**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab VI pasal 18, bahwa:

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

Sekolah Menengah Atas merupakan bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan ilmu lebih tinggi. Pada prinsipnya Sekolah Menengah Atas adalah menyiapkan lulusan yang berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa datang.

Guru merupakan salah satu Sumber Daya Manusia yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat (1) menjelaskan bahwa:

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

Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya.

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian (disiplin kerja), persepsi, motivasi kerja, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan (Barnawi dan Arifin, 2012). Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Salah satu tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya (Bafadal, 2009)*.* Melihat tugas dan tanggungjawab kepala sekolah tersebut, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Kepala sekolah sebagai pemimpin juga bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan dengan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan ke arah peningkatan prestasi belajar siswa. Untuk itu kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan, maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses pendidikan secara efektif dan efisien. Demi tercapainya mutu pendidikan yang diharapkan, kepala sekolah juga harus mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam mewujudkan prestasi belajar siswa. Oleh Karena itu guru adalah tenaga kependidikan sekaligus kunci keberhasilan pendidikan dan pembelajaran di sekolah, sehingga perlu untuk dikelola dengan baik oleh kepala sekolah agar senantiasa mereka aktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan adalah dengan mengikutsertakan para guru dalam penataran-penataran, lokakarya, *in service training*, atau yang lainnya, yang mana berfungsi untuk menambah wawasan bagi guru dan juga memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya, yang nantinya akan bermanfaat pada peningkatan mengajar yang profesional.

Berdasarkan observasi awal pada sekolah-sekolah SMA Negeri di Kabupaten Barru, yaitu: SMAN 1 Barru, SMAN 1 Mallusetasi, SMAN 1 Soppeng Riaja, SMAN 1 Tanete Rilau, SMAN 1 Tanete Riaja, dan SMAN 2 Barru, menunjukkan bahwa kinerja guru dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran masih ada guru yang belum secara maksimal mengelola pembelajaran di sekolah. Walaupun sekolah tersebut memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, jika tidak topang dengan adanya guru profesional dan berkualitas, maka efektifitas dalam proses belajar mengajar untuk mencapai prestasi yang memuaskan tidak akan tercapai.

Adapun salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu menjalin kerjasama yang baik antar guru SMA Negeri di Kabupaten Barru, ataupun menjalin kerjasama dengan orang tua siswa dan elemen masyarakat sekitarnya.

Berdasarkan permasalahan di atas, mendorong penulis untuk meneliti **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Barru.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Barru?
2. Bagaimanakah kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Barru?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Barru?
4. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk memperoleh gambaran kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Barru.
2. Untuk memperoleh gambaran kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Barru.
3. Untuk memperoleh gambaran apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Barru.
4. **Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi berupa :

1. **Secara Teoretis**
2. Bagi lembaga pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam bidang manajemen pembelajaran khususnya memberikan semacam informasi atau pengembangan ilmu manajemen pendidikan di Administrasi Pendidikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian yang sama dan lebih mendalam dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
4. **Secara Praktis**
5. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Barru, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan sekolah.
6. Bagi Sekolah, diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan dalam mengembangkan kualitas proses belajar mengajar sehingga hasil yag diharapkan dapat tercapai secara optimal serta dapat menciptakan kualitas mutu lulusan.
7. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam upaya untuk memberi masukan dalam rangka mengenal aspek kepemimpinan kepala sekolah, sehingga dapat memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya.
8. Bagi penulis, sebagai pengalaman serta menambah pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah khususnya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja guru.

**BAB II**

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

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Kinerja Guru**
3. **Pengertian Kinerja Guru**

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Oleh sebab itu guru terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas, maka guru dapat dikatakan sebagai komponen utama dalam proses pendidikan.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012:11)

Kata *Kinerja* merupakan terjemahan dalam bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Mangkunegara (Barnawi dan Arifin, 2012:11) memberikan pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.

Smith (Rachmawati dan Daryanto, 2013:120) menyatakan bahwa “Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”.

Selanjutnya Supardi (2013:54) menyebutkan bahwa

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Sedangkan menurut Rachmawati dan Daryanto (2013:16) “Kinerja Guru adalah kemampuan yang ditujukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.Menurut Undang- Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

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

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

Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalitas guru ditandai dengan keahliannya di bidang pendidikan. Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 20, tugas dan kewajiban guru, antara lain:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukuman, dan kode etik guru, serta nilainilai agama dan etika;
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian pula sebaliknya, jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas, lulusannya tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat.

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap atau stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
3. Kompetensi Sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan pesera didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Berdasarkan Undang-undang tersebut, dapat disimpulkan bahwa kewajiban guru pada dasarnya merupakan kegiatan yang harus dilakukan guru dalam menjalankan peran dan tugasnya di sekolah, di mana aspek pembelajaran merupakan hal yang utama yang harus dilaksanakan oleh guru, di samping pengembangan profesional sebagai pendidik guna meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik serta sebagai pihak yang cukup dominan dalam proses pembelajaran. Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya.

1. **Standar Beban Kerja Guru**

Standar beban kinerja guru mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat 1 mengemukakan bahwa: “Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”. Barnawi dan Arifin (2012) menguraikan standar beban kerja guru. Berikut ini uraian tugas guru:

1. Merencanakan pembelajaran

Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin karena perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula.

Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan telah dijabarkan dalam silabus.

1. Melaksanakan pembelajaran

Tugas guru yang kedua ialah melaksanakan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Guru melaksanakan tatap muka atau pembelajaran dengan tahapan, sebagai berikut:

1. Kegiatan awal tatap muka
2. Kegiatan awal tatap muka antara lain mencakup kegiatan pengecekan dan penyiapan fisik kelas, bahan pelajaran, modul, media, dan perangkat administrasi.
3. Kegiatan awal tatap muka diperhitungkan setara dengan 1 jam pelajaran.
4. Kegiatan tatap muka
5. Dalam kegiatan tatap muka terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru dapat dilakukan secara *face to face* atau menggunakan media lain seperti video, modul mandiri, kegiatan observasi/eksplorasi.
6. Kegiatan tatap muka atau pelaksanaan pembelajaran yang dimaksud dapat dilaksanakan antara lain di ruang teori/kelas, laboratorium, studio, bengkel atau di luar ruangan.
7. Waktu pelaksanaan atau beban kegitan pelaksanaan pembelajaran atau tatap muka sesuai dengan durasi waktu yang tercantum dalam struktur kurikulum sekolah.
8. Membuat resume proses tatap muka
9. Resume merupakan catatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tatap muka yang telah dilaksanakan. Catatan tersebut dapat merupakan refleksi, rangkuman, dan rencana tindak lanjut.
10. Penyusunan resume dapat dilaksanakan di ruang guru atau ruang lain yang disediakan di sekolah dan dilaksanakan setelah kegiatan tatap muka.
11. Kegiatan resume proses tatap muka diperhitungkan setara dengan 1 jam pelajaran.

Dalam mengelola kelas guru harus mampu menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan agar pembelajaran dapat berlangsung lancar. Guru dapat memberlakukan kegiatan piket kebersihan, melakukan presensi setiap memulai pelajaran, dan mengatur tempat duduk secara bergiliran. Selain mengelola kelas, guru juga menggunakan media dan sumber belajar.

1. Menilai hasil pembelajaran

Tugas guru yang ketiga ialah menilai hasil pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.

Pelaksanaa penilaian dilakukan dengan menggunakan tes dan nontes. Penilaian nontes dapat dibagi mejadi pengamata dan pengukuran sikap serta penilaian hasil karya dalam bentuk tugas, proyek fisik, atau produk jasa.

1. Penilaian dengan tes
2. Tes dilakukan secara tertulis atau lisan, dalam bentuk ujian akhir semester, tengah semester, atau ulangan harian, dilaksanakan sesuai kalender akademik atau jadwal yang telah ditentukan.
3. Tes tertulis atau lisan dilakukan di dalam kelas.
4. Penilaian non-tes berupa pengamatan dan pengukuran sikap

Pengamatan dan pengukuran sikap dapat dilakukan di dalam kelas menyatu dalam proses tatap muka pada jadwal yang ditentukan dan atau di luar kelas.

1. Penilaian non-tes berupa penilaian hasil karya

Hasil karya siswa dalam bentuk tugas, proyek atau produk, portofolio, atau bentuk lain dilakukan di ruang guru atau ruang lain dengan jadwal tersendiri.

Selanjutnya Direktorat Tenaga Kependidikan (Barnawi dan Arifin, 2012:20) mengatakan bahwa ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

1. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, tetapi cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswi yang bersangkutan.
2. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, untuk itu diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.
3. Membimbing dan melatih peserta didik

Tugas guru yang keempat ialah membimbing dan melatih siswa. Membimbing dan melatih peserta didik, dibedakan menjadi tiga, yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler dan ekstrakurikuler.

1. Bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran

Kegiatan bimbingan dan latihan ini dilakukan secara menyatu dengan proses pembelajaran.

1. Bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler

Kegiatan bimbingan dan latihan terdiri dari remedial dan pengayaansesuai dengan mata pelajaran yang diampu guru. Remedial merupakan kegiatan bimbingan dan latihan yang ditujukan kepada siswa yang belum menguasai kompetensi yang harus dicapai. Sementara pengayaan adalah kegiatan bimbingan dan latihan yang ditujukan kepada siswa yang telah mencapai kompetensi.

1. Bimbingan dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan pilihan dan bersifat wajib bagi siswa. Ada banyak macam kegiatan ekstrakurikuler, di antaranya pramuka, olahraga, kesenian, olimpiade, paskibra, pecinta alam, PMR, jurnalistik, UKS, dan kerohanian. Bimbingan dan latihan pada kegiatan ini merupakan kegiatan yang tergolong dalam tatap muka.

1. Melaksanakan tugas tambahan

Kemudian tugas guru yang kelima ialah melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Sementara tugas khusus adalah tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah.

Sedangkan menurut PP No. 74 Tahun 2008 (Danim, 2011:51) jabatan guru terdiri dari tiga jenis, yaitu guru kelas, guru bidang studi, dan guru mata pelajaran. Berikut tugas guru tersebut:

1. Tugas guru kelas
2. Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
3. Menyusun silabus pembelajaran;
4. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran;
5. Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran;
6. Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran di kelasnya;
7. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
8. Melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;
9. Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya;
10. Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
11. Membimbing guru pemula dalam program induksi;
12. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
13. Melaksanakan pengembangan diri;
14. Melaksanakan publikasi ilmiah; dan
15. Membuat karya inovatif.
16. Tugas guru mata pelajaran
17. Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
18. Menyusun silabus pembelajaran;
19. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran;
20. Melaksanakan kegiatan pembelajaran;
21. Menyusun alat/soal sesuai mata pelajaran;
22. Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya;
23. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
24. Melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;
25. Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
26. Membimbing guru pemula dalam program induksi;
27. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
28. Melaksanakan pengembangan diri;
29. Melaksnakan publikasi ilmiah; dan
30. Membuat karya inovatif.
31. Tugas guru bimbingan dan konseling
32. Menyusun kurikulum bimbingan dan konseling;
33. Menyusun silabus bimbingan dan konseling;
34. Menyusun satuan layanan bimbingan dan konseling;
35. Melaksanakan bimbingan dan konseling per semester;
36. Menyusun alat ukur/lembaga kerja program bimbingan dan konseling;
37. Mengevaluasi proses dan hasil bimbingan dan konseling;
38. Menganalisis hasil bimbingan dan konseling;
39. Melaksanakan pembelajaran/perbaikan tindak lanjut bimbingan konseling dengan memanfaatkan hasil evaluasi;
40. Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
41. Membimbing guru pemula dalam program induksi;
42. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
43. Melaksanakan pengembangan diri;
44. Melaksanakan publikasi ilmiah; dan
45. Membuat karya inovatif.

Guru selain melaksanakan kegiatan di atas dapat melaksanakan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah sebagai kepala sekolah; wakil kepala sekolah; ketua program keahlian atau sejenisnya; kepala perpustakaan sekolah; kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya pada sekolah; dan pembimbing khusus pda satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi. Disamping itu, guru juga dituntut melakukan tugas-tugas administratif yang mengintegral dengan fungsi utamanya (Danim dan Khairil, 2011).

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa beban kerja guru kelas, guru bidang studi, serta guru mata pelajaran mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, membimbing peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

1. **Penilaian Kinerja Guru**

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Apratur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya”. Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan salah satu unsur utama yang diberikan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.

Menurut Suharsaputra (2013:189) “penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif”. Selanjutnya Gaffar (Supardi, 2013:69) menyatakan bahwa untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: “Penguasaan *content knowledge*, *behavioral skill*, dan *human relation skill*”.

Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru (Buku 1) Tahun 2012 tentang Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, mengemukakan bahwa:

Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan guru profesional, bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang luas, tetapi juga memiliki kepribadian yang matang. Dengan demikian, guru mampu menumbuhkembangkan minat dan bakat peserta didik sesuai dengan bidangnya dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Barnawi dan Arifin (2012:26) Penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama, yaitu:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian profil kinerja gurusebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan terindentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Selanjutnya Barnawi dan Arifin (2012) menjelaskan secara umum, penilaian kinerja guru di sekolah melewati empat tahapan. Empat tahapan penilaian kinerja guru, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, pemberian nilai, dan pelaporan. Pada tahap persiapan, baik guru maupun penilai harus memahami pedoman penilaian kinerja guru dan posisi penilaian kinerja guru dalam kerangka pembinaan dan pengembangan profesi. Pada tahap ini guru yang akan dinilai harus diberi tahu rencana penilaian dan rentan waktu jadwal pelaksanaannya.

Tahap pelaksanaan adalah tahap dimana kegiatan pengamatan dilakukan. Selama pengamatan, penilai mencatat semua kegiatan yang dilakukan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran atau pembimbingan, dan/atau dalam pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Selanjutnya adalah tahap pemberian nilai. Penilai menetapkan nilai untuk setiap kompetensi berdasarkan hasil pengamatan dan bukti-bukti yang diperoleh selama pengamatan berlangsung. Hasil penilaian dapat diverifikasi. Guru yang dinilai dapat mengajukan keberatan terhadaphasil penilaian tersebut. Keberatan disampaikan kepada kepala sekolah dan/atau Dinas Pendidikan setempat. Selanjutnya, akan ditunjuk moderator yang dapat mengulang pelaksanaan penilaian kinerja guru untuk kompetensi tertentu yang tidak disepakati. Atau, jika memang diinginkan moderator dapat melakukan penilaian ulang secara menyeluruh. Hasil penilaian moderator merupakan hasil akhir pada penilaian kinerja guru.

Tahapan Penilaian Kinerja Guru di Sekolah

Sekolah/Dinas Pendidikan

Persiapan

Pelaksanaan

Pemberian Nilai

Moderator

setuju

Ya tidak

Pelaporan

(Pengusulan PAK)

Gambar 2.1 Tahapan Penilaian Kinerja guru di adopsi oleh Ditjen PMPTK (Barnawi & Arifin, 2012:33)

Kemudian tahap yang terakhir ialah pelaporan. Penilai melaporkan hasil penilaian kinerja guru kepada pihak yang berwenang agar hasil tersebut ditindak lanjuti. Dilaporkan kepada kepala sekolah atau kepada tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat sebagai dasar perhitungan dan Penetapan Angka Kredit (PAK) tahunan yang selanjutnya dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012:39) “Penilaian Kinerja Guru bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru di masa lalu dan memprediksikan kinerja guru di masa depan”. Depdiknas (Jasmani dan Mustofa, 2013:162) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam,

1. Pengembangan profesi dan karier guru,
2. Pengambilan kebijaksanaan per sekolah,
3. Cara meningkatkan kinerja guru,
4. Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru,
5. Mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training*,
6. Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja,
7. Penyempurnaan manajemen sekolah,
8. Penyediaan informasi untuk sekolah.

Secara umum, penilaian kinerja dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan, penghargaan, motivasi dan perencanaan sumber daya manusia.

Selanjutnya Barnawi dan Arifin (2012:40) menyebutkan bahwa,

Dalam hal pengembangan (*development*), hasil penilaian kinerja dapat menjadi informasi untuk menentukan jenis pelatihan yang diperlukan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Dalam hal penghargaan (*reward*), hasil penilaian kinerja dapat menjadi dasar dalam menentukan kompensasi maupun kenaikan jabatan pegawai. Dalam hal motivasi (*motivation*), hasil penilaian kinerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang lebih baik. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber data untuk memetakan perencanaan sumber daya manusia daam suatu organisasi.

Sedangkan Depdiknas (Jasmani dan Mustofa, 2013:161) menyebutkan beberapa manfaat dari adanya penilaian antara lain:

1. pengembangan staf melalui *in-service training*;
2. Pengembangan Karier melalui *in-service training*;
3. Hubungan yang semakin baik antara staf dan pimpinan;
4. Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi;
5. Hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah;
6. Kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa;
7. Peningkatan moral dan efisiensi sekolah.

Kemudian Fattah (Suharsaputra, 2013:167) mengatakan bahwa “Prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional dan berkelanjutan.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Sutermeister (Suharsaputra, 2013:169) “Produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi”. Bila digambarkan akan tampak sebagai berikut:

Faktor-faktor Pembentuk Produktivitas

|  |
| --- |
| Technology  Productivity  Employee Performance  Motivation  Ability |

Gambar 2.2 Faktor-faktor Pembentuk Produktivitas di adopsi oleh Sutermeister (Suharsaputra, 2013:169)

Menurut Barnawi dan Arifin (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan parasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Faktor-faktor eksternal sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru.

Uhar (Barnawi dan Arifin,2012:44) mengatakan bahwa “kinerja pegawai akan efektif apabila memerhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya”.

Lebih lanjut Sedarmayanti (Supardi, 2013:19) mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja);
2. Pendidikan;
3. Keterampilan;
4. Manajemen kepemimpinan;
5. Tingkat penghasilan;
6. Gaji dan kesehatan;
7. Jaminan sosial;
8. Iklim kerja;
9. Sarana dan prasarana;
10. Teknologi;
11. Kesempatan berprestasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis simpulkan bahwa faktor ekternal sangat penting untuk perhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan.

1. **Kepemimpinan Kepala Sekolah**
2. **Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009), mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Sementara itu, pemimpin diartikan sebagai orang yang memiliki kekuatan untuk memengaruhi dan memberi inspirasi kepada orang lain agar mereka menunjukkan respons tertentu dalam merealisasikan visi dan misi organisasi. Robbins (Suharsaputra, 2013:126) mengartikan “Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan”. Sedangkan menurut Thoha (2010:9) “kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”.

Selanjutnya Barnawi dan Arifin (2012:66) menyebutkan bahwa “Defenisi Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan bahwa:

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, Suharsaputra (2013:147) mengatakan bahwa “Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan faktor penting yang dapat memberi makna dan kesatuan tujuan antara pemimpin, staf, siswa, orang tua siswa serta masyarakat secara keseluruhan”. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan pemimpin dalam tataran institusi organisasi sekolah yang akan menentukan bagaimana kinerja organisasi secara keseluruhan, sedangkan guru adalah pemimpin dalam tataran teknis pembelajaran yang akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran guna menghasilkan *output* pembelajaran/pendidikan yang bermutu.

Sedangkan menurut Mulyasa (2009) mengartikan Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

1. **Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dapat dilihat pada cara ia memberi respons atas kondisi eksternal dan internal organisasi. Kemampuan berkomunikasi merupakan indikator bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan keputusan yang tepat. Romli (Barnawi & Mohammad Arifin, 2012) mengemukakan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan akan tercermin dari kemampuannya untuk (1) berkomunikasi dengan lisan; (2) menuangkan gagasan dalam bentuk lisan; (3) berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik; (4) berkomunikasi secara lisan dengan orangtua dan masyarakat dalam lingkungan sekolah. Suryana (2012) Fungsi utama pemimpin pendidikan adalah:

1. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan
2. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan
3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam mengalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif
4. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif
5. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Selain itu, Mulyasa (2009:98), mengemukakan kepala sekolah mempunyai 7 fungsi utama, yaitu:

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)
2. Kepala sekolah sebagai *manajer*
3. Kepala sekolah sebagai *administrator*
4. Kepala sekolah sebagai *supervisor*
5. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)
6. Kepala sekolah sebagai *innovator*
7. Kepala sekolah sebagai *motivator*

Berikut uraian ketujuh fungsi utama seorang kepala sekolah menurut Mulyasa (2009):

1. Kepala Sekolah sebagai *Educator* atau Pendidik

Dalam melakukan fungsinya sebagai *educato*r, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan propesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti *team teaching, moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi propesionalisme kepala sekolah, terutama dalam terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanakan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Sedangkan menurut Danim dan Khairil (2011: 80) upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai *educator*, khususnya dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan, serta prestasi belajar siswa dapat dideskripsikan sebagai berikut:

*Pertama*, menyertakan guru dalam penataran atau pelatihan untuk menambah wawasannya. *Kedua,* memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. *Ketiga*, menggerakkan tim evaluasi hasil belajar siswa agar giat bekerja. *Keempat*, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah dengan cara mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan. *Kelima*, mengoptimasi ruang kerja guru sebagai wahana tukar pengalaman antarsesama mereka demi perbaikan kinerja masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai *educator* atau pendidik berfungsi menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, juga kepala sekolah perlu berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru seperti, menyertakan guru dalam penataran atau pelatihan untuk menambah wawasannya, memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

1. Kepala Sekolah sebagai *Manajer*

Wahjosumidjo (2008) mengatakan Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *manajer,* kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Sedangkan menurut Danim dan Khairil (2011: 80) “sebagai *manajer*, kepala sekolah harus mampu mengoptimasi dan mengakses sumber daya sekolah untuk menwujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai *manajer* dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, diwujudkan dengan penyusunan program, mengorganisasikan personalia, memberdayakan guru dan tenaga kependidikan, serta mendayagunakan sumber daya sekolah secara unggul.

1. Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Kepala sekolah sebagai *administrator* memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional.

1. Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai *supervisor*, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Kepala sekolah sebagai *supervisor* harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, dan memanfaatkan hasilnya. Hasil supervisi bermanfaat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan sekolah.

Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan atau guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru seniornya untuk membantu melaksanakan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh: (1) meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya, (2) meningkatnya keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah juga harus berupaya menjadikan sekolah sebagai sarana belajar yang lebih efektif.

1. Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002:110) mengemukakan bahwa “kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan”.

Mulyasa (2009) menyebutkan kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin sifat-sifat sebagai barikut: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai *Leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan sehingga akan tercermin sifat berani mengambil resiko dan keputusan dan dapat diteladani.

1. Kepala Sekolah sebagai *Innovator*

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

Kepala sekolah sebagai *innovator* akan tercermin cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, *delegating*, integrative, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta *adaptable* dan fleksibel. Disamping itu, dia harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaruan di sekolah.

1. Kepala Sekolah sebagai *Motivator*

Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangya tujuh fungsi di atas, juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi.

1. **Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana tercantum dalam Permendiknas No. 19 tahun 2007 tentang standar pegelolaan pendidikan, di mana dalam bidang kepemimpinan kinerja kepala sekolah dirinci sebagai berikut:

1. Menjabarkan visi ke dalam misi target mutu;
2. Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai;
3. Menganalisis tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan sekolah/madrasah;
4. Membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu;
5. Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah/madrasah;
6. Melibatkan guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah/madrasah. Dalam hal sekolah/madrasah swasta, pengambilan keputusan tersebut harus melibatkan penyelenggaraan sekolah/madrasah;
7. Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tua peserta didik dan masyarakat;
8. Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sangsi atas pelanggaran peraturan dan kode etik;
9. Menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif bagi peserta didik;
10. Bertanggung jawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum;
11. Melaksanakan dan merumuskan program supervisi, serta memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja sekolah/madrasah;
12. Meningkatkan mutu pendidikan;
13. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya;
14. Memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan, dan pelaksanaan visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh kumunitas sekolah/madrasah;
15. Membantu, membina, dan mempertahankan lingkungan sekolah/madrasah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan;
16. Menjamin manajemen organisasi dan pengoperasian sumber daya sekolah/madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, sehat, efisien, dan efektif;
17. Menjalin kerja sama dengan orangtua peserta didik dan masyarakat, dan komite sekolah/madrasah menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam, dan memobilisasi sumber daya masyarakat;
18. Memberi contoh/teladan/tindakan yang bertanggung jawab.

Sedangkan menurut Bafadal (2009:89) kepemimpinan kepala sekolah yang dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya, yaitu:

1. Berusaha memahami karakteristik setiap guru dan staf lainnya berupa perasaannya, keinginan, pola berpikir, sikap;
2. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, baik kondisi fisik maupun sosialnya sehingga mereka betah di sekolah;
3. Memupuk rasa kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, maupun dengan staf lainnya, sehingga tercipta suatu kelompok kerja yang produktif dan kohesif;
4. Memupuk rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa adanya peranan yang cukup penting (*sense of importance*), dan rasa sebagai orang yang berhasil (*sense of achievement*) pada setiap diri guru maupun staf lainnya.

Kemudian Jasmani dan Mustofa (2013:168) mengatakan bahwa,

tugas kepala sekolah/madrasah selaku pemimpin adalah membantu para guru mengembangkan potensi mereka secara maksimal dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif yang mendorong para guru, staf dan peserta didik untuk mempersatukan kehendak, pikiran, dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa hampir semuanya menunjukkan apa yang harus dikerjakan oleh kepala sekolah dalam memerankan sebagai pemimpin, di mana di dalamnya aspek manajerial/manajemen lebih mendapat penekanan serta kepala sekolah dalam proses kepemimpinannya harus mampu menciptakan lingkungan fisik yang kondusif serta suasana kerja yang menyenangkan.

1. **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Thoha (2010) Macam-macam gaya kepemimpinan, antara lain :

1. **Gaya Kepemimpinan Otokratik**

Thoha (2010:49) mengartikan “kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas”. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

Menurut Danim (2004:75) Pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

* 1. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
  2. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
  3. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
  4. Menentukan kebijakan sendiri dan kalaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
  5. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan kalaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
  6. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
  7. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin otokratis menganggap bahwa fungsinya adalah menentukan kebijakan sendiri dan kalaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja serta komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.

1. **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Menurut Danim (2004:75) “kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan yang bermutu tercapai”. Sedangkan Thoha (2010: 50) mengatakan “gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikut sertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan”.

Menurut Danim (2004:76) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
2. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
3. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
4. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
5. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis menganggap bahwa fungsinya adalah membina bawahannya, menentukan bersama apa yang akan dikerjakan serta bekerjasama mewujudkan rencana-rencana yang telah ditetapkan bersama.

1. **Gaya Kepemimpinan Permisif**

Danim (2004) mengartikan pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan.

Menurut Danim (2004:77) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
2. Mengiyakan semua saran.
3. Lambat dalam membuat keputusan.
4. Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
5. Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan permisif. Jika dikaitkan dengan Kepala Sekolah, maka Kepala Sekolah dapat menggunakan gaya kepemimpinan tersebut dalam mempengaruhi guru maupun karyawan yang ada di sekolah yang dipimpinnya. Namun gaya kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini sesuai pendapat Thoha (2010:50) yang mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikut sertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan”. Dengan gaya demokrasi Kepala sekolah secara tidak langsung memotivasi guru agar berpartisipasi dan bertanggungjawab dalam kegiatan sekolah.

1. **Keberhasilan Kepemimpinan**

Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah dan keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan sekolah. Wahjosumidjo (2008:49) mengatakan,

keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*Organizational maintenance*).

Agar dapat menilai lebih jauh atau mengevaluasi keberhasilan seorang pemimpin, melalui dua macam pendekatan tersebut secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. ***Organizational achievement***

Wahjosumidjo (2008:49) mengatakan “*Organizational achievement* mencakup: produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan sebagainya”

1. ***Organizational maintenance***

Wahjosumidjo (2008:49) juga menjelaskan bahwa “*Organizational maintenance*, berkaitan dengan variabel kepuasan bawahan, motivasi dan semangat kerja”.

Berbeda dengan Jasmani dan Mustofa (2013) keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat dipakai untuk menilai keberhasilan suatu kepemimpinan adalah tingkat perubahan *Organizational achievement* yang mencakup kemampuan adaptasi program-program inovatif dan tingkat *Organizational maintenance* yang mencakup memotivasi semangat kerja guru-guru.

1. **Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Gibson (Supardi, 2013) mengemukakan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga variabel yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari: 1) kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik; 2) latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian; 3) demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: 1) sumber daya, 2) kepemimpinan, 3) imbalan, 4) struktur.
3. Variabel psikologis, terdiri dari: 1) persepsi, 2) sikap, 3) kepribadian, 4) belajar, 5) motivasi.

Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan parasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Sebagaimana gambar faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, dibawah ini:

Sarana dan Prasarana

Lingkungan Kerja Fisik

Gaji

Kepemimpinan

Gambar 2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di adopsi oleh Barnawi dan Arifin (2012:44)

Dari gambar di atas dapat di artikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. Dimana diperlukan kemampuan pemimpin yang dapat menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi/kemampuan kerja yang dimiliki guru serta mampu membangun dan meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga guru dapat melakukan tugasnya dengan semangat tinggi dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan Kinerja guru sebagai variabel terikat secara teoritis dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat.

1. **Kerangka Pikir**

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan konstribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat 1 mengemukakan bahwa: “Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”.

Keempat tugas utama guru tersebut di atas dapat dijadikan dimensi pengukuran kinerja guru professional. Tetapi kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya Kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala Sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Pentingnya menciptakan suasana kerja dan sekolah yang menyenangkan. Salah satu tugas dan tanggungjawab kepala sekolah adalah berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya (Bafadal, 2009)

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini yang menggambarkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat disajikan dalam gambar berikut:

Kepemimpinan Kepala Sekolah **(X)**

1. Kemampuan menciptakan lingkungan fisik yang kondusif
2. Kemampuan mewujudkan suasana kerja yang nyaman
3. Memberikan kompensasi
4. Kemampuan melibatkan guru/bawahan dalam keputusan
5. Kemampuan meneladani disiplin
6. Mengukur hasil pekerjaan guru

Kinerja Guru **(Y)**

1. Merencanakan Pembelajaran
2. Melaksanakan Pembelajaran
3. Menilai Hasil Pembelajaran
4. Membimbing dan Melatih Peserta didik

Gambar 2.4 Kerangka Pikir

Uraian kerangka pikir diatas dapat di jelaskan bahwa keemimpinan kepala sekolah (X) sangat mempengaruhi kinerja guru (Y) artinya untuk mewujudkan kinerja guru yang optimal diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan profesional, makin baik kepemimpinan kepala sekolah makin baik pula kinerja seorang guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah diduga berpengaruh kepada kinerja guru.

1. **Hipotesis**

Adapun yang menjadi Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Barru.

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Barru.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan dan Jenis Penelitian**
2. **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Darmawan (2013:37) mengemukakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui”.

1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan mencari pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen).

Nasution (Darmawan, 2013:39) mengemukakan bahwa “Penelitian deskriptif adalah penelitian yamg memberi gambaran lebih jelas tentang situasi dengan memusatkan perhatian pada aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antarvariabel berbagai variabel”.

1. **Variabel dan Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen melalui penelitian deskriptif dengan desain hubungan antar variabel, sebagai berikut:

**Y**

**X**

Gambar 3.1 Hubungan antar variabel Penelitian (Sugiyono, 2011:66)

Keterangan:

X : Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y : Kinerja Guru

1. **Defenisi Operasional Variabel**
   * 1. **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, baik kondisi fisik maupun sosialnya sehingga mereka betah di sekolah (Bafadal, 2009).

* + 1. **Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seseorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik. (Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 35 ayat 1).

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru PNS Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Barru. Atas dasar tersebut maka jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Daftar Nama Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Barru Tahun 2014/2015

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Sekolah** | **Jumlah Guru PNS** |
| 1 | SMAN 1 MALLUSETASI | 33 |
| 2 | SMAN 1 SOPPENG RIAJA | 35 |
| 3 | SMAN 1 BARRU | 53 |
| 4 | SMAN 2 BARRU | 14 |
| 5 | SMAN 1 TANETE RILAU | 33 |
| 6 | SMAN 1 TANETE RIAJA | 25 |
|  | **JUMLAH** | **193** |

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Barru Tahun 2014-2015

Dengan demikian jumlah populasi sasaran dalam penelitian ini yaitu 193 orang.

1. **Sampel Penelitian**

Pengambilan sampel berarti mengambil sebagian saja dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian guru SMA di Kabupaten Barru dengan populasi yang berjumlah 193 guru PNS. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proporsional simple random sampling*.

Dalam penelitian ini cara penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e :Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan persen yang dapat ditolerir atau diinginkan ialah 10% (Darmawan, 2013:156).

Cara mendapatkan sampel:

atau = 66.

Dari populasi 193 guru PNS SMA Negeri di Kabupaten Barru dapat ditarik sampel menggunakan rumus di atas adalah 66 guru PNS.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Sekolah** | **Jumlah Guru** | **Perhitungan besar sampel** | **Jumlah Sampel** |
| 1 | SMAN 1 MALLUSETASI | 33 | (33/193) x 65,87031=  11,2628 | 11 |
| 2 | SMAN 1 SOPPENG RIAJA | 35 | (35/193) x 65,87031=  11,94539 | 12 |
| 3 | SMAN 1 BARRU | 53 | (53/193) x 65,87031=  18,08874 | 18 |
| 4 | SMAN 2 BARRU | 14 | (14/193) x 65,87031=  4,778157 | 5 |
| 5 | SMAN 1 TANETE RILAU | 33 | (46/193) x 65,87031=  11,2628 | 11 |
| 6 | SMAN 1 TANETE RIAJA | 25 | (39/193) x 65,87031=  8,532423 | 9 |
| **Jumlah** | | **193** | **65,87031** | **66** |

1. **Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik mengumpulkan data yang di gunakan dalam penelitian adalah angket dan dokumentasi, untuk lebih jelasnya dapat di uraikan sebagai berikut:

1. **Angket (Koesioner)**

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data yang memuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh subjek penelitian. Mulyatiningsih (2013:28) “Kuesioner efektif digunakan untuk penelitian yang memiliki jumlah sampel banyak karena pengisian kuesioner dapat dilakukan bersama-sama dalam satu waktu”.

Untuk mengetahui variabel yang diteliti maka skala yang digunakan dalam angket ini yaitu *Skala Likert*. Mulyatiningsih (2013:28) “skala Likert sering digunakan untuk kuesioner yang mengungkap sikap dan pendapat seseorang terhadap suatu fenomena”. Model skala likert terdiri dari: SL, SR, KK, TP.

Setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai yaitu:

1. skor 4 jika jawaban responden selalu
2. skor 3 jika jawaban responden sering
3. skor 2 jika jawaban responden kadang-kadang
4. skor 1 jika jawaban responden tidak pernah
5. **Dokumentasi**

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data melalui dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Setelah data-data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya adalah pemprosesan dan analisa data dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. **Proses Pengelolaan Data**
2. Editing

Proses ini merupakan langkah meneliti ulang kelengkapan dan kebenaran jawaban yang diperoleh dari responden yang didapatkan melalui kuesioner sehingga data sesuai dengan permasalahan.

1. Tabulating

Proses ini merupakanlangkah pengelompokkan data sejenis dalam tabel distribusi frekuensi untuk mempermudah penganalisaan.

1. Scoring

Proses ini merupakan pemberian nilai atau bobot berupa angka atas semua jawaban responden guna memperoleh data kuantitatif yang diperlukan. Untuk menentukan skor dalam penelitian ini digunakan angket yang berskala likert.

Pemberian bobot setiap item pada angket menggunakan rentang antara 1 sampai 4 untuk respon yang menjawab, sebagai berikut:

1. Selalu (SL) dengan bobot nilai 4
2. Sering (SR) dengan bobot nilai 3
3. Kadang-kadang (KK) dengan bobot nilai 2
4. Tidak Pernah (TP) dengan bobot nilai 1
5. **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Sebelum digunakan sebagai alat pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2011:173) “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Tujuan uji validitas instrumen angket yaitu untuk mengetahui kevalidan atau kesahihan setiap item angket yang digunakaan.

Menurut Darmawan (2013:180) “Untuk melakukan analisis validitas dapat digunakan metode *Pearson Product Moment* (bila sampel normal, >30) ataupun metode *Spearman Rank Correlation* (bila sampel kecil, <30)”.

Rumus yang digunakan, yaitu:

keterangan:

r *xy* = koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y)

xy = jumlah hasil antara X dan Y

∑ *y*2 = jumlah kuadrat Y

∑ *x*2 = jumlah kuadrat X

Setelah diperoleh nilai rxy, selanjutnya dibandingkan dengan hasil r pada tabel *product moment* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah:

1. Jika nilai rhitung > rtabel , maka data dikatakan valid.
2. Jika nilai rhitung < rtabel, maka data dikatakan tidak valid.

Proses perhitungan dilakukan dengan melalui bantuan komputer program SPSS 16.0.

1. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang sama, selama objek yang diukur tidak berubah.

Uji reliabiitas instrumen ini dilakukan secara internal. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. “Untuk analisis reliabilitas internal dapat digunakan metode *Cronbach’s Alpha*. Jika koefisien yang didapat >0.60, maka instrumen penelitian tersebut reliabel” (Darmawan, 2013:180).

Untuk mengetahui reliabilitas tes menggunakan rumus Alpha yaitu:

Keterangan:

r11 = Reliabilitas

k = Banyaknya Butir soal

= Varians butir soal

= Varians total. (Riduwan, 2007:116)

Proses perhitungan dilakukan dengan melalui bantuan komputer program SPSS 16.0.

1. **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis persentase, uji prasyaratan analisis regresi dan uji hipotesis. Analisis yang dilakukan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan jasa komputer SPSS 16.0..

1. **Teknik Analisis Persentase**

Untuk rumusan masalah pertama dan kedua digunakan analisis persentase dengan cara mempersentasekan kemungkinan jawaban yang ada pada setiap pertanyaan, diantaranya:

1. Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Barru.
2. Bagaimanakah kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Barru.

Rumus yang digunakan adalah:

Dimana:

P = Presentase

n = Nilai yang diperoleh

N = Jumlah Seluruh Nilai. (Sugiyono, 2011:256)

Untuk menarik kesimpulan secara kualitatif setelah dilakukan analisis persentase dengan berpedoman pada kategorisasi yang dikemukakan oleh Ridwan (2004:67 ) yaitu :

* + - 1. Jika mencapai skor 81% - 100% dinilai sangat baik.
      2. Jika mencapai skor 61% - 80% dinilai baik
      3. Jika mencapai skor 41% - 60% dinilai kurang baik
      4. Jika mencapai skor 21% - 40% dinilai tidak baik

1. **Uji Prasyaratan Analisis Regresi**

Uji persyaratan analisis regresi meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas.

1. **Uji Normalitas Data**

Menurut Sugiyono (2011: 241), “statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus bersistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data”. Untuk uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan program SPSS.

Singgih (2003) mengatakan bahwa Uji *Kolmogorov-Smirnov* dinyatakan bahwa bila signifikansi atau nilai probabilitas p > 0,05 maka dikatakan sampel berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas p < 0,05 maka dikatakan sampel berdistribusi tidak normal.

1. **Uji Homogenitas**

Pengujian homogenitas dilakukan untuk mengetahui bahwa sebaran data setiap variabel bersifat homogen. Uji homogenitas tersebut dilakukan dengan menggunakan uji levene yang dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16.0 for windows.*

1. **Uji Linieritas**

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak.Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Dengan melihat nilai signifikansi: Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Sebaliknya, jika signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y)
2. Dengan melihat nilai F hitung dan F tabel: jika nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y). Sebaliknya, jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linear antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y).
3. **Uji Hipotesis**
4. **Analisis Regresi Sederhana**

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap variabel kriterium yaitu kinerja guru (Y) dengan meggunakan persamaan regresi, yaitu;

**Keterangan:**

Ỳ = Nilai yang diprediksikan (variabel kriterium)

a = bilangan konstan atau bila hatga X = 0

b = koefisien arah regresi

X = nilai variabel independen (variabel prediktor)

Koefisien-koefisien regresi a dan b dapat dihitung dengan rumus :

(Hartono, 2004:172).

Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statictical Product for Service Solution*). Pengambilan keputusan didasarkan pada angka probabilitas, jika angka probabilitas hasil analisis < 0,05 , maka hipotesis nihil (H0) ditolak dan hipotesis kerja (Ha) diterima.

1. **Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih besar dari t tabel, membuktikan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, dikemukakan oleh Ghozali (Rustandi, 2013).

Keterangan:

bi = Koefisien regresi

Sbi = Standar deviasi koefisien regresi

Uji statistik t dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan diantara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Hertanto (2015) Penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung > t tabel , maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai t hitung < t tabel , maka Ho diterima dan Ha ditolak

Selanjutnya dapat dilihat signifikansinya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 maka signifikan.
2. Jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka tidak signifikan.

Adapun untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, digunakan koefisien determinasi (Kd). Dalam penelitian ini besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dilihat dari koefisien *standardized* yang memberikan nilai path atau jalur. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *adjusted* (R2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali dalam Rustandi, 2013). Dengan rumus (R2) sebagai berikut:

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

R : Nilai Koefisien Korelasi

Nilai Kd berada antara 0 sampai dengan 1:

1. Jika nilai Kd = 0, berarti tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika nilai Kd = 1, berarti variasi variabel dependen (Y) adalah 100% dipengaruhi oleh variabel independen (X).

Jika nilai Kd berada antara 0 sampai 1, maka besarnya pengaruh variabel independen adalah sesuai dengan nilai Kd itu sendiri, dan selebihnya berasal dari faktor-faktor lain (Sugiyono, 2011).

1. **Hipotesis Statistik**

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho : ρ = 0

Ha : ρ > 0

Keterangan:

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Barru.

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Barru.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Barru dengan menggunakan angket terhadap 66 responden. Selanjutnya hasil angket tersebut di analisis dengan menggunakan uji prasyarat analisis regresi, analisis persentase, dan uji hipotesis. Analisis yang dilakukan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan jasa komputer SPSS 16.0.

1. **Hasil Uji Instrumen Penelitian**
2. **Uji Validitas Data**

Pengujian validitas data dalam penelitian ini di lakukan secara statistik dengan menggunakan pendekatan validitas konstruk metode *Pearson Correlation* dengan analisis berupa *Statistical Product and Service Solution* 16.0 (SPSS 16). Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah:

1. Jika nilai rhitung > r(α : 0,05) dengan n= 20, maka data dikatakan valid.
2. Jika nilai rhitung < r(α : 0,05) dengan n= 20, maka data dikatakan tidak valid.

Hasil yang diperoleh dari pengujian ini disajikan dalam tabel berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Penyataan** | ***Correlation***  **(r hitung)** | **Nilai r tabel (N=20 α : 5%)** | **Keterangan** |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16  17  18  19  20  21  22  23 | 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16  17  18  19  20  21  22  23 | 0,602  0,698  0,850  0,740  0,879  0,456  0,796  0,715  0,729  0,809  0,695  0,419  0,701  0,694  0,772  0,591  0,683  0,854  0,804  0,912  0,651  0,821  0,576 | 0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Tidak Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

Dari tanggapan 20 responden terhadap 23 butir pernyataan tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah, didapatkan jumlah data yang valid (syah untuk diproses) adalah sebanyak 22, sedangkan data yang tidak valid adalah sebanyak 1. Pernyataan yang tidak valid yaitu No Item 12 maka pernyataan tersebut tidak dimasukkan dalam uji reliabilitas.

1. Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Penyataan** | ***Correlation***  **(r hitung)** | **Nilai r tabel (N=20 α : 5%)** | **Keterangan** |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16  17  18  19  20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30  31  32  33  34  35 | 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16  17  18  19  20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30  31  32  33  34  35 | 0,464  0,617  0,619  0,640  0,580  0,627  0,571  0,612  0,545  0,823  0,607  0,855  0,799  0,735  0,537  0,756  0,494  0,404  0,798  0,581  0,796  0,826  0,645  0,683  0,635  0,597  0,602  0,757  0,771  0,611  0,463  0,267  0,518  0,578  0,324 | 0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444  0,444 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Tidak Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Tidak Valid  Valid  Valid  Tidak Valid |

Dari tanggapan 20 responden terhadap 35 butir pernyataan tentang variabel kinerja guru, didapatkan jumlah data yang valid (syah untuk diproses) adalah sebanyak 32, sedangkan data yang tidak valid adalah sebanyak 3. Pernyataan yang tidak valid yaitu No Item 18, 32 dan 35, maka pernyataan tersebut tidak dimasukkan dalam uji reliabilitas.

1. **Uji Reliabilitas Data**

Setelah uji validitas selesai dilakukan, selanjutnya adalah uji reliabilitas pada instrumen tersebut. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil dari *Cronbach’s Alpha Coefficient*. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,600 atau lebih.

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil pengujian reliabilitas data untuk sisa 22 pernyataan yang valid, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Data

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
| .958 | 22 |

Sumber: *Output SPSS versi 16.0 for windows*

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas data, menunjukkan bahwa rata-rata setiap item memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,600. Hal ini berarti item pernyataan tersebut telah reliabel. Data uji reliabilitas pada 22 item pernyataan yang telah diolah dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows,* dapat dilihat pada lampiran 6.

Hasil *Cronbach’s Alpha* pada masing-masing item pernyataan menunjukkan nilai reliabel rata-rata di atas 0.800, itu berarti bahwa tingkat reliabilitas data terhitung tinggi karena telah mendekati angka satu.

1. Variabel Kinerja Guru

Hasil pengujian reliabilitas data untuk sisa 32 pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Data

| ***Reliability Statistics*** | |
| --- | --- |
| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
| .951 | 32 |

Sumber: *Output SPSS versi 16.0 for windows*

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas data, menunjukkan bahwa rata-rata setiap item memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,600. Hal ini berarti item pernyataan tersebut telah reliabel. Data uji reliabilitas pada 32 item pernyataan yang telah diolah dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows,* dapat dilihat pada lampiran 7.

Hasil *Cronbach’s Alpha* pada masing-masing item pernyataan menunjukkan nilai reliabel rata-rata di atas 0.800, itu berarti bahwa tingkat reliabilitas data terhitung tinggi karena telah mendekati angka satu.

1. **Uji Prasyarat Analisis Regresi**
2. **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat sebaran distribusi data dari masing-masing variabel penelitian. Untuk selanjutnya berdasarkan distribusi tersebut akan ditentukan teknik analisis statistik yang tepat. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *one sample Kolmogorov Smirnov test*, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika signifikansi atau probabilitas p > 0,05 maka dikatakan sampel berdistribusi normal, apabila nilai signifikansi atau probabilitas p < 0,05 maka dikatakan sampel berdistribusi tidak normal (Singgih 2003).

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas data *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

|  |  | **kepemimpinan kepala sekolah** | **kinerja guru** |
| --- | --- | --- | --- |
| N | | 66 | 66 |
| Normal Parametersa | Mean | 69.73 | 96.59 |
| Std. Deviation | 10.486 | 11.338 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .089 | .138 |
| Positive | .088 | .112 |
| Negative | -.089 | -.138 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .721 | 1.124 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .676 | .160 |
| a. Test distribution is Normal. | |  |  |

Sumber: *Output SPSS versi 16.0 for windows*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh lebih besar dari 0,05. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan tentang kepemimpinan kepala sekolah hasil uji normalitas menunjukkan angka 0,721 dan untuk pernyataan mengenai kinerja guru ditunjukkan dengan angka 1.124. Angka tersebut menunjukkan bahwa semua data baik itu mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru telah berdistribusi normal.

1. **Uji Homogenitas**

Pengujian homogenitas dilakukan guna mengetahui bahwa sebaran data setiap variabel bersifat homogen. Uji homogenitas tersebut dilakukan dengan menggunakan uji *levene* yang dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16.0 for windows.*

Adapun hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil *Test of Homogeneity of Variances*

| kinerja guru |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Levene Statistic** | **df1** | **df2** | **Sig.** |
| 3.717 | 17 | 39 | .076 |

Sumber: *Output SPSS versi 16.0 for windows*

Berdasarkan data di atas, ternyata diperoleh signifikansi sebesar 0.076 dengan taraf signifikansi uji adalah α = 0.05. karena signifikansi yang diperoleh (0.076) > α (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian di atas homogen.

1. **Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas

| **ANOVA Table** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | | **Sum of Squares** | **df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| kinerja guru \* kepemimpinan kepala sekolah | Between Groups | (Combined) | | 4970.388 | 26 | 191.169 | 2.202 | .012 |
| Linearity | | 1483.005 | 1 | 1483.005 | 17.083 | .000 |
| Deviation from Linearity | | 3487.383 | 25 | 139.495 | 1.607 | .090 |
| Within Groups | | 3385.567 | | 39 | 86.809 |  |  |
| Total | | 8355.955 | | 65 |  |  |  |

Sumber: *Output SPSS versi 16.0 for windows*

Berdasarkan nilai signifikansi dari output di atas, diperoleh nilai signifikansi 0.090 lebih besar dari 0.05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan nilai F dari *output* di atas, diperoleh nilai Fhitung 1.607, sedang nilai Ftabel 1,790 diperoleh dari tabel *Distribution Tabel* Nilai F0,05 dengan *output* di atas diketahui df 25,39 ditemukan nilai Ftabel 1,790. Karena nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

1. **Analisis Persentase**
2. **Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)**

Untuk memperoleh gambaran tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri di Kabupaten Barru, maka data angka akan di presentasekan berdasarkan pernyataan responden. Beberapa deskriptor berikut ini:

1. **Kemampuan Menciptakan lingkungan fisik yang kondusif.**
   * + 1. Menciptakan lingkungan fisik yang kondusif

Jumlah item pernyataan untuk kemampuan kepala sekolah menciptakan lingkungan fisik yang kondusif bagi SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 3 item pernyataan dimana setiap item diberi skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Persentase kemampuan kepala sekolah menciptakan lingkungan fisik yang kondusif

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 1. | 232 | 264 | 87,9% |
| 2. | 214 | 264 | 81,1% |
| 3. | 215 | 264 | 81,4% |
| **Rata-rata** | **220** | **264** | **83,5%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa kemampuan kepala sekolah menciptakan lingkungan fisik yang kondusif pada SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 1 bahwa kepala sekolah mampu mengarahkan guru untuk memiliki perangkat pengajaran (RPP, silabus, program semester/tahunan, buku nilai/daftar hadir), termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 87,9 %. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai *educator* secara efektif dapat memberikan pengarahan terhadap semua tenaga kependidikan.
2. Hasil analisis item 2 bahwa kepala sekolah mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 81,1 %. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai *administrator* secara efektif dan efisien dapat menunjang produktivitas sekolah.
3. Hasil analisis item 3 bahwa kepala sekolah menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 81,4 %. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai *educator* secara efektif dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kepala sekolah menciptakan lingkungan fisik yang kondusif bagi SMA Negeri di Kabupaten Barru termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 83,5 persen.

* + - 1. Mewujudkan suasana kerja yang nyaman

Jumlah item pernyataan untuk kemampuan kepala sekolah mewujudkan suasana kerja yang nyaman bagi SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 8 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9 Persentase kemampuan kepala sekolah mewujudkan susana kerja yang nyaman

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 4 | 218 | 264 | 82,6% |
| 5 | 220 | 264 | 83,3% |
| 6 | 206 | 264 | 78% |
| 7 | 209 | 264 | 79,2% |
| 8 | 212 | 264 | 80,3% |
| 9 | 225 | 264 | 85,2% |
| 10 | 223 | 264 | 84,5% |
| 11 | 215 | 264 | 81,4% |
| **Rata-rata** | **216** | **264** | **81,8%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa kemampuan kepala sekolah mewujudkan suasana kerja yang nyaman bagi SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 4 bahwa kepala sekolah memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya., termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 82,6 %. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai *manager* berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
2. Hasil analisis item 5 bahwa kepala sekolah dapat menentukan arah kebijakan sekolah yang tepat dalam rangka mencapai tujuan sekolah., termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 83,3 %. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai *manager*  secara efektif telah melaksanakan tugasnya dengan sangat baik.
3. Hasil analisis item 6 bahwa kepala sekolah menyusun RAPBS bersama guru dan komite sekolah, termasuk kategori baik dengan persentase skor 78 %. Dengan demikian, secara subtansial kepala sekolah mampu menyusun RAPBS walaupun mungkin masih ada kendala-kendala yang di alami kepala sekolah sebagai *administrator*.
4. Hasil analisis item 7 bahwa kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahan, termasuk kategori baik dengan persentase skor 79,2 %. Dengan demikian, kepala sekolah mampu mendelegasikan tugas walaupun masih ada kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah sebagai *Manager*.
5. Hasil analisis item 8 bahwa kepala sekolah transparan dalam mengelola keuangan sekolah, termasuk kategori baik dengan persentase skor 80,3 %. Dengan demikian, kepala sekolah dalam mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
6. Hasil analisis item 9 bahwa kepala sekolah menciptakan hubungan komunikasi yang terbuka dan wajar, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 85,2 %. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai pemimpin mampu membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.
7. Hasil analisis item 10 bahwa kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di sekolah, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 84,5 %. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai *motivator* dapat menumbuhkan suasana kerja yang baik.
8. Hasil analisis item 11 bahwa kepala sekolah memotivasi guru untuk mencari gagasan/ide-ide baru dalam melakukan pembelajaran, termasuk kategori sangat baik dengan presentase skor 81,4 %. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai *inovator* memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah mewujudkan suasana kerja yang nyaman bagi SMA Negeri di Kabupaten Barru termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 81,8 persen.

* + - 1. Memberikan kompensasi

Jumlah item pernyataan untuk kemampuan kepala sekolah memberikan kompensasi bagi SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 2 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Persentase kemampuan kepala sekolah memberikan kompensasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 12 | 201 | 264 | 76,1% |
| 13 | 205 | 264 | 77,7% |
| **Rata-rata** | **203** | **264** | **76,9%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa kemampuan kepala sekolah memberikan kompensasi bagi guru SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 12 bahwa kepala sekolah memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan guru-guru, termasuk kategori baik dengan persentase skor 76,1 %. Dengan demikian, kepala sekolah dapat menumbuhkan semangat kerja guru walaupun masih ada kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah sebagai *motivator*.
2. Hasil analisis item 13 bahwa kepala sekolah memberi semangat bawahan untuk melanjutkan jenjang pendidikan, termasuk kategori baik dengan persentase skor 77,7 %. Dengan demikian, upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru dapat dikatakan baik walaupun masih ada kendala-kendala yang di hadapi kepala sekolah sebagai *educator*.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah memberikan kompensasi pada SMA Negeri di Kabupaten Barru termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 76,9 persen.

* + - 1. Kemampuan melibatkan guru/bawahan dalam keputusan

Jumlah item pernyataan untuk kemampuan kepala sekolah melibatkan guru dalam keputusan SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 2 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 Persentase kemampuan kepala sekolah melibatkan guru/bawahan dalam keputusan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 14 | 210 | 264 | 79,5% |
| 15 | 191 | 264 | 72,3% |
| **Rata-rata** | **201** | **264** | **75,9%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa kepala sekolah mampu melibatkan guru/bawahan dalam keputusan pada SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 14 bahwa kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah, termasuk kategori baik dengan persentase skor 79,5 %. Dengan demikian, upaya kepala sekolah untuk mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif dapat dikatakan baik walaupun masih ada kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah sebagai *inovator.*
2. Hasil analisis item 15 bahwa kepala sekolah memberikan kebebasan menentukan keputusan pada guru-guru, termasuk kategori baik dengan persentase 72,3 %.Dengan demikian, kepala sekolah sudah mampu meningkatkan kemauan dan kemampuan guru dan tenaga kependidikan walaupun masih ada kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah sebagai *leader*.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mampu melibatkan guru/bawahan dalam pengambilan keputusan pada SMA Negeri di Kabupaten Barru termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 75,9 persen.

* + - 1. Kemampuan meneladani disiplin

Jumlah item pernyataan untuk kepala sekolah mampu meneladani disiplin pada SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 3 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12 Persentase kemampuan kepala sekolah meneladani disiplin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 16 | 207 | 264 | 78,4% |
| 17 | 208 | 264 | 78,8% |
| 18 | 207 | 264 | 78,4% |
| **Rata-rata** | **207** | **264** | **78,5%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa kepala sekolah mampu meneladani disiplin pada SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 16 bahwa kepala sekolah memberikan pembinaan kepada siswa, termasuk kategori baik dengan persentase skor 78,4 %. Dengan demikian, upaya kepala sekolah untuk meneladani disiplin di sekolah sudah baik walaupun masih ada kendala-kendala yang di hadapi kepala sekolah sebagai *educator*.
2. Hasil analisis item 17 bahwa kepala sekolah memberikan nasihat kepada warga sekolah, termasuk kategori baik dengan persentase skor 78,8 %. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai *educator* dapat dikatakan baik walaupun masih ada kendala-kendala yang di hadapi kepala sekolah.
3. Hasil analisis item 18 bahwa kepala sekolah tegas dan demokratis dalam memimpin rapat, termasuk kategori baik dengan persentase skor 78,4 %. Dengan demikian, upaya kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dapat dikatakan sudah baik walaupun masih adanya kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah sebagai *inovator*.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah mampu meneladani disiplin kerja sekolah pada SMA Negeri di Kabupaten Barru termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 78,5 persen.

* + - 1. Mengukur hasil pekerjaan guru

Jumlah item pernyataan untuk kepala sekolah mengukur hasil pekerjaan padaSMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 4 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.13 Persentase kemampuan kepala sekolah mengukur hasil pekerjaan guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 19 | 189 | 264 | 71,6% |
| 20 | 191 | 264 | 72,3% |
| 21 | 197 | 264 | 74,6% |
| 22 | 207 | 264 | 78,4 |
| **Rata-rata** | **196** | **264** | **74,2%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa kepala sekolah mengukur hasil pekerjaan guru SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 19 bahwa kepala sekolah melakukan *classroom visit* (kunjungan kelas dalam rangka pembinaan oleh Kepala Sekolah), termasuk kategori baik dengan persentase skor 71,6 %. Dengan demikian, upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dapat di katakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif. Hal ini dikarenakan mungkin banyaknya tugas kepala sekolah sebagai *supervisor*.
2. Hasil analisis item 20 bahwa kepala sekolah melakukan *classroom observation* (observasi kelas yang tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasi pembelajaran), termasuk kategori baik dengan persentase skor 72,3 %. Dengan demikian, upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dapat di katakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif. Hal ini dikarenakan mungkin banyaknya tugas kepala sekolah sebagai *supervisor*.
3. Hasil analisis item 21 bahwa kepala sekolah mengadakan evaluasi hasil supervisi, termasuk kategori baik dengan persentase skor 74,6 %. Dengan demikian, upaya kepala sekolah melaksanakan program supervisi dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dapat di katakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif. Hal ini dikarenakan mungkin banyaknya tugas kepala sekolah sebagai *supervisor*.
4. Hasil analisis item 22 bahwa kepala sekolah melakukan pemeriksaan administrasi guru pada setiap awal semester, termasuk kategori baik dengan persentase skor 78,4 %. Dengan demikian, upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan kualitas pembelajaran dapat dikatakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat mengukur hasil pekerjaan guru SMA Negeri di Kabupaten Barru termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 74,2 persen.

1. Hasil kepemimpinan kepala sekolah

Dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri atas 22 item pernyataan dimana setiap item diberi skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66 dengan demikian skor yang tertinggi adalah (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66 x 4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.14 Distribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri di Kabupaten Barru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 1-3 | 220 | 264 | 83,5% |
| 4-11 | 216 | 264 | 81,8% |
| 12-13 | 203 | 264 | 76,9% |
| 14-15 | 201 | 264 | 75,9% |
| 16-18 | 207 | 264 | 78,5% |
| 19-22 | 196 | 264 | 74,2% |
| **Rata-rata** | **207** | **264** | **78,5%** |

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 22 pernyataan yang diajukan, rata-rata memiliki persentase yang besar berada pada kategori baik. Jika disimpulkan, pada umumnya responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang diajukan terkait kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah telah memenuhi syarat karena termasuk kategori baik dengan persentase skor 78,5 persen.

1. **Kinerja Guru (Y)**

Untuk memperoleh gambaran tentang Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Barru, maka data angka akan di presentasekan berdasarkan pernyataan responden. Beberapa deskriptor berikut ini:

1. **Merencanakan Pembelajaran**
2. Silabus

Jumlah item pernyataan untuk silabus SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 3 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15 Persentase Silabus

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 1 | 215 | 264 | 81,4% |
| 2 | 210 | 264 | 79,5% |
| 3 | 213 | 264 | 80,7% |
| **Rata-rata** | **213** | **264** | **80,6%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa Perencanaan Pembelajaran pada Silabus SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 1 bahwa silabus yang dibuat, komponen dalam silabus tersebut mencakup keseluruhan ranah kompetensi (kognitif, afektif, dan psikomotor), termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 81,4 %. Dengan demikian, penyusunan silabus pembelajaran yang dibuat oleh guru dapat dikatakan sangat baik.
2. Hasil analisis item 2 bahwa silabus yang dibuat dalam cakupan indikator, materi pokok, pengalaman belajar, sumber belajar dan sistem penilaian memperhatikan perkembangan ilmu, tenologi dan seni mutakhir dalam kehidupan nyata dan peristiwa yang terjadi, termasuk kategori baik dengan persentase skor 79,5 %. Dengan demikian, penyusunan silabus pembelajaran yang di lakukan oleh guru dapat dikatakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif.
3. Hasil analisis item 3 bahwa guru di sekolah tersebut dalam membuat silabus, telah memuat beberapa bentuk penilaian, antara lain tes dan non-tes dalam bentuk tulisan maupun lisan, pengamatan kerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya, proyek, portofolio, dan penilaian diri, termasuk kategori baik dengan persentase skor 80,7 %. Dengan demikian, penyusunan silabus pembelajaran yang dilakukan oleh guru dapat dikatakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Perencanaan Pembelajaran pada Silabus SMA Negeri di Kabupaten Barru, termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 80,6 persen.

1. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Jumlah item pernyataan untuk RPP SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 3 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.16 Persentase RPP

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 4 | 213 | 264 | 80,7% |
| 5 | 207 | 264 | 78,4% |
| 6 | 228 | 264 | 86,4% |
| **Rata-rata** | **216** | **264** | **81,8%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 4 bahwa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada setiap pertemuan (proses) dapat terlaksana sesuai dengan waktu yang tersedia, termasuk kategori baik dengan persentase skor 80,7 %. Dengan demikian, alokasi waktu belum sepenuhnya efektif dan efisien.
2. Hasil analisis item 5 bahwa guru di sekolah tersebut dalam membuat RPP selalu bisa tercapai standar kompetensi/kompetensi dasar bagi para siswa, termasuk kategori baik dengan persentase skor 78,4 %. Dengan demikian, kegiatan penyusunan RPP belum terlaksana secara efektif dan efisien dikarenakan masih adanya kendala-kendala yang dihadapi guru dalam merumuskan tujuan pembelajaran.
3. Hasil analisis item 6 bahwa guru di sekolah tersebut dalam menyusun deskripsi kegiatan pembelajaran, secara konkret terbagi dalam kegiatan pembukaan, inti, dan penutup, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 86,4 %. Dengan demikian, perumusan langkah-langkah pembelajaran yang dilakukan oleh guru dapat dikatakan efektif.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) SMA Negeri di Kabupaten Barru, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 81,8 persen.

1. **Melaksanakan Pembelajaran**
2. Kegiatan Awal Tatap Muka

Jumlah item pernyataan untuk kegiatan awal tatap muka SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 3 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.17 Persentase Kegiatan Awal Tatap Muka

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 7 | 227 | 264 | 86% |
| 8 | 199 | 264 | 75,4% |
| 9 | 222 | 264 | 84,1% |
| **Rata-rata** | **216** | **264** | **81,8%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.17 di atas, dapat diketahui bahwa kegiatan awal tatap muka SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 7 bahwa guru memberikan gambaran yang jelas tentang materi pelajaran sebelum memulai pelajaran, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 86 %. Dengan demikian, kegiatan awal tatap muka sebelum memulai pelajaran dapat dikatakan efektif dan efisien.
2. Hasil analisis item 8 bahwa guru memilih bahan mana yang perlu diberikan dan mana yang tidak perlu diberikan terhadap siswa, termasuk kategori baik dengan persentase skor 75,4 %. Dengan demikian, pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru belum sepenuhnya efektif dan efisien.
3. Hasil analisis item 9 bahwa guru di sekolah tersebut menciptakan suasana kelas yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar yang optimal, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 84,1 %. Dengan demikian, kegiatan awal tatap muka yang dilakukan oleh guru dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Pembelajaran pada Kegiatan Awal Tatap Muka SMA Negeri di Kabupaten Barru, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 81,8 persen.

1. Kegiatan Tatap Muka

Jumlah item pernyataan untuk kegiatan tatap muka SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 4 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.18 Persentase Kegiatan Tatap Muka

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 10 | 189 | 264 | 71,6% |
| 11 | 204 | 264 | 77,3% |
| 12 | 195 | 264 | 73,9% |
| 13 | 173 | 264 | 65,5% |
| **Rata-rata** | **190** | **264** | **72,1%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa melaksanakan pembelajaran pada kegiatan tatap muka SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 10 bahwa guru menggunakan alat peraga dan media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, termasuk kategori baik dengan persentase skor 71,6 %. Dengan demikian, pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru belum sepenuhnya efektif dikarenakan masih adanya kendala-kendala dalam penggunaan media pembelajaran.
2. Hasil analisis item 11 bahwa guru mengetahui petunjuk teknis pemakaian media/alat peraga pendidikan yang akan digunakan, termasuk kategori baik dengan persentase skor 77,3 %. Dengan demikian, pengetahuan guru mengenai petunjuk pemakaian media/alat pendidikan dapat dikatakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif.
3. Hasil analisis item 12 bahwa guru menggunakan metode mengajar secara bervariasi, termasuk kategori baik dengan persentase skor 73,9%. Dengan demikian, penggunaan metode mengajar belum sepenuhnya efektif dikarenakan penggunaan metode mengajar yang dilakukan guru adalah metode yang monoton (ceramah).
4. Hasil analisis item 13 bahwa guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagaianya. Termasuk kategori baik dengan persentase skor 65,5 %. Dengan demikian, pelaksanaan pembelajaran khususnya mendesain media belum sepenuhnya efektif dan efisien dikarenakan adanya kendala-kendala yang dihadapi guru.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Pembelajaran pada Kegiatan Tatap Muka SMA Negeri di Kabupaten Barru, termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 72,1 persen.

1. Membuat Resume Proses Tatap Muka

Jumlah item pernyataan untuk membuat resume proses tatap muka SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 2 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.19 Persentase Membuat Resume Tatap Muka

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 14 | 203 | 264 | 76,9% |
| 15 | 207 | 264 | 78,4% |
| **Rata-rata** | **205** | **264** | **77,7%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.19 di atas, dapat diketahui bahwa melaksanakan pembelajaran pada membuat resume proses tatap muka SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 14 bahwa guru memberikan kesempatan kepada siswa membuat rangkuman dari inti sari pelajaran yang sudah diberikan, termasuk kategori baik dengan persentase skor 76,9 %. Dengan demikian, proses tatap muka belum sepenuhnya efektif.
2. Hasil analisis item 15 bahwa guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya sebelum menutup pelajaran, termasuk kategori baik dengan persentase skor 78,4 %. Dengan demikian, kegiatan proses tatap muka sebelum menutup pelajaran sudah dapat dikatakan efektif dan efisien.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Pembelajaran pada kegiatan membuat resume proses tatap muka SMA Negeri di Kabupaten Barru, termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 77,7 persen.

1. **Menilai Hasil Pembelajaran**
2. Penilaian dengan Tes

Jumlah item pernyataan untuk penilaian dengan tes SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 3 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.20 Persentase Penilaian dengan Tes

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 16 | 217 | 264 | 82,2% |
| 17 | 189 | 264 | 71,6% |
| 18 | 213 | 264 | 80,7% |
| **Rata-rata** | **206** | **264** | **78,2%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.20 di atas, dapat diketahui bahwa menilai hasil pembelajaran pada penilaian dengan tes SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 16 bahwa guru menggunakan tes tertulis sebagai alat evaluasi, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 82,2 %. Dengan demikian, penggunaan tes tertulis sebagai alat evaluasi dapat dikatakan efektif dan efisien.
2. Hasil analisis item 17 bahwa guru mengggunakan tes lisan sebagai alat evaluasi, termasuk kategori baik dengan persentase skor 71,6 %. Dengan demikian, belum sepenuhnya efektif dikarenakan adanya kendala-kendala yang dihadapi guru.
3. Hasil analisis item 18 bahwa guru konsisten dengan penilaian di sekolah dalam memberikan laporan hasil belajar siswa, termasuk kategori baik dengan persentase skor 80,7 %. Dengan demikian, penilaian hasil belajar siswa dikatakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Penilaian hasil pembelajaran pada penilaian dengan tes SMA Negeri di Kabupaten Barru, termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 78,2 persen.

1. Penilaian Non-Tes

Jumlah item pernyataan untuk penilaian dengan non-tes SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 4 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.21 Persentase Penilaian dengan Non-Tes

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 19 | 220 | 264 | 83,3% |
| 20 | 195 | 264 | 73,9% |
| 21 | 193 | 264 | 73,1% |
| 22 | 225 | 264 | 85,2% |
| **Rata-rata** | **208** | **264** | **78,9%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.21 di atas, dapat diketahui bahwa menilai hasil pembelajaran pada penilaian dengan non-tes SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 19 bahwa guru di sekolah tersebut melaksanakan penilaian selama proses pembelajaran, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 83,3 %. Dengan demikian, dapat dikatakan efektif dan efisien.
2. Hasil analisis item 20 bahwa guru di sekolah tersebut membuat penilaian non-tes melalui catatan harian, perkembangan siswa, dan portofolio, termasuk kategori baik dengan persentase skor 73,9 %. Dengan demikian, proses penilaian non-tes dapat dikatakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif dikarenakan adanya kendala-kendala yang dihadapi guru.
3. Hasil analisis item 21 bahwa guru di sekolah tersebut memberikan hasil belajar bagi siswa yang akan dilaporkan kepada orang tua/wali siswa, termasuk kategori baik dengan persentase skor 73,1 %. Dengan demikian, hasil belajar siswa yang dilaporkan kepada orang tua/wali dapat dikatakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif dan efisien.
4. Hasil analisis item 22 bahwa guru di sekolah tersebut memberikan remedial/perbaikan kepada siswa yang bernilai rendah, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 85,2 %. Walaupun dikatakan sangat baik tetapi perlu adanya perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Penilaian hasil pembelajaran pada penilaian non-tes SMA Negeri di Kabupaten Barru, termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 78,9 persen.

1. **Membimbing dan Melatih Peserta Didik**
2. Bimbingan dan Latihan pada Kegiatan Pembelajaran

Jumlah item pernyataan untuk bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 4 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.22 Persentase bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 23 | 217 | 264 | 82,2% |
| 24 | 202 | 264 | 76,5% |
| 25 | 196 | 264 | 74,2% |
| 26 | 219 | 264 | 83% |
| **Rata-rata** | **209** | **264** | **79%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.22 di atas, dapat diketahui bahwa membimbing dan melatih peserta didik pada kegiatan pembelajaran SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 23 bahwa guru di sekolah tersebut membimbing dan melatih siswa untuk mempersiapkan ujian, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 82,2 %. Dengan demikian, kegiatan tersebut dapat dikatakan efektif dan efisien.
2. Hasil analisis item 24 bahwa guru di sekolah tersebut membimbing dan melatih siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar, termasuk kategori baik dengan persentase skor 76,5 %. Dengan demikian, kegiatan tersebut dikatakan baik tetapi belum sepenuhnya efektif dilakukan dikarenakan adanya kendala-kendala yang di hadapi guru.
3. Hasil analisis item 25 bahwa guru di sekolah tersebut memberikan peluang kepada siswa untuk mengembangkan cara-cara pembelajarannya sendiri sebagai latihan untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal, termasuk kategori baik dengan persentase skor 74,2 %. Dengan demikian, proses pembelajaran tersebut dapat dikatakan efektif dan efisien.
4. Hasil analisis item 26 bahwa guru di sekolah tersebut memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya sebelum membuka pelajaran, termasuk kategori sangat baik dengan persentase skor 83 %. Dengan demikian, proses pembelajaran tersebut dapat dikatakan efektif dan efisien.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa membimbing dan melatih peserta didik pada kegiatan pembelajaran SMA Negeri di Kabupaten Barru, termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 79 persen.

1. Bimbingan dan latihan pada kegiatan Intrakurikuler

Jumlah item pernyataan untuk bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 3 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.23 Persentase bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 27 | 197 | 264 | 74,6% |
| 28 | 188 | 264 | 71,2% |
| 29 | 205 | 264 | 77,7% |
| **Rata-rata** | **197** | **264** | **74,5%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.23 di atas, dapat diketahui bahwa membimbing dan melatih peserta didik pada kegiatan intrakurikuler SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 27 bahwa guru memberikan tugas-tugas tambahan perorangan ataupun perkelompok, diskusi/membaca tetap aktif dalam pemantauan, termasuk kategori baik dengan persentase skor 74,6 %. Dengan demikian, proses pembelajaran tersebut dapat dikatakan baik tetapi belum opimal dilakukan.
2. Hasil analisis item 28 bahwa guru memberikan bimbingan dan latihan kepada siswa yang belum menguasai kompetensi, termasuk kategori baik dengan persentase skor 71,2 %. Dengan demikian, proses pembelajaran tersebut dapat dikatakan baik tetapi belum optimal sepenuhnya dilakukan.
3. Hasil analisis item 29 bahwa guru memberikan pengayaan kepada siswa, termasuk kategori baik dengan persentase skor 77,7 %. Dengan demikian, proses pembelajaran tersebut dapat dikatakan baik tetapi belum optimal sepenuhnya dilakukan.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa membimbing dan melatih peserta didik pada kegiatan intrakurikuler SMA Negeri di Kabupaten Barru, termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 74,5 persen.

1. Bimbingan dan latihan pada kegiatan Ekstrakurikuler

Jumlah item pernyataan untuk bimbingan dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler SMA Negeri di Kabupaten Barru berjumlah 3 item pernyataan dimana setiap item di beri skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66. Dengan demikian skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66x4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.24 Persentase bimbingan dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 30 | 163 | 264 | 61,7% |
| 31 | 111 | 264 | 42% |
| 32 | 120 | 264 | 45,5% |
| **Rata-rata** | **131** | **264** | **49,7%** |

Berdasarkan data pada tabel 4.24 di atas, dapat diketahui bahwa membimbing dan melatih peserta didik pada kegiatan ekstrakurikuler SMA Negeri di Kabupaten Barru dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis item 30 bahwa guru membimbing dan melatih siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka dan PMR, termasuk kategori baik dengan persentase skor 61,7 %. Dengan demikian, proses bimbingan dan latihan tersebut dapat dikatakan cukup baik tetapi belum optimal dilakukan.
2. Hasil analisis item 31 bahwa guru membimbing dan melatih siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti jurnalistik, termasuk kategori kurang baik dengan persentase skor 42 %. Dengan demikian, perlu adanya bimbingan dan latihan pada kegiatan tersebut.
3. Hasil analisis item 32 bahwa guru membimbing dan melatih siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti pecinta alam, termasuk kategori kurang baik dengan persentase skor 45,5 %. Dengan demikian, perlu adanya bimbingan dan latihan pada kegiatan tersebut.

Dengan demikian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa membimbing dan melatih peserta didik pada kegiatan ekstrakurikuler SMA Negeri di Kabupaten Barru, termasuk dalam kategori kurang baik dengan skor rata-rata dari setiap item adalah 49,7 persen.

1. **Hasil kinerja Guru**

Dalam variabel kinerja guru terdiri atas 32 item pernyataan dimana setiap item diberi skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 dengan jumlah responden 66 dengan demikian skor yang tertinggi adalah (skor ideal) untuk setiap item pernyataan adalah sebesar 264 (66 x 4). Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner, distribusi persentase pilihan responden pada setiap pernyataan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.25 Distribusi Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Barru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No. Item** | **n** | **N** | **Persentase** |
| 1-3 | 213 | 264 | 80,6% |
| 4-6 | 216 | 264 | 81,8% |
| 7-9 | 216 | 264 | 81,8% |
| 10-13 | 190 | 264 | 72,1% |
| 14-15 | 205 | 264 | 77,7% |
| 16-18 | 206 | 264 | 78,2% |
| 19-22 | 208 | 264 | 78,9% |
| 23-26 | 209 | 264 | 79% |
| 27-29 | 197 | 264 | 74,5% |
| 30-32 | 131 | 264 | 49,7% |
| **Rata-rata** | **199** | **264** | **75,4%** |

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 pernyataan yang diajukan, rata-rata memiliki persentase yang besar berada pada kategori baik. Jika disimpulkan, pada umumnya responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang diajukan terkait kinerja guru. Hal ini berarti kinerja guru telah memenuhi syarat karena termasuk kategori baik dengan persentase skor 75,4 persen.

1. **Uji Hipotesis**

Pengujian ini mengajukan rumusan masalah yaitu apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Barru?. Perumusan masalah ini diuji dengan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksikan atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependent. Analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya.

* 1. **Uji signifikansi dan linearitas Persamaan Regresi**

Dari hasil analisis regresi sederhana terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap variabel kinerja guru (Y) diperoleh koefisien arah regresi sebagai berikut:

Tabel 4.26 Arah Persamaan Regresi

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 64.829 | 8.642 |  | 7.502 | .000 |
| kepemimpinan kepala sekolah | .456 | .123 | .421 | 3.716 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja guru | | |  |  |  |  |

Sumber: *Output SPSS 16.0 for Windows*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa koefisien arah b sebesar 0.456 dan konstanta sebesar 64.829. Dengan demikian bentuk pengaruh antara variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) memiliki persamaan regresi : Ỳ = 64.829 + 0.456X.

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi dan uji linearitas regresi kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan Analisis Variansi (ANAVA). Adapun hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27 Analisis Variansi (ANAVA)

| **ANOVAb** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1483.005 | 1 | 1483.005 | | 13.810 | .000a |
| Residual | 6872.950 | 64 | 107.390 | |  |  |
| Total | 8355.955 | 65 |  | |  |  |
| a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah | | | | | |  |  |
| b. Dependent Variable: kinerja guru | | | | |  |  |  |

Sumber: *Output SPSS 16.0 for Windows*

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi dan uji linieritas regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru signifikan dan linear. Hal ini dibuktikan karena Fhitung 13.810 > α (0.05).

Selanjutnya, persamaan regresi Ỳ = 64.829 + 0.456X. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X) dapat menyebabkan kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0.456 pada konstanta 64.829.

* 1. **Uji t**

Selanjutnya dilakukan uji t yang telah di dapatkan pada tabel 4.26 Arah Persamaan Regresi sebelumnya yaitu dari hasil uji t diperoleh perbandingan nilai thitung 3.716 > ttabel (α 0,05) 1,998.

Dengan demikian hipotesis nihil yang berbunyi Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y), ditolak. Dan hipotesis yang berbunyi Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y), diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Barru. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin meningkat kinerja guru.

Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi X-Y

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .421 | .177 | .165 | 10.363 |
| a.Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala sekolah | | | | |

Sumber: *Output SPSS 16.0 for Windows*

Pada tabel di atas dapat diketahui hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh skor R *square* sebesar 0,177, yang berarti bahwa 17,7% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data yang telah dilakukan, dalam bagian ini disajikan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. **Kinerja guru**

Secara umum kinerja guru menurut kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Barru baik, ini mengindikasikan bahwa guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Barru mampu dalam: a) merencanakan pembelajaran yang meliputi Silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP); b) melaksanakan pembelajaran yang meliputi kegiatan awal tatap muka, kegiatan tatap muka, dan membuat resume proses tatap muka; c) menilai hasil pembelajaran yang meliputi penilaian dengan tes, dan penilaian non-tes; d) membimbing dan melatih peserta didik yang meliputi bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran, bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler, dan bimbingan dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas, maka data yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Barru tergolong ke dalam kategori baik, hal ini ditunjukkan dengan persentase yang dicapai yaitu 75,4 persen. Seperti yang dikemukakan Ridwan (2004:67) “jika mencapai skor 61% - 80%, dinilai baik”.

1. **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Barru baik. Ini berarti para kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan fisik yang kondusif, mampu mewujudkan suasana kerja yang nyaman, mampu memberikan kompensasi, mampu melibatkan guru/bawahan dalam keputusan, mampu meneladani disiplin kerja sekolah, dan mengukur hasil pekerjaan. Dengan memiliki kemampuan tersebut akan lebih mendorong terlaksananya penyelenggaraan pendidikan di sekolah dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas, maka data yang diperoleh menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Barru tergolong ke dalam kategori baik, hal ini ditunjukkan dengan persentase yang dicapai yaitu 78,5 persen. Seperti yang dikemukakan Ridwan (2004:67) “jika mencapai skor 61% - 80% dinilai baik”.

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, hasil uji t diperoleh perbandingan nilai thitung 3.716 > ttabel (α 0,05) 1,998. Dengan demikian hipotesis nihil yang berbunyi Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y), ditolak. Dan hipotesis yang berbunyi Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y), diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Barru. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin meningkat kinerja guru. Serta dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh skor R *square* sebesar 0,177, yang berarti bahwa 17,7% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* + - * 1. **Kesimpulan**

Dari pembahasan dan uraian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Barru berdasarkan hasil analisis persentase tergolong ke dalam kategori baik.
2. Kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Barru berdasarkan hasil analisis persentase tergolong ke dalam kategori baik.
3. Variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
   * + - 1. **Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan sebagai akhir dari penulisan skripsi ini, penulis mengajukan beberapa saran yang merupakan implikasi lebih lanjut untuk meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Barru.

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Barru telah mampu menciptakan lingkungan fisik yang kondusif, mampu mewujudkan suasana kerja yang nyaman, mampu memberikan kompensasi, mampu melibatkan guru/bawahan dalam keputusan, mampu meneladani disiplin kerja sekolah, dan mengukur hasil pekerjaan. Atas dasar itu, kemampuan yang sudah baik ini hendaknya dipertahankan karena mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting bagi segala aktifitas pendidikan di SMA Negeri di Kabupaten Barru, sebab merupakan alat pendinamisan terhadap jalannya proses pembelajaran, sehingga tercapainya tujuan pendidikan nasional.

1. Guru

Kepada guru hendaknya meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam manajemen pembelajaran terutama dalam hal penggunaan metode pembelajaran dan media pembelajaran.

1. Dinas Pendidikan

Kepada dinas pendidikan hendaknya membimbing dan mengarahkan para kepala sekolah untuk mengembangkan kepemimpinan demokratis dengan cara melaksanakan kegiatan pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah. Dalam usaha perbaikan kualitas kependidikan di wilayahnya, kepada kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Barru agar memberi penghargaan kepada setiap kepala sekolah dan guru yang telah berhasil meningkatkan kualitas kepemimpinannya dan prestasi kerjanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Bafadal, Ibrahim. 2009. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Barnawi dan Arifin. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Hartono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hertanto, Eko. 2015. *Analisis Regresi Linier Sederhana untuk Penelitian Kuantitatif*. (Online). http://www.academia.edu/9422924/ANALISIS\_REGRESI\_LINIER\_SEDERHANA\_UNTUK\_PENELITIAN\_KUANTITATIF\_Einfach\_lineare\_Regression\_Analyse\_fuer\_Quantitative\_Forschung. (diakses 10 Juli 2015)

Jasmani dan Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyatiningsih, Endang. 2013. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Mustafah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru.2012. *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.* Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

*Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.*Jakarta: Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia.

*Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional.

*------------------------------------------------------------------------------. No. 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan.* Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional.

Rachmawati dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.

Riduwan dan Akdon. 2007. *Rumus Data Dalam Analisis Statistik*. Bandung: Alfabeta.

Ridwan. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.

Rustandi, Rukniati. 2013. *Bab III Obyek dan Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.

Singgih, Santoso. 2003. *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Airlangga.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

-----------. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung:Refika Aditama.

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Suryana, Asep dan Suryadi. 2012. *Modul Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.

Susanti, Meilia. 2010. *Statistik Deskriptif dan Induktif*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Thoha, Mifta. 2010. *Kepemimpinan & Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

UNM. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi Program S-1 Fakultas Ilmu Pendidikan UNM.* Makassar: Badan Penerbit UNM.

*Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78.

*-------------------------------------------------. Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.* Jakarta: Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586.

Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

------------------. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yuniarsih & Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN