasdiana