

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI SMA NEGERI 3 REJANG LEBONG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)
Dalam Ilmu Tarbiyah**



OLEH :

RADHA KRISNA PUTRI

NIM : 15561021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP
2019**

H a l : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Bapak Ketua IAIN Curup

Di

Curup

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat skripsi mahasiswa IAIN Curup atas nama:

Nama : Radha Krisna Putri

Nim : 15561021

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinn Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMAN 3 Rejang Lebong**

Sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikianlah pengajuan skripsi ini dibuat dengan sebenar-benarnya atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

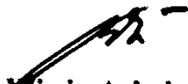
Wassalamualaikum, Wr.Wb

Curup, 29 Agustus 2019

Pembimbing II

Pembimbing I


Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd
NIP. 19660925199502 2 001


Wiwin Arbaini W, M.Pd.I
NIP.19721004 200312 2 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBİYAH**

Jalan Dr. AK Gani NO. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 1106 /In.34/F.T/PP.00.9/09/2019

Nama : **Radha Krisna Putri**
NIM : **15561021**
Fakultas : **Tarbiyah**
Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 3 Rejang Lebong**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

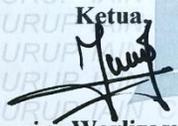
Hari/Tanggal : **Jum'at, 30 Agustus 2019**
Pukul : **15.00-16.30 WIB**
Tempat : **Gedung Munaqosah Tarbiyah Ruang 2 IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Ketua

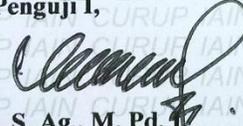
Sekretaris,

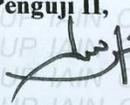

Dr. Jumira Warlizasusi, M. Pd
NIP. 19660905 199502 2 001


Wiyim Arbaini W, M. Pd
NIP 19721004 200312 2 003

Penguji I,

Penguji II,


Sugiatno, S. Ag., M. Pd. I
NIP. 19711017 199903 1 002


Arsil, S. Ag., M. Pd
NIP. 19670919 199803 1 001

Mengesahkan,
Dekan fakultas Tarbiyah


Dr. H. Hinaldi, M. Pd.
NIP. 19650627 200003 1 002



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Radha Krisna Putri
Nim : 15561021
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan dalam skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong**”. Tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi, kecuali secara tertulis diakui dan dirujuk dalam naskah ini disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup,

2019

Penulis


Radha krisna Putri
NIM. 15561021

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta kesehatan jasmani dan rohani, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMAN 3 Rejang Lebong. Kemudian shalawat beserta salam tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya dan para sahabatnya dan para penerus perjuangan hingga akhir zaman, karena berkat beliaulah pada saat ini kita berada di zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis banyak mendapatkan bantuan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu ada kesempatan ini penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Rahmat Hidayat, M. Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Bapak Dr. H. Beni Azwar, M. Pd selaku Wakil Rektor I (IAIN) Curup.
3. Bapak Dr. H. Ifnaldi, M. Pd. selaku Dekan Tarbiyah IAIN Curup yang telah memberikan izin penelitian.
4. Bapak Dr. Idi Warsah, M. Pd. I selaku Dekan FUAD.
5. Bapak Muhammad Amin, S. Ag., M. Pd selaku ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
6. Ibuk Dr. Hj Jumira Warlizasusi, M. Pd selaku Pembimbing I yang selalu memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibuk wiwin Arbaini W, M. Pd selaku Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan kritikan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Arsil, S. Ag., M. Pd selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu memberikan arahan dan kritikan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen IAIN Curup yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penulis menuntut ilmu di IAIN Curup.

10. Kepala Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong serta Dewan Guru dan Staf Tata Usaha, yang telah banyak memberikan petunjuk dan kemudahan serta bimbingan kepada penulis selama pelaksanaan penelitian guna penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah memberikan pahala yang setimpal kepada mereka yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, kritik dan saran yang sifatnya sangat membangun penulis harapkan untuk menyempurnakan skripsi ini serta untuk dijadikan bahan acuan bagi penulis masa-masa yang akan datang dan semoga bermanfaat dalam Ilmu Pengetahuan.

Aamiin ya Robbal 'alamiin...

Curup, 5 september 2019

Penulis,



RADHA KRISNA PUTRI
NIM.15561021

MOTTO

“semua kamu adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang imam (amir) pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya. Seorang pemimpin suami pemimpin dalam keluarganya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang istri pemimpin dan bertanggung jawab atas penggunaan harta suaminya. Seorang pelayan (karyawan) bertanggung jawab atas harta majikan. Seorang anak bertanggung jawab atas penggunaan harta ayahnya” (HR.Bukhari).

“Barang Siapa Berjalan Untuk Ilmu Maka Allah Akan Memudahkan Bagunya Jalan Ke Syurga” (HR. Muslim)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Allah menjanjikan pahala yang besar bagi orang-orang yang menuntut ilmu, dengan rasa syukur dan penuh perjuangan hamba mengucapkan Alhamdulillah kau memberikan jalan untuk mewujudkan karya ini dengan iman dan Islam-Mu.

Karya yang telah tuntas berkat do'a, perjuangan dan kasih sayang ini ku persembahkan untuk :

- ❖ Kepada Rasulullah SAW, sholawat teriring salam semoga senantiasa tercurah kepada engkau wahai rasul SAW, hingga kami senantiasa berusaha menuju kesempurnaan meskipun iman kami tak mampu.**
- ❖ Untuk ayahanda (Swan), Alm mak (sidarma wati) dan ibuk (tati hariyati) yang tersayang atas jasa-jasamu yang tidak mampu terbalaskan dengan ucapan dan lisan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua.**
- ❖ Untuk Firzan Tozi, Rangga Akbar Eros Sakti, Yoga Saputra, Reno Oktavian Ramadhan dan yang selalu memberikan tawa canda serta perkelahian kita, percayalah aku beruntung punya kalian, Terimakasih atas support selama perjalanan ku menggapai satu persatu bintang.**
- ❖ Untuk dosen pembimbing I (Dr Hj Jumira warlizasusila) dan dosen pembimbing II (Ibu Wiwin arbaini w) yang telah membimbing ku hingga akhir, Serta dosen pembimbing akademik (pak arsil) yang telah memberikan motivasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.**

- ❖ **Ponaan-ponaanku tersayang, sinta, rezi, kenzi, keysa, elsa, aca, septi, putra, airin, penti, lebi, yang selalu membuat ku tersenyum dan memberiku semangat dalam menyelesaikan studi ku ini..**
- ❖ **Teman-teman Ku: angga Riansyah , khairunisa isnaini, adhe, riski, reppi, telli, yeni, rini dll Terima telah menemani, memberikan support dan do'anya tetap semangat apapun yang terjadi semua itu bukan akhir dari segalanya, terus berjuang lakukan yang terbaik hadapi setiap tantangan yang ada jangan pernah menyerah.**
- ❖ **Teman-teman seperjuangan Jurusan manajemen pendidikan islam angkatan 2015, Teman-teman KKPM air mundu dan PPL SMAN 3 Rejang Lebong yang selalu memberikan semangat dan motivasi.**
- ❖ **Agama, Bangsa dan Almamater IAIN Curup.**

ABSTRAK
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI SMA NEGERI 3 REJANG LEBONG

Oleh

RADHA KRISNA PUTRI
NIM: 15561021

Kepemimpinan merupakan cara yang di gunakan pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya. Seorang pemimpin harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja tenaga pendidik selalu terjaga. Selain dipengaruhi oleh pemimpin Kepala Sekolah, kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh lembaga pendidikan. lembaga pendidikan adalah suasana belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Kinerja tenaga pendidik merupakan pendidikan professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan evaluasi peserta didik. Permasalahan pada penelitian ini adalah menunjukkan gaya kepemimpinan dan kinerja tenaga pendidik yang masih rendah pada saat di pimpin oleh Kepala Sekolah yang lama. Hal ini di tunjukkan pada guru yang masih sering datang terlambat dan sering menitipkan jam pada guru lain, sehingga anak sering keluar di saat jam pelajaran. Hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya ketegasan Kepala Sekolah yang lama sehingga ini dapat terjadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMAN 3 Rejang Lebong. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh Tenaga Pendidik Di SMAN 3 Rejang Lebong yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, dokumentasi dan angket.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah t-tes one sampel (uji satu pihak) dan korelasi product moment. Kesimpulan dari penelitian ini meliputi: kepemimpinan kepala sekolah tergolong baik, paling tinggi baru mencapai 72% dari kriteria yang diharapkan dengan t_{hitung} 1,85 Kondisi kinerja tenaga pendidik baik, paling tinggi baru mencapai 80% dari kriteria yang diharapkan dengan t_{hitung} -0.93

Sebaiknya seorang pemimpin memiliki kepemimpinan demokrasi untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawara, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing. Dengan demikian dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, justru sebaliknya semua merasa terdorong mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama. Setiap anggota

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Tenaga Pendidik

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRPSI.....	iii
HALAMA PERYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi masalah.....	8
C. Batasan masalah	8
D. Rumusan masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. Landasan teori dan hipotesis penelitian	11
A. Gaya Kepemimpinan rektor.....	11
1. Pengertian kepemimpinan.....	11
2. Fungsi kepemimpinan.....	14
3. Pengertian gaya kepemimpinan.....	17
4. Macam-macam gaya kepemimpinan.....	19
5. Indikator gaya kepemimpinan.....	21
B. Kinerja tenaga kependidikan.....	23
1. Pengertian kinerja	23
2. Pengertian tenaga kependidik.....	25
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan.....	26
4. Indikator kinerja tenaga kependidikan.....	29
5. Komponen penilaian kinerja tenaga kependidikan.....	32
C. Penelitian yang relevan.....	34
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	39
A. jenis penelitian.....	39
B. Tempat dan waktu Penelitian.....	40
C. Populasi dan sample.....	40
D. Instrument pengumpulan data.....	41
E. Teknik pengumpulan Data.....	43
1. Teknik observasi.....	43
2. Teknik angket.....	44
3. Teknik wawancara.....	45
4. Teknik dokumentasi.....	45

F. Definisi oprasional variable.....	46
G. Teknik analisis data	48
BAB IV. HASIL PENELITIAN.....	58
BAB V. PENUTUP.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	108

Daftar Tabel

No	Isi Tabel	Hal
3.1	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	43
3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	43
3.3	Skor Dan Alternatif Jawaban	45
3.4	Interprestasi	51
3.5	Skala Linker	52
3.6	Kriteria Pengukuran Data Olahan	54
3.7	Interprestasi Koefisien Korelasi	56
4.1	Nama-Nama Kepala Sekolah	59
4.2	Nama Dewan Guru	62
4.3	Sarana Dan Prasarana	67
4.4	Daftar Siswa	75
4.5	Rangkuman Uji Normalitas	87
4.6	Rangkuman Uji Homogenitas Varians	87
4.7	Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	89
4.8	Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Pendidik	93
4.9	Korelasi Product Moment	97
4.10	Pengaruh Variable X Terhadap Y	102

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Surat Keterangan Pembimbing
Lampiran 2 Sk Pembimbing
Lampiran 3 Rekomendasi Izin Penelitian
Lampiran 4 Surat Rekomendasi Penelitian
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 6 Tabel Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)
Lampiran 7 Tabel Angket Kinerja Tenaga Pendidik (Y)
Lampiran 8 Tabel Uji Validitas Variabel X Dan Y
Lampiran 9 Tabel Perhitungan Reabilitas
Lampiran 10 Tabel Uji Belah Dua Variabel X Dan Y
Lampiran 11 Tabel Tabulasi Data Mentah
Lampiran 12 Persamaan Regresi Linier Sederhana
Lampiran 13 Uji Normalitas Variabel X
Lampiran 14 Uji Normalitas Variabel Y
Lampiran 15 Uji Homogenitas Varians X Dan Y
Lampiran 16 Kartu Konsultasi Pembimbing Skripsi
Lampiran 17 Tabel Hasi Validitas X Dan Y
Lampiran 18 Tabel Hasil Uji Validitas Analisis Instrument X Dan Y
Lampiran 19 Dokumentasi
Lampiran 18 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia di beri akal pikiran yang digunakan untuk berpikir dan analisis secara mendalam yang mencerminkan kualitas diri manusia itu sendiri. Kemampuan inilah yang disebut dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada diberbagai bidang. Melalui sumber daya manusia ini, seharusnya manusia itu mampu melakukan tata kelola dengan baik. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk social yang tidak dapat hidup sendiri. Manusia hidup berkelompok kecil, hidup berkelompok tentulah tidak muda. Sudarsono mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi tau unit kerja.¹ Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara keilmuan maupun kepemimpinan. Dengan memiliki jiwa kepemimpinan itu tentunya manusia akan dapat mengelola sebuah organisasi dengan baik.

Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari suatu benda atau orang yang ikut membentuk watak kepercayaan atau perbuatan.² jadi pengaruh merupakan suatu yang timbul karena sesuatu yang lain. yang dimaksud di disini adalah hasil yang di capai dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh kepala

¹ Sudarsono Blasius.2006.*Antologi Kepustakawan Indonesia*.Jakarta: Sagung Seto

² Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.1990.*Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Jakarta: Balai Pustaka.Hal 254

sekolah dalam membentuk watak kepercayaan dan perbuatan para pendidik terkait kinerja yang harus dicapai.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk di kerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya jadi gaya merupakan sikap, gerakan, tingkahlaku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.³

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam membangun hubungan antar individu dan pembentukan nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi efektivitas lembaga pendidikan dapat dilihat sebagai efek kepemimpinan langsung dan tidak langsung.⁴ menurut Stogdill kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan- kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju kepada penentuan atau pencapaian tujuan. Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat dan gaya pemimpin dalam menarahkan dinamika kelompoknya. Untuk mempengaruhi orang lain seorang pemimpin harus memiliki kedewasaan (*maturity*), kecerdasan (IQ,EQ,dan SQ), kepercayaan diri yang tinggi, konsistensi, ketegasan, kemampuan mengawasi, *partnership* dan lain-lainnya. Individu dalam kelompok memiliki ciri khusus dan

³ Veithzal Riva.2009.*Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*.Jakarta: Rajawali Pers.Hal 42

⁴ Jurnal.2017.*Peningkatan Kompetensi Guru Melalui System Kepemimpinan Kepala Madrasah*.Jurnal: Ilmu Tarbiyah,Vol 6 No,1.Hal 2

unik dalam menghadapi tantangan dan masalah pribadinya maupun masalah kelompoknya. Untuk itu diperlukan banyak gaya pendekatan dalam menerapkan perilaku kepemimpinan agar sesuai dengan situasi yang berkembang dalam organisasi.

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua hal yaitu: 1). pemimpin sebagai subjek, 2). yang dipimpin sebagai objek. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menentukan dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi, pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak lah mudah dan tidak akan ada orang yang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.⁵

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik.⁶ Pemimpin dalam lembaga pendidikan sangat berperan penting dalam kemajuan organisasinya. Kemampuan Kepala Sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan sangat dibutuhkan dalam mengendalikan suatu organisasi, baik dalam pembuatan kebijakan, pelayanan terhadap siswa, memotivasi pegawai, maupun menjalin kerjasama dengan pihak stake holder. Disamping bertugas sebagai manajer yang berwenang penuh untuk menciptakan paradigma baru tentang lembaga pendidikan Kepala sekolah sangat

⁵Daryanto.2011.*Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*.Yogyakarta: Gavan Media.Hal 16

⁶ Usman, Moh Uzer. 2000.*menjadi guru profesional*.Bandung:Remaja Rosdakaya.Hal 19

berperan penuh dalam memimpin, mempersiapkan dan mengatur segala sesuatu untuk melaksanakan tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya, serta melaksanakan fungsi-fungsinya yang ada dalam lembaga pendidikan sesuai dengan wewenang pemimpin, sebagai orang yang mengarahkan dan membimbing secara langsung kepada bawahannya.

Pemimpin oleh Jamal Ma'ruf Asmani didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.⁷ Koesmono juga mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan.⁸ Oleh karena itu agar orang-orang dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan segala sumber daya menuju ke arah pencapaian tujuan.⁹

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*.

” *performance*” memerikan tiga arti yaitu: (1) prestasi seperti dalam kontes atau kalimat “*high iperformance cas*”, atau mobil yang sangat cepat, (2) pertunjukan seperti dalam koteks atau kalimat “*folk dance performance*”, atau petunjuk tari-

⁷ Asmani, Jamal Ma'ruf. 2009. *Manajemen Pengelolaan Dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*. Yogyakarta : Diva Press. Hal 92

⁸ Koesmono H. Teman. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Jurnal: *Manajemen Dan Kewirausahaan*.V. 9.No.1 Hal.30-40.

⁹ Baharudin Dan Umiarso. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media. Hal. 426

tarian rakyat (3) pelaksanaan tugas seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”

Dari pengertian di atas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Kinerja lebih sering disebabkan dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.¹⁰

Kinerja Guru/tenaga pendidik Menurut Undang-Undang Republic Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru/tenaga pendidik: tenaga pendidik adalah pendidikan professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang – Undang No 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa : tenaga pendidik mempunyai kebutuhan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undang .(pasal 2 UU RI No 14: 2005).

Profesi guru/tenaga pendidik merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip:

¹⁰ Supardi.2014.*Kinerja Guru*.Jakarta: Rajawali Pers.Hal 45

memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (4) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (5) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan; (6) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (7) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru (pasal 7 UU Ri No. 14: 2005).

Lebih lanjutnya disebutkan bahwa: “tenaga pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (Pasal 8 UU RI No. 14: 2005).¹¹

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, Kepala Sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja tenaga pendidik selalu terjaga. Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah, kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh lembaga pendidikan. lembaga pendidikan adalah suasana belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan.¹² Dengan terciptanya iklim lembaga pendidikan yang kondusif maka

¹¹ *Ibid* 52-53

¹² Made Pidarta.1988.*Manajemen Pendidikan Islam*.Jakarta:Bima Aksara Hal.176

tenaga pendidik akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana lembaga pendidikan sangat kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Penciptaan tersebut akan terealisasi bila gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan tepat dan cocok untuk budaya kerja di sekolah. sehingga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di sekolah sehingga kinerja guru akan tampak baik dan positif untuk kegiatan proses pembelajaran di sekolah.

Dari hasil wawancara terhadap seorang guru SMAN 3 Rejang Lebong, menunjukkan bahwa sebelumnya guru di SMAN 3 Rejang Lebong, menunjukkan gaya kepemimpinan dan kinerja tenaga pendidik yang masih rendah pada saat di pimpin oleh Kepala Sekolah yang lama. Hal ini di tunjukkan pada guru yang masih sering datang terlambat dan sering menitipkan jam pada guru lain, sehingga anak sering keluar di saat jam pelajaran. Hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya ketegasan Kepala Sekolah yang lama sehingga ini dapat terjadi.

Akan tetapi saat SMA N 3 Rejang Lebong memiliki pemimin yang baru atau di pimpin oleh kepalah sekolah yang baru. banyak perubahan yang terjadi hal ini di perkuat oleh salah seorang guru SMA N 3 Rejang Lebong, yang identitasnya dirahasiakan, beliau menyatakan bahwa:” kinerja guru akhir-akhir ini sudah

berlangsung membaik, hal ini tampak dari kegiatan belajar mengajar sudah mulai optimal dan kurangnya anak yang sering keluar pada jam pelajaran.¹³

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Negari 3 Rejang Lebong**

B. Identifikasi Masalah

Masalah dalam penelitian ini di identifikasikan berdasarkan fenomena yang ada pada latar belakang masalah, faktor-faktor yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik, misalnya kurikulum, proses belajar mengajar, tenaga pengajar, karakteristik mahasiswa, sarana prasarana kebijakan dan lingkungan lembaga pendidikan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, maka peneliti batasi masalah dengan ruang lingkup yang lebih sempit. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu lebih terfokus Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Negari 3 Rejang Lebong.

¹³ Wawancara tanggal 16 maret 2016

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan Yang Akan Diangkat Dalam Skripsi Ini Adalah:

1. Bagaimanakah Kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Sekolah Sman 3 Rejang Lebong?
2. Bagaimanakah Kinerja Kepala Sekolah Sman 3 Rejang Lebong dalam menjalankan tugasnya sebagai Pemimpin?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gaya Kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Sekolah SMA N 3 Rejang Lebong.
2. Untuk mengetahui Kinerja Kepala Sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Tenaga pendidikan SMA N 3 Rejang Lebong.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada Kepala Sekolah SMA N 3 Rejang Lebong, khususnya dalam hal memimpin dan mengelola suatu lembaga pendidikan.

3. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah

Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Menambah wawasan pemimpin tentang gaya kepemimpinan
- 2) Sebagai salah satu bahan acuan/dasar untuk meningkatkan kualitas serta mutu suatu lembaga pendidikan
- 3) Menambah pengetahuan tentang cara-cara mengelola lembaga pendidikan
- 4) Mampu memaksimalkan Kinerja dalam hal memimpin

- b. Bagi Tenaga Pendidik

Bagi tenaga pendidik, penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui bagaimana kinerja tenaga pendidik, selain itu juga penelitian ini bermanfaat sebagai landasan untuk menilai kekurangan dan kelebihan dari gaya dan tipe kepemimpinan. Hal ini yang menjadi dasar untuk menilai kualitas kerja dari seorang pemimpin.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar *Pemimpin*. Dalam bahasa Inggris *leadership* yang berarti kepemimpinan, dari kata dasar *leader* berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang terkandung beberapa arti yang saling erat hubungan: bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapat-orang lain, membimbing, menuntun, dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.¹⁴

Sedangkan pengertian kepemimpinan secara umum adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu, selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.¹⁵ Selain itu kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. (Robbins). Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses

¹⁴ Mangunhardjan, A.M. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Kanius. Hal 1

¹⁵ E. Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya. Hal 107.

memeberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dan mencapai tujuan.¹⁶

Secara garis besar, kepemimpinan di devinisikan dengan mendasarkan pada ciri-ciri individual, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran tempat pada suatu posisi administrative, serta persepsi oaring lain mengenai keabsahan dari pengaruh-pengaruh tersebut. Menurut Wahjosumidjo kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai berikut:

“kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempegaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perimusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu.”

Hada Nawawi dan M. Martini Hadari, mengertikan kepemimpinan sebagai kemampuan atau kecerdasan sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Lebih lanjut, kepemimpinan terbagi dalam konteks structural dan non structural. Dalam konteks structural, kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran. Perasaan, tingkah laku, mengarahkan serta mengoptimalkan sumber daya, manusia yang dimiliki oleh organisasi guna mencapai tujuan organisasai yang telah ditentukan. Dalam kontek non structural, kepemimpinan dalam didefinisikan sebagai proses untuk mempengaruhi pemikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

¹⁶Dwi Sandy Trang, *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Emba, Vol 1 No 2, (Agustus 2019), Hal 210.

Adapun dalam perspektif Yulk. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah” perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama(*shared goal*)”
- b. Kepemimpinan adalah “pengaruh antara pribadi yang dijadikan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui prospek komunikasi, ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu”
- c. Kepemimpinan adalah “pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi”
- d. Kepemimpinan adalah “peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, dan berada di atas kepatuhan mekanisme terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi”
- e. Kepemimpinan adalah” proses mempengaruhi aktifitas-aktifitas sebuah kelompok yang di organisir ke arah pencapaian tujuan”
- f. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran; dan

- g. Para pemimpin adalah mereka yang konsisten memberi konstibusi yang sfektif terhadap orde social, dan yang diharapkan serta diaktualisasikan melalui karya.¹⁷

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam kehidupan organisasi, fungsi kepemimpinan adalah berbagai dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Tetapi untuk merumuskan apa yang dimaksud fungsi kepemimpinan adalah sulitnya memberi definisi tentang kepemimpinan itu sendiri. Kesulitan ini terjadi sebab kepemimpinan menarik perhatian para pakar untuk menelitinya, sehingga melahirkan penelitian kepemimpinan yang berbeda-beda.¹⁸

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau dalam organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan buakan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas.

¹⁷ Rohmat.2010.*Kepemimpinan pendidikan Konsep Dan Aplikasi*.Purwokerto: STAIN Pres. Hal.43-44

¹⁸ Wahjosumidjo.2013.*Kepemimpinan Kepala Sekolah*.Jakarta: Rajawali Pers.Hal 39

- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator yang merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

- b. Fungsi Konsulta

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

- c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak

mencampuri atau mengambil tugas pokok lain. Kikutserta pemimpin harus tetap dalam sebagai pemimpin dan bukan pelaksana

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan, fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi penendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terara dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktifitas kepemimpinan secara integral. Adapun pelaksanaanya yaitu seagai berikut:

- 1) Pemimpin berkewajiban menjabrkan program kerja
- 2) Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas.
- 3) Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat.
- 4) Pemimpin harus mengembalikan kerja sama yang harmonis
- 5) Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuaibatasan tanggung jawab masing-masing.
- 6) Pemimpin harus berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.

7) Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

Pada prinsipnya seorang pemimpin harus mempertanggungjawabkan semua tindakannya.¹⁹

3. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Miftah Thoha menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Veithzal Rivai Gaya Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya.²⁰

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerjaan terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Secara spesifik, terhadap lima unsur utama yang merupakan asensi dari kepemimpinan, yaitu:

- a. Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi
- b. Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi

¹⁹ Zainal veithal rivai dkk,2014.*Pemimpinan Dan Perilaku Organisasi*.Jakarta: Rajawali pers, Hal 34-36

²⁰ Sarita Permata Dewi.*Pengaruh Pengendalian Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta*.Jurnal Nominal Vol 1,No1, Tahun 2012. Hal 6

- c. Unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi
- d. Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi dan
- e. Unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.²¹

Secara Leksikal kata *gaya* dapat diartikan sebagai sikap, gerakan, irama, lagu, ragam, secara dalam melakukan gerakan.²² Gaya menurut Veithzal Rivai diartikan sebagai sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Selanjutnya ia mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai atau sering diterapkan oleh seorang pemimpin.²³

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi pemerintahan dan keinginan bawahannya akan mendorong peningkatan kerja bagi tenaga pendidik. Karena kinerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan instansi pemerintahan. Kepemimpinan yang diharapkan akan memberi motivasi dan menerapkan disiplin kerja kepada kepala pegawainya untuk menjang pekerjaan tersebut.²⁴

²¹ Aries Susanty Dkk. "Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpina Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan" Jurnal .J@Ti Undip. Vol.VII,No2,Mei 2012.Hal 79

²² Tim Penyusun. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Hal 340

²³ Veitzh Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. Hal 64

²⁴ Maryam. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo*. Jurnal Idaarah. Vol.1 No.2. (Agustus 2019). Hal 200

4. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokrasi menetapkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Gaya kepemimpinan demokrasi diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok. Di samping itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (eksekutif).

Kepemimpinan dengan gaya demokratis dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawara, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing. Dengan demikian dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, justru sebaliknya semua merasa terdorong mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama. Setiap anggota kelompok/organisasi merasa perlu aktif bukan untuk kepentingan sendiri atau beberapa orang tertentu, tetapi untuk kepentingan bersama.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter.

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. orang-orang yang dipimpin jumlahnya lebih

banyak, merupakan pihak yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau buah. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksanaan keputusan, pemerintahan, dan bawahan kehendak pimpinan.

Kepemimpinan dengan gaya otoriter banyak ditemui dalam pemerintahan kerajaan Absolut, sehingga ucapan raja berlaku sebagai undang-undang atau ketentuan hukum yang mengikat. Disamping itu sering pula terlihat gaya dalam kepemimpinan pemerintahan dictator sebagaimana terjadi di masa Nazi Jerman dengan Hitler sebagai pemimpin yang otoriter.²⁵

Kepemimpinan otoriter adalah seseorang yang sangat egois, egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikkan fakta atau kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasi sebagai kenyataan. Akan tetapi efektifitas kepemimpinan yang otoriter sangat dikaitkan dengan kekuasaan untuk mengambil tindakan yang positif belum tentu dapat tercapai dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, namun kekuasaan mengambil tindakan tindakan yang *punitive* itu tidak lagi dimilikinya, ketaatan para bawahan segera mengendor dan disiplin kerja pun akan merosot.

²⁵ Daryanto.2011.*Kepalah Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*.Yogyakarta:Penerbit Gava Media.Hal 34-36

c. *Liabez Faire*

Pada gaya kepemimpinan *Laizez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpinan tidak berpartisipasi sendiri pun dalam setiap kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin *symbol*, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Dia tidak mempunyai kewibaaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya. Tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, dan tidak berdaya menciptakan suasana kerja yang kooperatif.²⁶

d. *Kharismatik*

Gaya kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat banyak jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar-benar sebabnya. Mengapa orang itu memiliki kharisma yang begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan gaib (*Supernatural Power*) dan kemampuan yang super *human*.

²⁶ Kartini Kartono. 2001. *Pemimpin dan Kekeimpinan*. Bandung: Rajawali Press. Hal. 73

e. Paternalistik

Paternalistik Yaitu kepemimpinan yang bapak-bapakan. Dengan sifat dia menganggap bawanya sebagai manusi yang tidak atau belum dewasa, atau anaksendiri yang perlu dikembangkan. Dia bersikap terlalu melindungi. Dia hampir-hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi. Gaya kepemimpinan semacam ini seolah menunjukkan bahwa dirinya paling tahu dan paling benar dalam mengambil suatu keputusan.

f. Militeristis

Gaya ini hampir memiliki kesamaan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter perbedaannya gaya semacam ini lebih keras sekeras militer lalu bawanya selalu diancam dengan sanksi-sanksi jika ia tak mau menuntuti keinginannya,

5. Indikator - Indikator gaya kepemimpinan

Sondang P Siangian ciri-ciri kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan umum yang luas. Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun non formal.
- b. Kemampuan analisis, Pimpinan maupun menganalisa dalam menentukan langkah - langkah dalam pencapaian tujuan.
- c. Keterampilan berkomunikasi. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para bawahan atau pegawai.

- d. Rasionalitas dan objektivitas. Pimpinan dalam menentukan tujuana haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.
- e. Programati, Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan haruslah terprogram, tersusun dan terkonsep.
- f. Kesederhanaan. Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- g. Keberanian mengalami keputusan. Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko.
- h. Kemampuan mendengar saran-saran. Pimpinanan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifatotoriter.
- i. Adaptabilitas dan freksibilitas. Seorang pimpinan harus bisa berhadaptasi dengan lingkungan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- j. Ketegasan dalam bertindak. Seorang pemimpin dalam mengambil keputusan harus bersikap tegas tabpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

Sedangkan menurut Kartini Kartono, indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

1. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, pegawai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lain tenang.
4. Watak adalah seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determinatio*), ketekunan (*persistence*), dan daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
5. Kepribadian adalah seorang pemimpin menentukan keberhasilan, yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.²⁷ Jadi, berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti telah menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel gaya kepemimpinan yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian²⁸

²⁷ Kartini Kartono. *Op Cit.* Hal 34.

²⁸ Sondang P Siagian. 2000. *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: bumi aksara. hal 76

6. Kinerja Tenaga Pendidik

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Ruki dalam Supardi kata *performance* memberikan tiga arti yaitu: 1 prestasi seperti dalam konteks atau kalimat "*high performance car*" atau mobil yang sangat cepat. 2 petunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat "*folk dance performance*" atau pertunjukan tari-tarian rakyat. 3 pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat "*in performing his/her duties*" atau dalam pelaksanaan kewajiban.

Kinerja dalam arti di atas dimaksud sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standard yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Simamora, kinerja adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai ketercapaian, sedangkan Suprihanto mengemukakan hasil yang diperoleh didalam pekerjaan yang berupa prestasi individu ataupun kelompok dan dilakukan menurut dengan aturan dan norma yang ada. Kinerja dapat dilihat

dari produktivitas kerja karyawan tersebut. Kinerja ini yang menentukan bagaimana seseorang tersebut dapat bertahan atau tidak di suatu organisasi dan akan berdampak pada keutuhan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan.²⁹

Kinerja adalah sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan yang disebut *Level of Performance*. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan suatu hasil atau usaha orang yang di capai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja. Kinerja menurut pendapat Supardi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standardisasi atau ukuran dan waktu.

Menurut Zakirya Daradjat, “guru atau tenaga pendidik adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelahkan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di puncak para orang itu”³⁰.

Adapun dalam buku filsafat pendidikan, “pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memeberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai kedewasaan, maupun melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah,

²⁹ Army Cahaya Puta Rustamaji, Dedi Purwana Dan Corry Yihana. *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepada Sekolah Dan Kinerja Guru SMK Swasta Dinjakarta Timur*. Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis. V 5. No 2 Agustus 2019 Hal 151

³⁰ Zakiyah Deradjat. 1995. *ilmu pendidikan islam*. Jakarta: bumi Askara. Hal 39.

khalifah di permukaan bumi, sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang sanggup berdiri sendiri”³¹

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat dipahami bahwa guru/tenaga pendidik dalam melaksanakan pendidikan baik di lingkungan formal dituntut untuk mendidik, dan mengajar. Disamping itu, guru/tenaga pendidik juga dapat diartikan digigit dan ditiru. Guru/tenaga pendidik merupakan orang yang dapat memberikan respon positif bagi peserta didiknya dalam proses belajar mengajar, dan untuk sekarang ini perlukan Guru/Tenaga pendidik yang memiliki basic dasar yaitu kemampuan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diharapkan.

2. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik yang berkualifikasih sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, instruktural serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Tenaga Pendidik diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.³²

³¹ Hamdani Ihsan dan Fuad Ihsan. 1998. *filsafat Pendidikan islam*. Bandung:Puataka Setia. Hal 93

³² Hegi Eka Gusman. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam*. Jurnal Admanistrasi Pendidikan. V.2 Nom.1. Juli 2019. Hal 2

Tenaga pendidik merupakan komponen paling menentukan dalam system pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utam, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategi ketika berbicara masalah pendidikan, karena tenaga pendidik selalu terkait dengan komponen manapun daklam system pendidikan, tenaga pendidik memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan , khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, tenaga pendidik juga mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis.³³

Atas Syaefudin menyebutkan bahwa tujuan pengelolaan tenaga kependidikan adalah memiliki kamampuan, motivasi dan kreativitas,

- a. Memungkinkan lembaga pendidikan mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kependidikan
- c. Mengembangkan system kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, system kompensasai dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas latihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu
- d. Mengembangkan praktek manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga kependidikan merupakan staker holder internal

³³ Ester Manik, Kamal Bustomi. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol.5.No.2. Juli 2019 Hal. 100

yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.

e. Menciptakan iklim kerja yang harmonis.

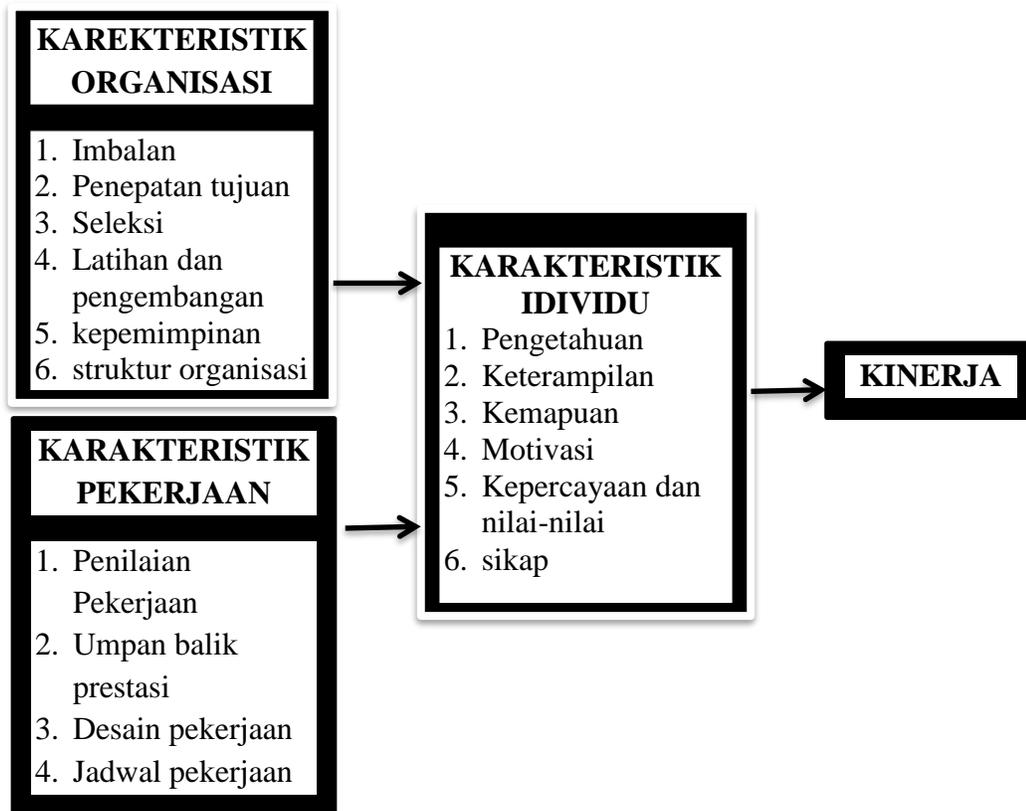
3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja tenaga pendidik merupakan segala aktivitas dan prestasi seorang guru dalam proses pembelajaran, oleh sebab itu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik tersebut. Tempe mengemukakan bahwa: “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, timbal balik dan administrasi pengumpahan” sedangkan kompelman menyatakan bahwa: banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. antara lain adalah: 1 Lingkungan 2.karakteristik individu 3.karakteristik organisasi 4. .karakteristik pekerjaan.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja tenaga pendidik sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan,nilai-nilai serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan pekerja.karakteristik dapat dilihat seperti gambae berikut:

Gambar 2.1

Factor-Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi (kopelman:1986,26)



Variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional dan psikologi seperti diuraikan di bawah ini:

1. Variabel individual, terdiri dari: a) kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, b) latar belakang: keluarga, tingkat social, pengajian, c) demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasi, terdiri dari: a) sumber daya, b) kepemimpinan, c) imbalan d) struktur.

3. Variabel psikologi, terdiri dari: a) persepsi, b) sikap, c) kepribadian, d) belajar, e) motivasi.

Selain individual, organisasi dan psikologi factor lain yang mempengaruhi kinerja pendidik adalah faktor situasional seperti berikut ini:

1. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, serta factor individual lainnya.
2. Variabel situasional:
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri; metode kerja kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi) (iklim kerja).
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan(supervise), system upah dan lingkungan sosial.

Dari paparan di atas dapat kita lihat banyak factor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik, factor-faktor tersebut bias berasal dari dalam diri; (faktor individu dan faktor psikologi), dan juga faktor dari luar atau faktor situasional. Di samping itu, kinerja dipengaruhi oleh factor karakteristik pekerjaan.³⁴

³⁴ Supardi.2014.*Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.Hal 50-52

4. Indikator- Indikator Kinerja Tenaga Pendidik

Robbins mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja tenaga pendidik secara individu yaitu:

a. Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi tenaga kependidikan terhadap kualitas pekerjaan yang kemampuan karyawan. *Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya yang dimaksud dengan keterampilan adalah keterampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumberdaya manusia mengacu pada:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki tenaga kependidikan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Keterampilan (*Skil*), kemampusan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki tenaga kependidikan.

3) *Abilities* yaitu kemampuan yang berbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang tenaga kependidikan yang mencakup loyartitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab

b. Kuantitas

Kuantitas (*Quantity*) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas kerja (*Quantity of work*) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang tenaga kependidikan dalam menggunakan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain

d. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, ada empat yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerjaan dan karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen.

e. Kemandirian (*Independent*)

Merupakan tingkat seorang tenaga kependidikan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana tenaga kependidikan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dimana kemandirian merupakan suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan suatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun berpikir dan bertindak kreatif dan penuh inisiatif, maupun mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperpleh tersendiri dari usahanya.³⁵

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti telah menemukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel kinerja pada penelitian ini yaitu: Kualitas (*Quality*), kuantitas (*Quantity*), Ketepatan waktu(*timeliness*), Efektifitas Biaya (*Cost Efektivitas*), dan Kemandirian (*independent*)

³⁵ Robibins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia. Hal 260

5. Komponen Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik

Ada beberapa aspek yang di nilai untuk komponen penilain kinerja pendidik, Aspek yang di nilai merupakan sebagai berikut :

a) komponen prosedur didaktik metodik;

Komponen prosedur didaktik merupakan sarana kegiatan pengajaran yang dapat menimbulkan akrtivitas mahasiswa dalam kegiatan belajar. Komponen ini akan berjalan dengan lancar bila memeperhatikan tujuan yang ingin dicapai, hakikat mahasiswa sebagai individu yang terlibat dalam kegiatan belajar mengajar, hakikat bahan pelajaran yang akan disampaikan pada mahasiswa

b). Komponen media pengajaran;

Media pengajaran adalah aspek penting untuk membantu guru atau tenaga pendidik dalam menyajikan bahan pelajaran sekaligus mempermudah mahasiswa dalam menerima pelajaran. Media pendidikan adalah berbagai jenis komponen dalam lingkungan siswa yang dapat merangsang untuk belajar Wingkel yang dikutip Ardiansyah, mengemukakan bahwa media pembelajaran adalah suatu sarana nonpersonal yang digunakan atau disediakan oleh tenaga pengajar yang memegang peranan dalam kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan instruksional.³⁶

³⁶ M.asrori Ardiansyah.2011.*dimensi kinerja guru* . di akses dari internet.:<http://www.majalahpendidikan.com>,tanggal 4 desember 2018 Hal 2

c). Komponen siswa dan materi pelajaran.

Komponen mahasiswa dan materi pembelajaran harus dapat perhatian guru atau tenaga pendidik karena guru atau tenaga kependidikan harus mampu mendorong aktualisasi mahasiswa dan memberi kesempatan untuk mengungkapkan perasaannya, melakukan perubahan bertingkah laku, serta mengamati perkembangan siswa oleh karena itu siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya sesuai dengan kemampuannya.

Untuk mengetahui keberhasilan dari sebuah kegiatan belajar-mengajar perlu dilakukan penilaian atau evaluasi. Fungsi dari evaluasi adalah untuk mengetahui. a. tercapai tidaknya tujuan pengajaran; dan b. keefektifan kegiatan belajar-mengajar yang harus dilakukan guru atau tenaga kependidikan. Dengan demikian fungsi penilaian dalam kegiatan belajar mengajar memiliki manfaat ganda, yaitu bagi mahasiswa dan guru atau tenaga pendidik. Bagi seluruh penilaian merupakan umpan balik sebagai suatu cara bagi memperbaiki kegiatan belajar-mengajar.

Berdasarkan uraian di atas menggambarkan indikator-indikator yang terkait dengan komponen prosedur mengajar Sanusi yang di kutip Ardiansyah, menyatakan indikator-indikator prosedur mengajar terdiri dari a). Metode, media dan latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran; b). Komunikasi dengan mahasiswa c). Mendemonstrasikan metode pengajaran; d). Mendorong dan mengalahkannya keterlibatan mahasiswa dalam pengajaran. e). Mendemonstrasikan

penguasaan mata kuliah dan relevasinya. f). Pengorganisasian ruangan, waktu, bahan, dan perlengkapan pengajaran serta mengadakan evaluasi belajar-mengajar.

7. Penelitian Yang Relevan

1. Judul Skripsi Tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Qur’an Siswa MTs Baitul Makmur” Karya Efzuarni. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa kepala madrasah suda dapat menjalankan roda kepemimpinannya, di mana terlihat kepala madrasah mampu mempengaruhi dan mengerakkan seluru elemen-elemen yang ada di madrasah untuk dapat melaksanakan segala program yang telah direncanakan terutama kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan membaca Al-Qur’an. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja sebesar 0,736 dalam hal ini dikatagorikan tinggi atau baik. Hal ini juga Alqur.an siswa, di mana dari sampel siswa yang diambil sebanyak 46 siswa maka diperoleh sekor terendah 70 dan skor tertinggi 96 dengan jumlah rata-rata 82,36 dengan jumlah total yang diperoleh adalah 3789. Di mana yang mendapat nilai baik sekali 8 orang nilai baik 34 orang dan cukup 4 orang.³⁷
2. Judul skripsi tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Baitul Makmur Curup” Karya Nuraini M. dalam skripsi ini dijelaskan bahwa kepala

³⁷ Efzuarni. 2016. *Pengaru Kepemimpinan Kepala Sekolah madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Qur’an Siswa Mts Bitul Makmur*. Curup: Skripsi Hal 128

madrasah hendaknya memberikan solusi terhadap kelemahan dan pemasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran serta memberitahukan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki guru dari hasil supervise. Hasil perhitungan statistik dengan koefisien korelasi dan analisis regresi, dimana terdapat korelasi yang positif antara kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi = 86.7 sd $< M_i - 1S_{di}$) = 19 atau 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) pada klarifikasi sedang / cukup. Selanjutnya 83,7 sd < 96.3 ($M_i + 1S_{di}$ s.d $< M_i + 1S_{di}$) = 17 atau 36.2%. hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) pada klasifikasi sedang / cukup.³⁸

3. Judul skripsi tentang” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kinerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Islam terpadu islam (SMP IT) Rabbi Radhinyya, karya Theo yanuarizki. Dala skripsi ini di jelaskan kepalah sekolah SMP IT RR memiliki gaya kepemimpinan yang cukup baik berdasarkan pengisian indikator koisioner yang telah penulis olah, implikasi terhadap kinerja guru. Guru sebagai garda terdapat dalam mengawal pendidikan, harus didukung oleh berbagai unsur

³⁸ Nurani M. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Baitul Makmur Curup*. Stain Curup:Skripsi Hal 130

yang ada di dalam sekolah. oleh sebab itu berdasarkan hasil penelitian bahwa SMP IT merupakan sekolah yang dapat melaksanakan hal tersebut.³⁹

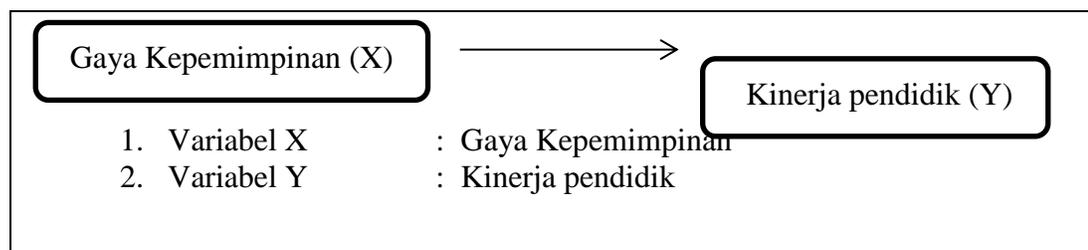
Dari ketiga hasil penelitian terdahulu seperti pemaparan diatas, terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong di sini penulis lebih memfokuskan bagaimana Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, dan berapa besar pengaruhnya terhadap kinerja Tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong.

8. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar konstelasi.

Konstelasi Kerangka Berfikir

Gambar 2.1



³⁹ Theo Yanuarizki.2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kinerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Islam (SMP IT) Rabbi Radhinyya*.Stai Curup:Skripsi.Hal 171

Penjelasan : Apabila Gaya kepemimpinan Rektor berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik, maka proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik

9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan prediksi terhadap hasil penelitian yang diusulkan dan diperlukan untuk memperjelaskan masalah yang sedang diteliti. Berarti Hipotesis merupakan pemecahan sementara atas masalah penelitian yang menjelaskan dua variabel yaitu independen variabel (X) adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) Kinerja Tenaga Pendidik. Pernyataan tersebut belum sepenuhnya diakui kebenarannya dan harus di uji terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis (H_a) Menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel X, dengan variabel Y, atau yang menyatakan adanya perbedaan antara dua kelompok. Dengan demikian hipotesis kerja dalam penelitian ini menyatakan adanya Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Tenaga pendidik SMA N 3 Rejang Lebong.

Hipotesis (H_0) hipotesis statis biasanya di pakai dengan penelitian yang bersifat statistis yang menguji dengan perhitungan statis hipotesis nol menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antar variabel X dengan variabel Y, dengan demikian hipotesis nol dalam penelitian ini menyatakan tidak ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Tenaga pendidik SMAN 3 Rejang Lebong.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mana penelitian kuantitatif adalah “penelitian yang biasanya diekspresikan dalam bentuk data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika.⁴⁰ Penelitian kuantitatif memiliki cara pandang positivisme, yaitu cara pandang yang menyatakan bahwa penelitian ini memusatkan perhatiannya pada karakteristik tertentu yang bervariasi dalam kehidupan manusia, dinamakan variabel. Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis.⁴¹ menyatakan bahwa :“Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”. Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang

⁴⁰ Saifuddin Azwar. 2012 *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
Hlm. 6

gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri satu variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu Kinerja Tenaga Pendidik

B. Tempat dan Waktu

1. Lokasi/ tempat penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi di SMAN 3 Rejang Lebong .

2. Waktu penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada bulan Maret sampai dengan juni

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok subyek, baik manusia, gejala nilai test, baik benda ataupun peristiwa. Ada pula yang mengatakan bahwa populasi itu adalah keseluruhan subyek penelitian.⁴² Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi adalah sekelompok individu yang menjadi pusat penelitian adalah seluru tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong yang berjumlah 50 tenaga pendidik.

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 102

2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan di teliti. Apabila subyek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyek lebih besar dapat di ambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁴³ Mengingat karena besarnya populasi serta keterbatasan penelitian sendiri dalam hal biaya dan waktu serta tenaga untuk menentukan jumlah anggota sampel. Dalam penetapan jumlah sampel ini, peneliti berpedoman kepada pendapat Suharsimi Arikunto yaitu apabila obyeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴⁴ Sehubungan dengan penelitian yang dijadikan sampel adalah adalah seluru tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong yang berjumlah 50 tenaga pendidik.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Intrumen penelitian adalah suatu alat atau fasilitas yang digunakan penelitian dalam mengumpulkan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar angket kuesioner pada variabel (X) yaitu kepemimpinan kepala sekolah, dan pada variable (Y) kinerja tenaga pendidik. Lembar angket kuesioner adalah lembar angket kepada subjek atau responden sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuan dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan.

⁴³ *Ibid*, h. 109

⁴⁴ *Ibid*, h. 102

Bentuk item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah item kuesioner tertutup dimana pertanyaan yang di cantumkan telah disesuaikan oleh penelitian. Alternatif jawaban yang disediakan bergantung pada pemilihan penelitian sehingga responden hanya bisa memilih jawaban yang mendekati pilihan paling tepat dengan yang dialaminya. Kuesioner penelitian tertutup memiliki prinsip yang efektif jika dilihat dengan sudut pandang peneliti sehingga jawaban responden dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Lembar angket kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong.

Untuk mengukur variabel X dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 25 butir item instrument dan masing-masing item memiliki 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel X

VARIABEL (X)	INDIKATOR	NOMOR SOAL	Jml	Drop	Butir valid
kepemimpinan kepala sekolah	1) Pengambilan Keputusan	2,13,14,23	4	2,14,23	13
	2). Pembagian Tugas Kepada Bawahan	1,8,13,14,25	5	-	1,8,13,14,25
	3). Inisiatif Bawahan	6,12,17,18	4	17	6,12,18
	4). Menjalin Komunikasi	5,21	2	-	5,21
	5). Monitoring Pelaksanaan Tugas	1,19	2	-	1,19
	6). Menjalin komunikasi	11,15	2	11	15
	7). monitoring pelaksanaan tugas	7,9,16	3	7,16	9
	8).rapat kinerja	3,20,22,24	4	-	3,20,22,24

Untuk mengukur Variabel kinerja tenaga pendidik dengan menggunakan skala liker yang terdiri dari 25 butir instrumen dan setiap butir mempunyai 5 alternatif jawaban, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y

VARIABEL (Y)	INDIKATOR	Nomor Soal	Jml	Drop	Butir valid
1. Kinerja tenaga pendidik	1).Kemampuan menyusun rencana	1-10	10	5,6,10	1,2,3,4,,7,8,9,
	2) Kemampuan menyusun pelaksanaan pembelajaran	11-15	5	-	11,12,13,14,15
	3).kemampuan menyusun penilaian pembelajaran	16-19	4	18	16,17,19
	4).kemampuan melakukan tindak lanjut hasil penilain	20-25	6	24	20,21,22,23,25

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini untuk memperoleh data yang diperlukan dengan menggunakan teknik teknik sebagai berikut :

1. Metode Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan apabila objek

penelitian yang bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil.⁴⁵

Adapun jenis observasi yang dilakukan oleh penulis ialah observasi nonpartisipan dengan jenis tidak terstruktur. “Observasi tidak terstruktur ialah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi.”⁴⁶ Berdasarkan penjelasan diatas, penulis mengadakan langsung pengamatan kelapangan. Khususnya diwilayah penelitian yaitu di SMAN 3 Rejang Lebong sebagai lokasi objek penelitian. Adapun jenis observasi yang dilakukan oleh penulis ialah observasi nonpartisipan dengan jenis tidak terstruktur.

2. Metode Angke

Angket merupakan suatu cara atau metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh orang yang dikenal atau disebut responden. Maksud serta tujuan penelitian akan mempunyai pengaruh terhadap materi serta bentuk-bentuk pertanyaan yang ada didalam kuesioner. Kuesioner merupakan alat untuk menjaring data yang ingin diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian.⁴⁷ Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam hal ini adalah kinerja tenaga pendidik untuk memperoleh data data variabel X dan variabel Y.

⁴⁵ Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: PT Alfabeta. Hal 30

⁴⁶ Sugiyono. *Op. Cit.* Hal 146

⁴⁷ Bimo Walgito. 2003. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. (Yogyakarta: PT ANDI. Hal. 30

Bentuk angket yang digunakan adalah dengan cara memberi tanda Conteng (√) responden tinggal memberikan tanda conteng pada jawaban mereka sendiri, kelebihan angket atau kuisisioner adalah tidak memerlukan hadirnya peneliti, dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden dapat dijawab oleh responden dengan kecepatan masing masing, bebas jujur dan tidak malu-malu menjawab, dapat dibuat standar sehingga responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama. Dan alternatif yang digunakan penulis ialah , Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). untuk angket gaya kepemimpinan kepala sekolah, untuk angket kinerja tenaga pendidik alternatif yang digunakan ialah sangat , Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). diberi skor 5, 4, 3, 2 dan 1.

Tabel 3.3 Tabel Skor Alternatif Jawaban

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Tenaga Pendidik
5= Sangat Setuju Sekali	5= Sangat Setuju Sekali
4= Sangat Setuju	4= Sangat Setuju
3= Setuju	3= Setuju
2= Kurang Setuju	2= Kurang Setuju
1= Tidak Setuju	1= Tidak Setuju

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah kumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda

dan sebagainya.”⁴⁸ Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah serta data tentang kinerja tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong.

4. Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam dan jumlah respondennya sedikit.⁴⁹

Dari pengertian diatas, dapat dipahami bahwa wawancara merupakan salah satu metode untuk mendapatkan data dengan cara mengajukan pertanyaan dalam bentuk lisan dan dilakukan dengan cara berhadapan langsung dengan informan. Dalam penelitian ini wawancara peneliti bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah serta data tentang kinerja tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong.

Wawancara terbagi atas wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

- a. Wawancara terstruktur artinya peneliti telah mengetahui dengan pasti apa informasi yang ingin digali dari responden sehingga daftar pertanyaannya sudah dibuat secara sistematis. Peneliti juga dapat menggunakan alat bantu

⁴⁸ Suharsimi Arikunto.*Op. Cit.*, Hal. 231

⁴⁹ *Ibid.* Hal. 137

recorder, kamera photo, dan material lain yang dapat membantu kelancaran wawancara.

- b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas, yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan yang akan diajukan secara spesifik, dan hanya memuat poin-poin penting masalah yang ingin digali dari responden.

F. Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, maka ditentukan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik.⁵⁰ Pemimpin dalam lembaga pendidikan sangat berperan penting dalam kemajuan organisasinya. Kemampuan Kepala Sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan sangat dibutuhkan dalam mengendalikan suatu organisasi, baik dalam pembuatan kebijakan, pelayanan terhadap siswa, memotivasi pegawai, maupun menjalin kerjasama dengan pihak stake holder. Disamping bertugas sebagai manajer yang berwenang penuh untuk menciptakan paradigma baru tentang lembaga pendidikan Kepala sekolah sangat berperan penuh dalam memimpin, mempersiapkan dan mengatur segala sesuatu untuk melaksanakan tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya, serta melaksanakan fungsi-

⁵⁰ Ibid .Hal 19

fungsinya yang ada dalam lembaga pendidikan sesuai dengan wewenang pemimpin, sebagai orang yang mengarahkan dan membimbing secara langsung kepada bawahannya.

2. Kinerja Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah pendidikan professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas Soal

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel yang diteliti. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk (*construct validity*) dimana instrumen tersebut dicobakan pada sebanyak 15 orang. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total (r_{hitung}) melalui teknik korelasi *product moment (pearson)*. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya r

tabel= 0,514 keatas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat atau dapat dikatakan instrumen tersebut valid.⁵¹

Kriteria pengujiannya ditetapkan dengan cara membandingkan r_{hit} berdasarkan hasil perhitungan dengan r_t ($r_{hit} > r_t$) $0,737 > 0,514$, maka butir instrumen dianggap valid. Sebaliknya, apabila r_{hit} lebih kecil dari pada r_t ($r_{hit} < r_t$) $-0,02154 < 0,514$, maka butir instrumen tersebut tidak valid, berarti butir instrumen tersebut tidak dapat digunakan untuk penelitian. Pada Penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas digunakan bantuan *microsoft excel*.

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dari uji coba angket berjumlah 25 butir soal, ada 7 item soal yang tidak valid, yaitu nomor 2,7, 11, 14, 16, 17, 23, jadi butir soal yang digunakan untuk mengumpul data hanya 18 butir soal hasil dapat dilihat pada lampiran 8.

Pada variabel kinerja tenaga pendidik (Y) dari uji coba angket berjumlah 25 butir soal, diperoleh 20 butir soal yang valid, ada 5 item soal yang tidak valid, yaitu nomor 5,6,10,18,24.

2. Uji Reliabilitas Soal

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi, keterpercayaan atas hasil jawaban responden terhadap instrument yang diberikan. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Pada Penelitian ini, peneliti melakukan uji reliabilitas digunakan bantuan *microsoft excel*. Koefisien reabilitas

⁵¹ Sugiyon. *Loc. Cit.* Hal 23

variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan n sebanyak 50 besaran koefisien reliabilitas hitung sebesar $r_{hit} = 1,99$. Koefisien reabilitas variabel kinerja tenaga pendidik dengan n sebanyak 50 besaran koefisien reliabilitas hitung sebesar $r_{hit} = 1,99$

Hasil perhitungan diuji reliabilitas angket gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh harga koefisien reliabilitas sebesar 1,99, dan pada angket kinerja tenaga pendidik diperoleh harga koefisien reliabilitas sebesar 1,99 Hal ini menunjukkan bahwa instrumen gaya kepemimpinan kepala mempunyai reliabilitas kuat atau tinggi, dan pada instrument kinerja tenaga pendidik mempunyai reliabilitas kuat atau tinggi, sehingga memungkinkan dan layak untuk digunakan dalam penelitian pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Spearman Brown*, sebagai berikut:

$$r_{tt} = \frac{2r_{hh}}{1+r_{hh}}$$

Keterangan:

r_{tt} = koefisien reabilitas tes secara total(tt = tes soal)

r_{hh} = koefisien relasi product moment antara tes pertama dan kedua

1 dan 2 = bilangan konstan⁵²

Dikatan reliabilitas jika hasil nilai “r” diinterpretasikan dalam tabel berikut:

⁵² Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2012), h.216

Tabel 3.4 Interpretasi

Besarnya “r” Product Moment (r_{xy})	Interpretasi
0,00-0,20	Sangat rendah atau tidak dianggap
0,20-0,40	Lemah atau rendah
0,40-0,70	Sedang atau cukup
0,70-0,90	Kuat atau tinggi
0,90-1,00	Sangat kuat atau sangat tinggi ⁵³

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yan dianalisis dengan Spearman Brown. Untuk keperluan itu maka butir-butir instrument dibelah menjadi dua kelompok yaitu kelompok instrument ganjil dan kelompok instrument genap, sehingga masing-masing memperoleh skor total. Terdapat pada lampiran 9 dan 10.

Setelah angket disebarakan kepada responden kemudian data dikumpulkan, setelah terkumpul data dimasukan kedalam tabel lalu data diolah lalu dianalisis untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode statistik, yaitu dengan tekknik korelasi product moment.

Sebelum peneliti menghitung t-test dan product moment, peneliti terlebih dahulu menghitung data yang dihasilkan dari penyebaran angket berskala yang disebarakan menggunakan skala Linker. Dengan kisaran secara kontinu 1-5 dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

⁵³ Anas Sudijo. 201. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada. Hal.193

Tabel 3.5 Skala Linker

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Tenaga Pendidik
5= Sangat Setuju Sekali	5= Sangat Setuju Sekali
4= Sangat Setuju	4= Sangat Setuju
3= Setuju	3= Setuju
2= Kurang Setuju	2= Kurang Setuju
1= Tidak Setuju	1= Tidak Setuju

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif melalui teknik perhitungan statistik. Sebelum melakukan analisis data diperoleh persyaratan perhitungan statistik dasar untuk melihat penyebaran data. Yaitu dilakukan dengan distribusi frekuensi normalitas, homogenitas, liniers, Setelah selesai dihitung, maka dilakukan analisis data sesuai dengan karakteristik dan uji parametrik.

Karena hasil penelitian dapat dinyatakan dengan angka-angka yang telah dihitung dan dianalisis. Jadi setelah data-data terkumpul data ini akan di hitung dan dianalisis secara kritis dan di klarifikasi sesuai dengan variabel penelitian sehingga dapat ditarik kesimpulan menggunakan beberapa rumus yakni t-test dan product moment, yang akan dilakukan beberapa tahapan yaitu:.

1. Uji Homogenis, Normalitas Dan Linieritas
2. Untuk mencari kondisi lingkungan keluarga dan pendidikan keagamaan anak
 - a. Mencari Mean (rata-rata)

Dengan rumus sebagai berikut :
$$M_x = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

M_x = Mean yang dicari

$\sum fx$ = Jumlah dari hasil kali antara masing-masing skor dengan frekuensi

N = Number of cases.

b. Mencari Standar Deviasi

Dengan rumus sebagai berikut : $SD_x = \sqrt{\frac{\sum Fx^2}{N}}$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

$\sum fx^2$ = Jumlah dari hasil perkalian frekuensi dengan kuadrat selisih nilai dan mean

N = Number of cases

c. Hipotesis deskriptif Untuk menguji hipotesis variabel X dan

Y peneliti menggunakan rumus:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

t = Nilai t yang dihitung

\bar{X} = Nilai rata-rata

μ_0 = Nilai yang di hipotesiskan

s = Simpang baku sampel

n = Jumlah anggota sampel ⁵⁴

Uji t-test ini digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif penelitian yaitu hipotesis pertama dan hipotesis ke dua. Maka penelitian menggunakan t-test satu sampel.

Tabel 3.6 kriteria pengukuran data olah lapangan sesuai kebutuhan

A	4,1 – 5	Sangat baik (SB)
B	3,1 – 4	Baik (B)
C	2,1 – 3	Sedang (S)
D	1,1 – 2	Kurang (K)
E	0 – 1	Sangat Rendah (SR)

d. Hipotesis asosiatif menggunakan rumus korelasi product moment Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* seperti berikut ini :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Angka indek korelasi “r” *product moment*.

N : Jumlah reponden.

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian antara skor X dengan skor Y.

$\sum x$: Jumlah seluruh skor X (pengaruh sertifikasi guru).

$\sum y$: Jumlah seluruh skor Y (kompetensi kepribadian guru)

$\sum x^2$: Kuadrat nilai X.

⁵⁴ Saidil Mustar. 2018. *Metodologi Penelitian pendidikan agama Islam*. Curup: Stain Curup, Hal. 62.

$\sum y^2$: Kuadrat nilai Y. ⁵⁵

Setelah angka korelasi didapat maka selanjutnya adalah mencari seberapa besar pengaruh lingkungan keluarga terhadap pendidikan keagamaan anak, tentukan taraf signifikannya kemudian cari tabel dengan $df = n-2$ selanjutnya ditentukan kriteria pengujian dan bandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Hal tersebut dijadikan persentase dan dilanjutkan mencari koefisien determinasi dengan menggunakan rumus:

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Jika angka indeks korelasi yang diperoleh dalam perhitungan sama dengan atau lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Tabel 3.7 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya "r" product moment (r _{xy})	Interpretasi
0,00-0,20	Antara variable X dan Y memang terdapat korelasi akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah atau korelasi itu terabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variable X dan Y)
0,20-0,40	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang lemah dan rendah
0,40-0,70	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang sedang dan cukup
0,70-0,90	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang kuat dan tinggi
0,90-1,00	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang kuat dan sangat tinggi

⁵⁵ Sugiono. 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Hal, 228.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai profil tempat penelitian dan hasil serta pembahasan penelitian.

A. Kondisi Obyektif

1. Sejarah Singkat Berdirinya Sman 3 Rejang Lebong

SMAN 3 Rejang Lebong terletak di Jl. Dr. AK. Gani Desa Pahlawan arah Utara Kota Curup dengan jarak 1 KM dari pusat kota. SMAN 3 Rejang Lebong berdiri pada tahun 1985 dengan SK penegerian pada tanggal 22 Nopember 1985 No. 0601/0/1985. Pada tahun pertama, sekolah ini hanya memiliki tiga gedung utama yakni gedung pertama digunakan untuk kantor, gedung kedua digunakan sebagai ruang serba guna, dan gedung yang ketiga digunakan untuk proses belajar mengajar yang terdiri dari tiga ruangan belajar. Pada mulanya nama sekolah tersebut adalah SMAN 3 Curup hingga pada tahun 2008 nama sekolah SMAN 3 Curup berubah menjadi SMAN 1 Curup Utara sampai dengan tahun 2016 SMA ini namanya kembali lagi menjadi SMAN 3 Rejang Lebong sampai saat ini.

Dalam perkembangan serta kemajuan dunia pendidikan Rejang Lebong SMAN 3 Rejang Lebong pada saat ini belum terlalu terlihat perubahan yang seutuhnya, karena kepala sekolah saat ini yang menjabat yakni Bapak Wardoyo, M.Pd. Mat baru setahun menduduki jabatannya sebagai kepala sekolah

SMAN 3 Rejang Lebong. Akan tetapi meskipun setahun menjabat sebagai kepala sekolah, telah terlihat beberapa perubahan, baik dalam peningkatan kualitas tenaga pengajar. Bapak Wardoyo, M.Pd. Mat sangat memperhatikan keadaan siswa-siswi SMAN 3 Rejang Lebong, karena Bapak Wardoyo, M.Pd. Mat mempunyai disiplin yang sangat tinggi. Dengan sikap beliau itu sangat memungkinkan untuk membawa SMAN 3 Rejang Lebong untuk lebih baik ke depannya.

Adapun kepala sekolah yang ditugaskan sejak didirikan dari tahun 1985 sampai sekarang adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Daftar nama-nama kepala sekolah SMAN 3 Rejang Lebong

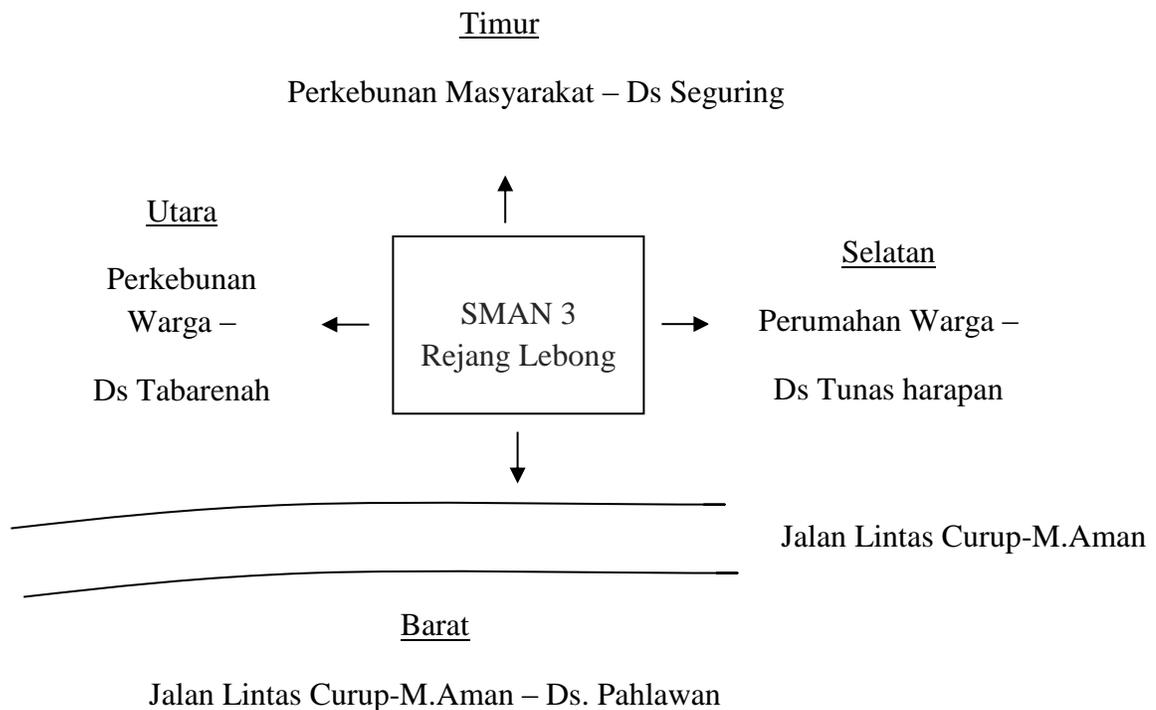
No	Nama	Nip	Tahun
1.	HASAN	13005556	1986
2.	Halima Mustakim	130318974	1987
3.	Syukuriah.BA	130280468	1990
4.	Drs. Nurafik	-	1997
5.	Drs.Syaifullah	130636466	2000
6	Syafewi, S.Pd.MM	131767350	2005
7	Drs. Hartono	196402171995121001	2012
8	Mawardi S.Pd	196503041988031007	2010
9	Nurcaya Megawati, S.E	196805022006042009	2014
10	Wardoyo, MPd.Mat	196810121993011002	2016
11	Nurcaya Megawati, S.E	196805022006042009	2017
12	Wardoyo, MPd.Mat	196810121993011002	2019

Sumber : Dokumen TU SMAN 3 Rejang Lebong

2. Letak Geografis SMAN 3 Rejang Lebong

SMAN 3 Rejang Lebong berdasarkan letak geografisnya, terletak dipinggir jalan lintas Curup-Aman, tepatnya di Jl. Dr. Gani Desa Pahlawan Kecamatan Curup Utara Kabupaten Rejang Lebong, yang jarak sekolah dengan pusat kota sekitar 1 KM.

Batas-batas geografis SMA Negeri I Curup Utara sebagai berikut :



Keterangan :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan perkebunan masyarakat seterusnya Desa Tabarenah
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Perumahan warga seterusnya Desa Tunas Harapan

3. Sebelah Timur berbatasan dengan perkebunan Masyarakat seterusnya Desa Seguring
 4. Sebelah Barat berbatasan dengan Jalan Lintas Curup-Muara Aman Desa Pahlawan
3. Visi dan Misi Sekolah
- a. **VISI :**
Beriman dan unggul dalam prestasi
 - b. **MISI :**
 - 1) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut dan budaya, sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak
 - 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
 - 3) Menumbuh kembangkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah dan orang tua peserta didik.
 - 4) Memotivasi dan melatih setiap peserta didik untuk mengenali dan memahami potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara positif dan optimal.
 - 5) Menerapkan sistem manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah, komite sekolah, dan masyarakat sekitar sekolah

4. Daftar Dewan Guru SMAN 3 Rejang Lebong

TABEL 4.2
DEWAN GURU DAN PEGAWAI ADMINISTRASI
SMAN 3 REJANG LEBONG
Tahun 2016/2019

No	Nama	NIP	Gol	Jabatan
1	Wardoyo,M.Pd,Mat	19681012 199301 2 002	IV A	Ka. Sekolah
2	Dr. Ghazali A, M.Pd	19640919198901 1 001	IV B	Guru madya
3	Drs. Eddy Asdiar	19590530 198803 1 002	IV A	Guru Madya
4	Sukartana, S.Pd	19631215 198703 1 012	IV A	Guru Madya
5	Dra. Syafinar	19650504 199203 2 002	IV A	Guru Madya
6	H. Amirudin, M.Pd.Mat	19670803 198903 1 002	IV A	Guru Madya
7	Amiruddin, M.Pd.Mat	19670803 198903 1 002	IV A	Guru Madya
8	Marniyenti, S.Pd	19631021 198703 2 004	IV A	Guru Madya
9	Sudarmanto, S.Pd	19670216 198902 1 002	IV A	Guru Madya
10	Sriyani, S.Pd	19651215 198903 2 009	IV A	Guru Madya
11	H.Nazarudin, M,Pd	19601205 198601 1 003	IV A	Guru Madya
12	Setiyo Budi M.Pd.Si	19671110 199003 1 002	IV A	Guru Madya
13	Dra. Nurlaili	19651115 199412 2 002	IV A	Guru Madya
14	Yetty Marna H, S.Pd	19661027 199412 2 001	IV A	Guru Madya
15	Winda widiya S.Pd	19840619 200604 2 006	IID	Guru Mada
16	Aprida Marniyenti S.Pd	19790430 200312 2 007	IV A	Guru Muda
17	Elvi Maryanti S.Pd	19750520 200502 2 002	IV A	Guru Muda
18	Rustan M.Pd	19710310 199412 1 003	III D	Guru Muda
19	Mirza NurShanti S.Psi	19800427 200604 2 006	III D	Guru Muda
20	Ulfa Aini, S.Pd	19861217 200903 2 009	III C	Guru Muda
21	Pebriansya F,S.Pd. M. Pd	19790217 200801 1 001	III C	Guru Muda

22	Martina Navratilofa S.Pd	19850306 200903 2 014	III B	Guru Pertama
23	Relinda Sirait, SH	19800423 200909 2 004	III B	Guru Pertama
24	Ristika Pratiwi, S.Pd	19860304 201001 2 026	III B	Guru Pertama
25	Sri Trisnawati,S.Pd.i	19800428 201001 2 011	III B	Guru Pertama
26	Kristianto,S.Pd	19860730 201101 1 007	III B	Guru Pertama
27	Ratna Angglaini S.Sos	19830424 200903 2 011	III B	Guru Pertama
28	Dwi Ratna Ri,S.Pd	19860408 201001 2 008	III B	Guru Pertama
29	Onasis Bermano, S.Pd.I	19850413 201101 1 008	III B	Guru Pertama
30	Yozi Pardian.AS,S.Pd	10820809 200804 1 001	III B	Guru Pertama
31	AndiLala,M.Pd	19791214 200502 1 002	III D	Guru Pertama
32	Maretha Silviana, S.Pd	19880315 201402 2 003	III B	Guru Pertama
StafAdministrasi				
1	Karsian Efendi	19660606 1986031 013	III C	Ka. Subbag TU
2	Zulkipli	19640112 198601 1 001	III B	Pen. Muda. Tk.I
3	Hasanusi	19660204 198703 1 008	III B	Pen. Muda. Tk.I

5. Daftar Hadir Pegawai Honorer

TABEL 4.2
DEWAN GURU DAN TATA USAHA
SMAN 3 REJANG LEBONG
Tahun 2016/2019

No	Nama Guru dan TU	Nip	Gol	Jabatan
1	Repi Indra Jaya,S.Pd.i	-	-	GTT
2	Andri Syah Pratama,S.Pd.i	-	-	GTT
3	Rendi Delpian.D.SP	-	-	GTT
4	Jauhari Kumara Dewi,M.Pd	-	-	GTT
5	Kartika Juliana,M.Pd	-	-	GTT
6	Vera septariah S.Pd	-	-	GTT
7	Agung Setia Budi S.Pd	-	-	GTT
8	Dwi suryani zarli, S.Pd	-	-	GTT
9	Rendi delfian dinata, S.Pd	-	-	GTT
10	Mirza Ihwanda,S.Pd.i	-	-	GTT
11	Ade Wita Sari,S.Pd	-	-	GTT
12	Sri ariyani, S.Pd	-	-	GGT
13	Ria puspita sari, S.Pd	-	-	GGT
14	Dwi inayati kaltsum, S.Pd	-	-	GGT
15	Anuarsyah, M.Pd	-	-	GGT
16	Rian Eferizal, S.Pd	-	-	GGT
Staf Administrasi				
1	Robert Gunawan, Amd	-	-	PTT
2	Herawati, SE.I	-	-	PTT
3	Sandi Zulyantara	-	-	PTT

5	Ruang Perpustakaan	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
6	Ruang Keterampilan	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
7	Ruang Laboratorium	1	R								
	Biologi	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
	Fisika	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
	Kimia	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
	Bahasa	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
	Komputer	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
8	Ruang BP/BK	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
9	Ruang OSIS	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
10	Ruang UKS	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
11	Ruang Serba Guna		R	-	-	-	-	-	-	1	
12	Ruang Koperasi	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
13	Tempat Ibadah	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
14	Kamar Mandi/WC Guru	2	R	-	-	-	-	-	-	2	
15	KamarMandi/WCKepsek	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
16	Kamar Mandi/WC Murid	8	R	-	-	-	-	-	-	8	
17	Ruang Penjaga Sekolah	-	R	-	-	-	-	-	-	-	
18	Sanggar MGMP	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
20	Ruang Satpam	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
21	Tempat Parkir	2	R	-	-	-	-	-	-	2	
22	Ruang Fotocopy	1	R	-	-	-	-	-	-	1	
23	Komputer	85	U	-	-	-	-	-	-	85	
24	Mesin TIK	1	U	-	-	-	-	-	-	1	

25	Mesin Stensil	1	U	-	-	-	-	-	-	1	
26	Mesin Fotocopy	1	U	-	-	-	-	-	-	1	
27	Brangkas	2	U	-	-	-	-	-	-	2	
28	Pilling Kabinet	1	U	-	-	-	-	-	-	1	
29	Meja Guru/Pegawai	65	U	-	-	-	-	-	-	65	
30	Kursi Guru/Pegawai	65	U	-	-	-	-	-	-	65	
31	Meja Murid	570	U	-	-	-	-	-	-	570	
32	Kursi Murid	570	U	-	-	-	-	-	-	570	
33	OHP	-	U	-	-	-	-	-	-	-	
34	Telpon/Faks	2	U	-	-	-	-	-	-	2	
35	Telivisi	1	U	-	-	-	-	-	-	1	
36	VCD	1	U	-	-	-	-	-	-	1	
37	Tape Recorder	2	U	-	-	-	-	-	-	2	
38	Mik	3	U	-	-	-	-	-	-	3	
39	Alat Kesehatan UKS	120	U	-	-	-	-	-	-	120	
40	Alat Olahraga	10	U	-	-	-	-	-	-	10	
41	Lemari	7	U	-	-	-	-	-	-	7	
42	Mesin Generator	1	U	-	-	-	-	-	-	1	
43	Mesin Potong Rumput	2	U	-	-	-	-	-	-	2	
44	Laptop	8	U	-	-	-	-	-	-	8	
45	Pompa Air	2	U	-	-	-	-	-	-	2	
46	Kalkulator	40	U	-	-	-	-	-	-	40	
47	Piala	130	U	-	-	-	-	-	-	130	
48	Peta Dunia	2	U	-	-	-	-	-	-	2	

49	Meja Pimpong	1	U	-	-	-	-	-	-	1	
50	Net Pimpong	1	U	-	-	-	-	-	-	1	
51	Bola Voly	2	U	-	-	-	-	-	-	2	
52	Bola Kaki	2	U	-	-	-	-	-	-	2	

7. Daftar Siswa SMAN 3 REJANG LEBONG

Pada umumnya siswa SMAN 3 Rejang Lebong berasal dari desa/ kelurahan yang berbeda bahkan ada yang berasal dari luar Kabupaten Rejang Lebon

TABEL 4.4

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Kelas X IPA1	7	26	33
2	Kelas X IPA 2	8	17	25
3	Kelas X IPA 3	4	21	25
4	Kelas X IPS 1	15	17	32
5	Kelas X IPS 2	13	18	31
6	Kelas X IPS 3	14	21	35
7	Kelas XI IPA 1	9	16	25
8	Kelas XI IPA 2	8	17	25
9	Kelas XI IPA 3	10	13	23
10	Kelas XI IPS 1	6	12	18
11	Kelas XI IPS 2	8	15	23
12	Kelas XI IPS3	7	13	20

13	Kelas XII IPA 1	6	19	25
14	Kelas XII IPA 2	5	21	26
15	Kelas XII IPA3	8	28	28
16	Kelas XII IPS 1	11	15	26
17	Kelas XII IPS 2	12	16	28
18	Kelas XII IPS 3	10	14	24
Jumlah		161	319	480

JUMLAH SISWA SMAN 3 REJANG LEBONG

Sumber: *Dokumentasi kantor Tata usaha SMAN 3 Rejang Lebong Tahun 2018*

8. Organisasi Sekolah

SMAN 3Rejang Lebongtelah memiliki perangkat organisasi yang cukup rapi, struktur yang jelas dengan tugas-tugas yang saling mendukung dan melengkapi merupakan modal dasar dalam pengembangan sekolah ke depan. Adapun struktur organisasi SMAN 3 Rejang Lebong secara terlampr.

9. Kegiatan Pembinaan Ketenaga Kerjaan

Pembinaan tenaga mengajar dilakukan setiap bulan dengan melihat situasi dan kondisi yang ada di SMAN 3Rejang Lebong. Pembinaannya ada yang bersifat khusus dilakukan setiap hari pada apel pagi. Dengan melihat situasi dan kondisi yang berdasrakan pengawasan terhadap terhadap guru dan pegawai yang tidak disiplin. Adapun topik pembahasan yang sering disampaikan pada apel pagi antara lain sebagai berikut:

- a) Informasi informasi penting berkenaan dengan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang ada disekolah.

- b) Kedisiplinan para dewan guru, karyawan dan staf tata usaha.
- c) Masalah masalah kesiswaan.
- d) Pelaksanaan program program sekolah baik yang bersifat intra maupun extra.
- e) Kebersihaan dan pengembangan tata ruang dan keindahan sekolah.

10. Program Pembinaan ketata Usahaan

Sebulan sekali ada pembinaan dari kepala sekolah pembinaan melalui pelatihan dan pendidikan bagi pegawai tata usaha pernah dilakukan sekitar tahun 1994, 1997, 1998.

11. Program Pembinaan Sarana Dan Prasarana

Pada tahun 2019 ini SMAN 3 Rejang Lebong terpilih sebagai sekolah sehat tingkat kabupaten yang akan mewakili kabupaten rejang lebong dalam mengikuti pemilihan sekolah sehat tingkat provinsi. Selain itu pada tahun ini juga semua sekolah yang ada di kabupaten rejang lebong tengah memperebutkan piala adipura sebagai sekolah bersih. Maka dari itu pihak sekolah sedang berusaha meningkatkan kesehatan dan kebersihan sekolah dengan membentuk team team khusus yang berupaya meningkatkan kesehatan serta kebersihan sekolah dengan harapan sekolah ini akan menjadi pemenang baik sebagai sekolah bersih maupun perlombaan adipura.

Berbagai cara telah ditempuh oleh pihak sekolah dalam menjaga kesehatan serta kebersihan sekolah antara lain.

- a. Meningkatkan kesadaran siswa untuk selalu menjaga kesehatan dan kebersihan sekolah dengan membuat pamphlet pamphlet yang berupa himbauan himbauan

agar siswa siswi selalu ingat dan sadar akan pentingnya kesehatan dan kebersihan.

- b. Meningkatkan kedisiplinan siswa dalam melaksanakan piket kebersihan kelas dengan memberikan sanksi terhadap siswa siswi yang tidak melaksanakan piket kelas.
- c. Setiap siswa yang terlambat diberikan hukuman membersihkan tempat tempat yang tidak terjangkau oleh siswa yang piket els seperti kridor, ruang BK, mushala, Perpustakaan, teras gedung kepegawaian, dan lain lain. Serta siswa yang telah melanggar tugas piket kelas sampai lebih dari 3 hari diwajibkan membawa pot bunga serta alat alat kebersihan untuk menunjang keindahan dan kebersihan sekolah.
- d. Sekolah juga sedang berupaya memperindah gedung sekolah dengan menyisihkan sebagian anggaran sekolah untuk pembuatan taman dan pot bunga di sepanjang jalan masuk menuju sekolah.

Selain itu, dalam meningkatkan kecintaan siswa-siswi SMAN 3Rejang Lebong terhadap kelas dan lingkungannya, maka wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana (Bapak Onasis Bermano, S.Pd.I.) mengeluarkan ide, yakni lomba kebersihan antar kelas. Pemenang dari lomba akan diumumkan pada moment-moment besar di SMAN 3Rejang Lebong, dan dilakukan tiga kali pembagian dalam setahun. Pada saat itu kelas yang terburuk disebut juga agar merasa malu dan mau memperbaiki dimasa yang akan datang.

12. Program Pembinaan Kurikulum

Pembinaan bidang kurikulum ditangani oleh Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum yang dipegang oleh Bapak Syaiful Bahri Adapun program kurikulum di SMAN 3 Rejang Lebong yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan dan pengajaran, yaitu :

- a) Memberi motivasi kepada siswa-siswi kelas 3 dengan langkah-langkah :
 - 1) Memberi jam tambahan (les) yang dilaksanakan pada sore hari (jam 14.30-17.00) dengan mata pelajaran yang akan di UAN kan yaitu : matematika, bahasa inggris, ekonomi, akuntansi, dan bahasa indonesia.
 - 2) Mengikut sertakan siswa-siswi try out, dengan begitu siswa-siswi mengetahui seperti apa model soal yang akan di UAN kan dan bagaimana cara mengisi yang benar, mengingat sistem penilaian yang dipakai adalah menggunakan komputer.
 - 3) Mengikut sertakan siswa-siswi untuk mengikuti olimpiade, khususnya yang berkaitan dengan materi pelajaran.
- b) Siswa-siswi kelas tiga membuat target atau kontrak nilai yang diketahui oleh orang tuanya
- c) Guru pelajaran yang di UAN kan membuat kontrak nilai
- d) Mengundang pembina upacara dari luar sekolah untuk memberi motivasi siswa-siswi
- e) Kegiatan belajar mengajar (KBM) dimulai dari pembagian tugas mengajar yang dilakukan setiap hari atau awal semester, langkah-langkah :

- 1) Menyusun jadwal semester
 - 2) Setiap guru mata pelajaran menyusun AMP, program tahunan, program semester, program satuan pelajaran, skenario pelajaran, alat evaluasi, program perbaikan dan pengayaan
 - 3) Mengadakan kegiatan supervisi kelas setiap semester (guru mata pelajaran)
 - 4) Membagi hasil belajar atau raport untuk setiap akhir semester
 - 5) Setiap akhir tahun pelajaran diadakan kenaikan kelas
13. Program Pembinaan Hubungan dan Masyarakat (HUMAS)
- Dibawah ini dijelaskan kegiatan HUMAS antara lain;
- a) Kegiatan di komite sekolah
 - b) Melaksanakan pertemuan secara rutin setahun sekali, dan rapat-rapat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan sekolah
 - c) Kegiatan koordinasi terhadap keperluan administrasi misalnya :
 - 1) Mengurus Askes guru dan pegawai
 - 2) Mengurus kartu keluarga
 - 3) Mengurus Akte kelahiran guru, pegawai dan anak-anak guru dan keluarga
 - a. Laporan kegiatan Tri Wulan
 - d). Mensosialisasikan peraturan dan kerja sama sekolah dan orang tua, murid dan masyarakat

- e). Kegiatan laporan akhir tahun dan semua kegiatan yang telah dilaksana

14. Program Pembinaan Kesiswaan

Program pembinaan kesiswaan meliputi :

- a) Mendiskusikan siswa-siwi dengan menghukum siswa yang terlambat datang ke sekolah
- b) Kedisiplinan juga diterapkan pada pakaian
- c) Mencatat siswa-siwi bolos pada jam terakhir, hal ini langsung ditangani oleh wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan bagi yang kedapatan membolos besoknya langsung dipanggil dan diberi pembinaan
- d) Pembinaan kerohanian setiap hari jum'at pagi, biasanya diisi dengan ceramah singkat oleh siswa yang sudah ditunjuk dari kelas yang sudah ditetapkan secara bergiliran dan mahasiswa PPL secara bergiliran dimintk untuk memberi pembinaan (ceramah singkat)
- e) Mewajibkan sholat zuhur berjama'ah sejak hari senin dan selasa. Kegiatan ini di koordinir oleh guru Agama.
- f) Pembinaan terhadap kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler siswa seperti : Pramuka, RISMA, Olahraga.
- g) Program pesantren kilat dibulan Romadhan, untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan siswa

15. Program Evaluasi dan Pengawasan

Seluruh program SMAN 3Rejang Lebong di evaluasi, baik secara tahunan, semester, bulan maupun mingguan. Evaluasi yang dilakukan bertujuan untuk mencari kendala dari setiap program yang kemudian dicarikan solusi dan alternatif pemecahan yang terbaik. Pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah secara menyeluruh. Kompenen yang diawasi kepala sekolah meliputi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM), kegiatan kesiswaan, kegiatan di laboratorium dan kegiatan di perpustakaan, serta pengawasan terhadap bidang-bidang lainnya.

16. Permasalahan atau Kendala yang di Temui

Dengan metode Praktek Pengalaman Lapangan, yang berarti menerjunkan langsung mahasiswa ke lapangan untuk menerapkan atau mempraktekkan ilmu-ilmu yang selama ini didapatkan di bangku perkuliahan, sesuai dengan jurusan dan program study masing masing seperti untuk prodi Bahasa Inggris, bahasa Arab, pendidikan agama Islam praktek pengalaman lapangan dimulai dari membuat membuat RPP sesuai dengan silabus yang digunakan di sekolah tersebut, sampai dengan membantu proses belajar mengajar dengan cara memberikan materi secara langsung kepada siswa sesuai dengan bidang studi yang dikuasai oleh masing-masing mahasiswa tersebut. Serta untuk jurusan bimbingan dan konseling praktek pengalaman lapangan adalah sarana para mahasiswa dalam menerapkan ilmu konseling yang telah mereka dapat selama ini khususnya konseling sekolah yang membantu sekolah serta element element

yang ada didalamnya dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi disekolah khususnya berkenaan dengan kegiatan belajar mengajar yang ada disekolah.

Kegiatan atau Praktek Pengalaman Lapangan kegiatan yang wajib diikuti oleh seluruh mahasiswa tarbiyah. Tentu dalam melaksanakan kegiatan dilapangan banyak menemukan masalah, diantaranya

Adapun permasalahan yang dihadapi selama PPL di SMAN 3Rejang Lebongyaitu:

- a) Kurangnya kematangan peserta PPL untuk menguasai kelas, dikarenakan banyaknya siswa yang ribut pada saat berlangsungnya belajar mengajar dilaksanakan. Sehingga pelajaran yang disampaikan tidak semua murid memperhatikannya, dan kurangnya metode variasi juga merupakan kendala dalam mengajar, karena pada umumnya guru masih menggunakan metode monoton atau metode lama.
- b) Masih banyak siswa siswi yang tidak disiplin seperti terlambat masuk dalam kelas, tidak mengerjakan tugas, tidur didalam kelas, izin keluar dan tidak kembali lagi kedalam kelas.
- c) Mayoritas siswa yang berada di dalam kelas, tidak mempunyai buku paket. Sehingga pada saat proses belajar sedang berlangsung, banyak yang tidak memahami materi yang disampaikan, dan menyebabkan siswa-siswa tersebut tidak dapat mengikuti materi dan merespon pertanyaan yang disampaikan

berkenaan dengan materi. Sehingga kami menggunakan materi yang terdapat di LKS untuk mengganti buku paket.

- d) Senada dengan temuan pertama tadi, kami temukan permasalahan kedua yang juga sangat menghambat proses belajar mengajar, yaitu siswa tidak memiliki Lembar Kegiatan Siswa (LKS). Padahal LKS tersebut dijual dengan harga yang relatif terjangkau di Koperasi Siswa. Jalur kedua untuk menyampaikan materi pelajaran ketika banyak yang tidak mempunyai buku paket, yaitu dengan menyampaikan materi yang sama melalui LKS. Siswanya malas mencatat pelajaran, sedangkan minat bacanya kurang. Menghadapi masalah ini alternatif pemecahan masalahnya adalah dengan memberi nilai terhadap catatan pelajaran mereka.
- e) Masih ada siswa yang tidak memperhatikan guru menjelaskan pelajaran di depan kelas, sebagian mereka asyik dengan obrolan mereka masing-masing. Menghadapi siswa yang demikian, alternatif pemecahannya adalah memberikan perhatian kepadanya, baik berupa pernyataan, teguran, dan juga bisa dengan menyampaikan materi dengan menggunakan metode yang menyenangkan.

Sedangkan masalah yang dihadapi oleh sekolah pada saat sekarang yaitu untuk mempersiapkan lomba sekolah sehat ditingkat Propinsi, dan masih banyak siswa-siswi yang sering terlambat masuk sekolah, siswa-siswi yang melanggar tata tertib dan peraturan sekolah, seperti baju yang dikeluarkan,

siswa yang suka bolos, siswa yang melawan guru, dan begitu juga beberapa guru yang sering datang terlambat bahkan tidak mengikuti apel pagi.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan deskripsi data hasil penelitian yang akan disajikan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai yang akan dilakukan dilapangan. Pada bagian ini deskripsi data di sajikan dalam bentuk distribusi, total skor, harga skor rata-rata, simpangan baku. Sesuai dengan variabel terkait dan variabel bebas yang diteliti, dan sesuai dengan perumusan masalah penelitian, maka data dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja tenaga pendidik (Y). Data yang disajikan dalam bab ini data yang diolah dari data mentah dengan menggunakan tehnik statistik deskriptif. Sampel pada penelitian ini terdiri atas 50 tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk melakukan analisis regresi maupun pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja tenaga pendidik (Y).

Persyaratan analisis yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis dapat dilakukan, baik untuk keperluan memperbaiki maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi, persyaratan tersebut adalah;

- a. Syarat normalitas galak taksiran dari regresi sederhana

- b. Syarat homogenitas varians
- c. Syarat kelinieran regresi X dan Y.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik uji *Lilliefors*. Pengujian terhadap data kepemimpinan kepala sekolah (X) menghasilkan L_0 maksimum sebesar 0,1172 (lihat lampiran). Dari daftar nilai kritis L untuk uji *Lilliefors* dengan $n = 50$ dan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh $L_t = 0,125$. Dari perbandingan diatas tampak bahwa L_0 lebih kecil dari L_t ($L_0 < L_t$), yang berarti hipotesis nol yang menyatakan bahwa data X berasal dari populasi yang berdistribusi normal diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan data X berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengujian terhadap data kinerja tenaga pendidik (Y) menghasilkan L_0 maksimum sebesar L_0 0,0885 (lihat lampiran). Dari daftar nilai kritis L untuk uji *Lilliefors* dengan $n = 50$ dan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh $L_t = 0,125$. Dari perbandingan diatas tampak bahwa L_0 lebih kecil dari L_t ($L_0 < L_t$), yang berarti hipotesis nol yang menyatakan bahwa data Y berasal dari populasi yang berdistribusi normal diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan data Y berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Tabel 4.5. Tabel Rangkuman Uji Normalitas Data

No	Variabel	Harga L_0	L_{tabel}	Keterangan
1	X	0,1172	0,125	Normal

2	Y	0,0885	0,125	Normal
---	---	--------	-------	--------

a. Uji Homogenitas Varians

Pengujian homogenitas variabel bertujuan untuk menguji homogenitas varian antara kelompok skor Y yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai X. Adapun kriteria pengujian adalah diterima H_0 apabila X_{hitung} lebih kecil atau sama dengan X_{tabel} maka varians X dan Y adalah homogen.

Uji homogenitas varians data X dan Y menghasilkan $S_x^2 = 36,2404$ dan $S_y^2 = 67,8976$. Dari hasil varians tersebut digunakan untuk mencari F_{hitung} data X dan Y sehingga di dapat nilai $F_{hitung} = 1,36$ dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ $F_{tabel} = 1,36$ dari $dk = 50 - 1 = 49$. Maka terlihat bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,36 < 2,009$) disimpulkan bahwa hal ini berarti varians X dan Y bersifat homogen. (lihat lampiran 15)

Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Varians

Varians	Dk	F_{hitung}	F_{Tabel}	Keterangan
X dan Y	49	1,36	2,009	Homogen

b. Uji Linieritas

Dari hasil perhitungan uji linieritas diperoleh persamaan garis regresi sederhana X dan Y sebagai berikut: $\hat{Y} = a + bx = 50 + 0,423 x$. Dari hasil perhitungan hasil uji linieritas tersebut dapat disimpulkan bahwa konstantan

sebesar 50 menyatakan bahwa, jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja tenaga pendidik. Koefisien regresi X sebesar 0,423 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik sebesar 0,423. (lihat lampiran 12)

1). Kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 3 Rejang Lebong. Penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa angket yang dibuat dengan skala liker yang disebarkan kepada responden pada bulan juni 2019 dengan alternative jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Banyak angket kepemimpinan kepala sekolah yang masuk berjumlah 50 buah dengan total skor 3678, berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor kepemimpinan kepala sekolah total skor di peroleh dari 18 butir pertanyaan dengan skala 1-5 perhitungan terhadap distribusi skor menghasilkan : (a) nilai rata-rata =73,56 (b) simpangan baku 5,96. Sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah dengan bentuk tabel frekuensi disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	Nilai (X)	F	FX	\bar{x}	X (X- \bar{x})	X ²	FX ²
1	59	2	118	73,56	-14,56	211,9936	423,9872
2	61	1	61	73,56	-12,56	157,7536	157,7536

3	64	1	64	73,56	-9,56	91,3936	91,3936
4	65	2	130	73,56	-8,56	73,2736	146,5472
5	66	1	66	73,56	-7,56	57,1536	57,1536
6	67	1	67	73,56	-6,56	43,0336	43,0336
7	68	1	68	73,56	-5,56	30,9136	30,9136
8	69	1	69	73,56	-4,56	20,7936	20,7936
9	71	7	497	73,56	-2,56	6,5536	45,8752
10	72	2	144	73,56	-1,56	2,4336	4,8672
11	73	2	146	73,56	-0,56	0,3136	0,6272
12	74	7	518	73,56	0,44	0,1936	1,3552
13	75	4	300	73,56	1,44	2,0736	8,2944
14	76	2	152	73,56	2,44	5,9536	11,9072
15	77	5	385	73,56	3,44	11,8336	59,168
16	78	1	78	73,56	4,44	19,7136	19,7136
17	79	2	158	73,56	5,44	29,5936	59,1872
18	80	1	80	73,56	6,44	41,4736	41,4736
19	81	1	81	73,56	7,44	55,3536	55,3536
20	82	3	246	73,56	8,44	71,2336	213,7008
21	83	2	166	73,56	9,44	89,1136	178,2272
22	84	1	84	73,56	10,44	108,9936	108,9936
Jumlah		50	3678				1780,32

Sumber data primer diolah sendiri

- a. Setelah diadakan pendistribusian, selanjutnya mencari nilai angket kepemimpinan kepala sekolah dengan rumus M_x (Mean)

Mencari Mean

Rumusnya adalah,
$$M_x = \frac{\sum fx}{N}$$

$$M_x = \frac{\sum 3678}{50}$$

$$M_x = 73,56$$

- b. Setelah diadakan angket mengenai kepemimpinan kepala sekolah, berikutnya mencari penyimpangan nilai angket tersebut atau Standar Deviasi (SD) dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum FX^2}{N}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum 1780,32}{50}}$$

$$SD = \sqrt{35,6064}$$

$$SD = 5,96$$

- c. Pengujian Hipotesis Deskripsi Variabel X (*t- test satu sampel*), rumus hipotesisnya adalah: kepemimpinan kepala sekolah

Dari data diatas dapat diketahui:

$$N = 50$$

$$\bar{X} = 73,56$$

$$u_0 = 72\%$$

$$S = 5,96$$

Skor ideal untuk kepemimpinan kepala sekolah = $4 \times 18 = 72$ (5 skor tertinggi tiap item, 18 = jumlah soal instrumen, 50 = jumlah responden). Rata-rata = 3678

: untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) nilai yang di hipotesiskan adalah “paling tinggi 72 % dari nilai ideal, maka hipotesis statistiknya dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 \mu \leq 72\% \leq 0,72 \times 100 = 72$$

$$H_a \mu > 72\% > 0,72 \times 100 = 72$$

$$t \frac{x - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

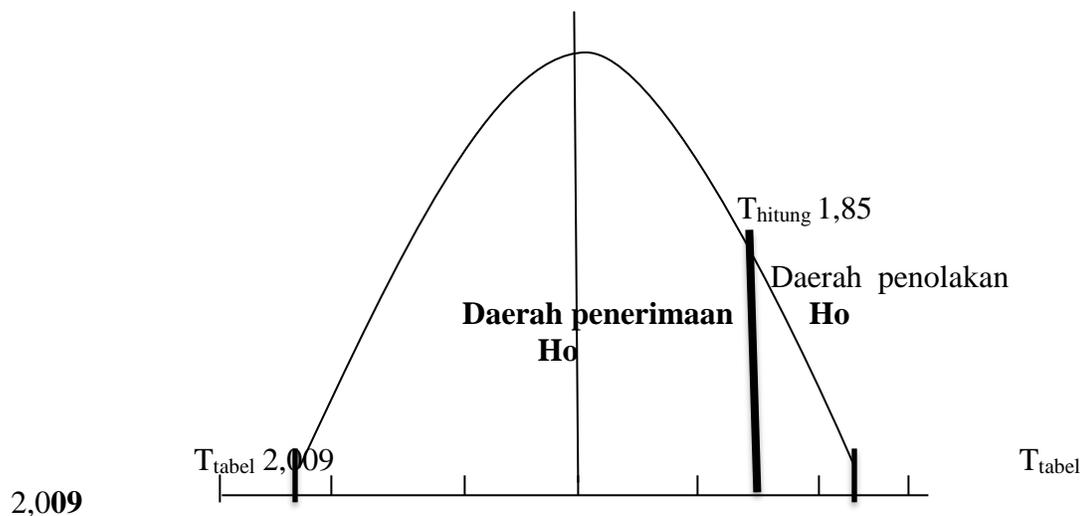
$$\frac{73,56 - 72}{\frac{5,96}{\sqrt{7,07}}}$$

$$t \frac{73,56 - 72}{0,843}$$

$$t \frac{1,56}{0,843}$$

$$t = 1,85$$

Seperti pada gambar dibawah ini



-3
-2
-1
0
1

2 3

Berdasarkan hasil uji $-t$ terdapat kepemimpinan kepala sekolah diperoleh $t_{hitung} = 1,85$ sedangkan t_{tabel} dengan dk $50-1=49$ dan taraf kesalahan $\alpha= 5\%$ ternyata harga t_{tabel} untuk uji satu pihak= $2,009$ karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,85 < 2,009$, maka H_0 diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kondisi kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 3 Rejang Lebong baik , paling tinggi baru mencapai 72% dari kriteria yang di harapkan dapat di terima atau ditolak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel.

2) Kinerja Tenaga Pendidik

Variabel terikat ini diambil dari responden kinerja tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 3 Rejang Lebong. Penulis menggunakan alat pengumpul data berupa angket dibuat dengan skala liker yang disebarkan kepada responden pada bulan maret 2019 dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Banyak angket kinerja tenaga pendidik yang masuk 50 buah dengan total skor 4054. Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor lingkungan keluarga total skor tersebut diperoleh dari 20 butir pertanyaan dengan skala 1-5. Perhitungan terhadap distribusi skor menghasilkan: (a) nilai rata-rata = $81,08$ (b) simpangan baku= $8,15$ Sebaran skor kinerja tenaga pendidik dengan bentuk tabel frekuensi disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Pendidik (Y)

No	Nilai (Y)	F	FY	Y	Y (X- \bar{x})	y ²	fy ²
1	57	1	57	81,08	-24,08	579,8464	579,8464
2	62	1	62	81,08	-19,08	364,0464	364,0464
3	63	1	63	81,08	-18,08	326,8864	326,8864
4	65	1	65	81,08	-16,08	258,5664	258,5664
5	68	1	68	81,08	-13,08	171,0864	171,0864
6	69	1	69	81,08	-12,08	145,9264	145,9264
7	73	1	73	81,08	-8,08	65,2864	65,2864
8	74	1	74	81,08	-7,08	50,1264	50,1264
9	75	1	75	81,08	-6,08	36,9664	36,9664
10	76	1	76	81,08	-5,08	25,8064	25,8064
11	77	3	231	81,08	-4,08	16,6464	49,9392
12	78	2	156	81,08	-3,08	9,4864	18,9728
13	79	2	158	81,08	-2,08	4,3264	8,6528
14	80	3	240	81,08	-1,08	1,1664	3,4992
15	81	6	486	81,08	-0,08	0,0064	0,0384
16	82	1	82	81,08	0,92	0,8464	0,8464
17	84	2	168	81,08	2,92	8,5264	17,0528
18	85	3	255	81,08	3,92	15,3664	46,0992
19	86	6	516	81,08	4,92	24,2064	145,2384
20	87	2	174	81,08	5,92	35,0464	70,0928
21	88	2	176	81,08	6,92	47,8864	95,7728
22	89	1	89	81,08	7,92	62,7264	62,7264

23	90	2	180	81,08	8,92	79,5664	159,1328
24	91	2	182	81,08	9,92	98,4064	196,8128
25	92	1	92	81,08	10,92	119,2464	119,2464
26	93	1	93	81,08	11,92	142,0864	142,0864
27	94	1	94	81,08	12,92	166,9264	166,9264
TOTAL		50	4054				3327,68

Sumber data primer diolah sendiri

Setelah diadakan pendistribusian, selanjutnya mencari nilai angket kinerja tenaga pendidik dengan rumus: M_x (Mean)

Mencari Mean

$$\text{Rumusnya adalah , } M_x = \frac{\sum fY}{N}$$

$$M_x = \frac{\sum 4054}{50}$$

$$M_x = 81,08$$

b. Setelah diadakan nilai angket mengenai kepemimpinan kepala sekolah, berikutnya mencari penyimpangan nilai angket tersebut atau Standar Deviasi (SD) dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fY^2}{N}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum 332768}{50}}$$

$$SD = \sqrt{665536}$$

$$SD = 8,15$$

C. Pengujian Hipotesis Deskriptif Variabel X (*t-test satu sampel*), rumusan hipotesisnya adalah:

Kondisi kepemimpinan kepala sekolah

Dari data-data diatas dapat diketahui:

$$N: 50$$

$$\bar{Y} = 81,08$$

$$\mu_0 = 80\%$$

$$S = 8,15$$

Skor ideal untuk kepemimpinan kepala sekolah= $4 \times 20 = 80$ (5 skor tertinggi tiap item, 20 = jumlah soal instrument, 50 = jumlah responden), rata-rata = 4554
 Untuk variabel kinerja tenaga pendidik (Y) nilai yang dihipotesiskan adalah “paling tinggi 80%” dari nilai ideal, hal ini berarti $0,80 \times 100 = 80$, maka hipotesis statistiknya dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 = \mu \leq 80\% \leq 0,80 \times 100 = 80$$

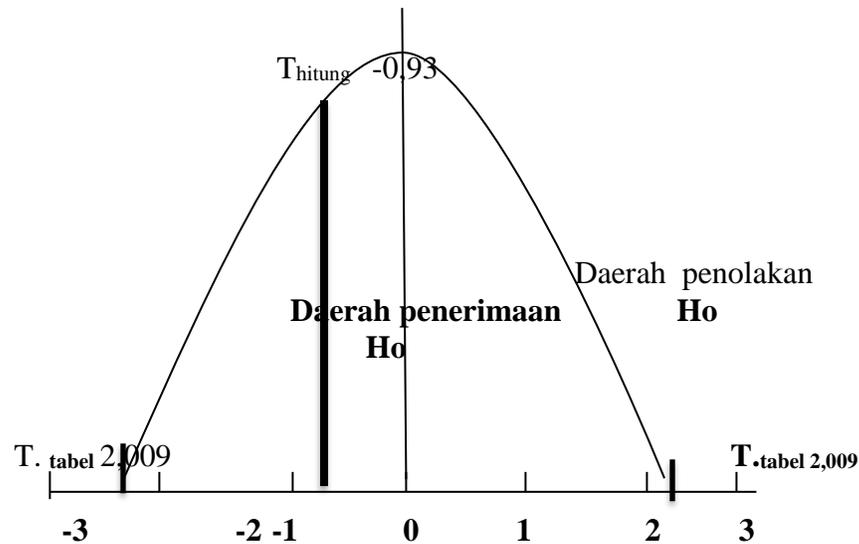
$$H_a = \mu > 80\% > 0,80 \times 100 = 80$$

$$t = \frac{x - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$t = \frac{81,08 - 80}{\frac{8,15}{\sqrt{50}}}$$

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{-1,08}{\frac{8,15}{7,07}} \\
 &= \frac{-1,08}{1,15} \\
 &= -0,93
 \end{aligned}$$

Seperti pada gambar dibawah ini



Berdasarkan dari hasil uji-t terhadap kinerja tenaga pendidik $t_{hitung} = -0,93$ sedangkan t_{tabel} dengan dk $50-1 = 49$ dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ ternyata harga t_{tabel} untuk uji satu pihak = 2,009, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,93 < 2,009$), maka H_0 diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong baik, paling tinggi baru mencapai 80% dari kriteria yang diharapkan dapat diterima atau tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel.

2. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMAN 3 Rejang Lebong

Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMAN 3 Rejang Lebong, maka digunakan rumus korelasi *product moment*. Untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi antara variabel X (gaya kepemimpinan kepala sekolah) dan Y (kinerja tenaga pendidik) terlebih dahulu memasukkan kedua nilai variabel ke dalam table

Tabel 4.9 Perhitungan Korelasi *Product Moment* Antara Variabel X dan Y

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	77	90	5929	8100	6930
2	65	81	4225	6561	5265
3	72	84	5184	7056	6048
4	75	87	5625	7569	6525
5	71	80	5041	6400	5680
6	73	77	5329	5929	5621
7	59	57	3481	3249	3363
8	74	68	5476	4624	5032
9	65	80	4225	6400	5200
10	82	73	6724	5329	5986
11	74	81	5476	6561	5994
12	71	86	5041	7396	6106
13	77	86	5929	7396	6622
14	75	69	5625	4761	5175
15	71	86	5041	7396	6106
16	75	81	5625	6561	6075
17	68	82	4624	6724	5576
18	76	94	5776	8836	7144
19	71	87	5041	7569	6177
20	83	77	6889	5929	6391

21	74	76	5476	5776	5624
22	77	79	5929	6241	6083
23	64	63	4096	3969	4032
24	80	89	6400	7921	7120
25	77	88	5929	7744	6776
26	83	93	6889	8649	7719
27	74	75	5476	5625	5550
28	59	86	3481	7396	5074
29	67	85	4489	7225	5695
30	81	79	6561	6241	6399
31	69	81	4761	6561	5589
32	73	62	5329	3844	4526
33	77	86	5929	7396	6622
34	71	74	5041	5476	5254
35	76	80	5776	6400	6080
36	71	85	5041	7225	6035
37	74	85	5476	7225	6290
38	61	78	3721	6084	4758
39	78	90	6084	8100	7020
40	82	91	6724	8281	7462
41	84	91	7056	8281	7644
42	71	88	5041	7744	6248
43	79	65	6241	4225	5135
44	75	77	5625	5929	5775
45	74	92	5476	8464	6808
46	82	84	6724	7056	6888
47	66	81	4356	6561	5346
48	79	86	6241	7396	6794
49	72	81	5184	6561	5832
50	74	78	5476	6084	5772
Total	3678	4054	272334	332026	298966

Selanjutnya dari tabel ini akan terlihat hasil pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik dengan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{50(298966) - (3678)(4054)}{\sqrt{\{50(272334) - (3678)^2\} \{50(332026) - (4054)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{14948300 - 14910612}{\sqrt{\{13616700 - 13527684\} \{16601300 - 16434916\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{37688}{\sqrt{(89016)(166384)}}$$

$$r_{xy} = \frac{37688}{\sqrt{14810838144}}$$

$$r_{xy} = \frac{37688}{121699}$$

$$r_{xy} = 0,309$$

Berdasarkan hasil data nilai rxy maka penulis selanjutnya untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sesuai dengan ketentuan rumus yang sudah diterapkan. Adapun langkahnya sebagai berikut:

Selanjutnya r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan sampel 50 kepemimpinan kepala sekolah ($N= 50$) untuk memperoleh df maka menggunakan rumus $df = N - nr = 50 - 2 = 48$. Dengan df 48 dan taraf kesalahan 5% maka $r_{tabel} = 0,284$. Dengan demikian bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka terdapat pengaruh, Dari hasil perhitungan korelasi product moment variabel X dan Y didapat hasil ($0,309 > 0,284$). (Lihat Lampiran 9)

Kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMAN 3 Rejang Lebong..

Dari hasil angket yang sudah diberikan baik dari angket kepemimpinan kepala sekolah maupun kinerja tenaga pendidik, keduanya memiliki pengaruh yang positif yang signifikan sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

Dalam hal ini kemudian peneliti buktikan dengan nilai r_{xy} yang diperoleh maka penulis akan memberikan interpretasi data terhadap angka indeks korelasi product moment terhadap r_{hitung} dengan r_{tabel} . Maka interpretasi dengan cara sederhana yaitu penilaian dengan menggunakan data pengaruh antara variabel X dan variabel Y dibawah ini:

Tabel 4.10 Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Besarnya "r" product moment (r_{xy})	Interprestasi
0,00-0,20	Antara variable X dan Y memang terdapat korelasi akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah atau korelasi itu terabaikan(dianggap tidak ada korelasi antara variable X dan Y)
0,20-0,40	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang lemah dan rendah
0,40-0,70	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang sedang dan cukup
0,70-0,90	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang kuat dan tinggi
0,90-1,00	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang kuat dan sangat tinggi

Dari nilai r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan diatas ternyata indeks korelasinya yang telah diperoleh itu bertanda positif hal ini berarti bahwa antara variabel X dengan variabel Y terdapat korelasinya tergolong sedang dan cukup. Hal ini sesuai dengan hasil perhitungan setelah menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh angka 0,640 yang terletak pada interval 0,20-0,40 yang berada pada katagori lemah dan rendah

Adapun untuk perhitungan koefisien determinasi (KD) yang penulis manfaatkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\ &= (0,309)^2 \times 100\% \\ &= 9,54\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi(KD) besar pengaruh antara variabel X dan variabel Y yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 9,54 Hal ini menunjukkan kuatnya relevansi kepemimpinan kepala sekolah(X) terhadap kinerja tenaga pendidikan (Y). arah pengaruh yang positif (tidak ada tanda negatif pada angka 9,45 menunjukkan semakin besar kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidika, begitupun sebaliknya.

Analisis korelasi dapat di lanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi koefisien determinasi untuk nilai diatas adalah 9,45% Hal ini berarti varian yang terjadi antara variabel kinerja tenaga pendidikan , 9,45% di tentukan oleh varian yang terjadi pada variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah. Pengertian ini sering di artikan pengaruh kinerja

tenaga pendidikan = 9,45% dan sisahnya 90,55% yang ditentukan variabel-variabel lain

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis diperoleh temuan bahwa kondisi kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 3 Rejang Lebong belum baik, paling tinggi baru mencapai 90% dari kriteria yang diharapkan.

Kemudian dari segi kinerja tenaga pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong suda belum baik , baru mencapai 91% dari kriteria yang diharapkan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah(X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) di SMAN 3 Rejang Lebong. Sehingga hipotesis dugaan penelitian dapat di terima.

Jadi berdasarkan perhitungan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik yang dapat dilihat dari nilai product moment yang diperoleh setelah dianalisis oleh peneliti berada pada kategori lemah dan rendah. Kepada peneliti berikutnya silahkan untuk meneliti variabel-variabel yang belum diteliti oleh peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan statistik variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah), dapat diketahui nilai rata-rata (\bar{x})= 73,56 simpangan baku (s)= 5,96 nilai yang dihipotesiskan (μ_0)= 90%, Jumlah anggota sampel (n)=50. Dari skor tersebut dimasukkan kedalam rumus *t-test one sample* uji satu pihak, sehingga memperoleh hasil perhitungan $t_{hitung} = 1,85$ (lihat lampiran 9), maka H_0 diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kondisi Kepemimpinan Kepala Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong suda baik, paling tinggi baru mencapai 72% dari kriteria yang diharapkan.
2. Dari hasil perhitungan perhitungan statistik variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik), dapat diketahui nilai rata-rata (\bar{x})= 81,08, simpangan baku (s)= 8,15, nilai yang dihipotesiskan (μ_0)= 80%, Jumlah anggota sampel (n)= 50. Dari skor tersebut dimasukkan kedalam rumus *t-test one sample* uji satu pihak, sehingga memperoleh hasil perhitungan $t_{hitung} = -0,93$ maka H_0 diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong suda baik, paling tinggi baru mencapai 80% dari kriteria yang diharapkan.
3. Dari hasil perhitungan setelah menggunakan rumus *Product moment*, diperoleh $r_{hitung} = 0,309$ yang lebih besar dari r_{tabel} taraf 5% = 0,284. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y) di SMAN 3 Rejang Lebong. Sehingga hipotesis dugaan penelitian dapat di terima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai beriku:

a. Bagi Kepala Sekolah

Bagi kepemimpinan kepala sekolah ada hal yang sangat positif untuk mempengaruhi, tidak didasari atas paksaan tetapi cenderung melibatkan tenaga pendidik secara langsung. Karena berdasarkan hasil peneliyian yang sudah baik, bahkan lebih tingkatkan lagi denga cara memberikan kebijakan keamanan, kenyamanan dalam bekerja sehingga proses pembelajaran dapat aktif , kreatif, efektif, dan menyenangkan.

b. Bagi Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil pembahasan, dalam kinerja tenaga pendidik secara umum suda baik, hanya saja Tenaga Pendidik untuk dapat mengimplementasikan pembelajaran aktif, kreatif, dan efektif, menyenangkan dan juga harus senantiasa menyesuaikan strategi dan metode dengan tujuan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir.2008.*Menjadi Kepala Sekolah Efektif*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Medi.
- Aries Susanty Dkk.. Mei 2012. *Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpina Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal : J@Ti Undip. V .7 No 2
- Corry Yihana , Dedi Purwana Dan Army Cahaya Puta Rustamaji. Agustus 2019 . *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepada Sekolah Dan Kinerja Guru Smk Swasta Dinjakarta Timur*. Jurnal: Pendidikan Ekonomi & Bisnis. V 5. No 2
- Asmani, Jamal Ma'ruf. 2009. *Manajemen Pengelolaan Dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*. Yogyakarta : Diva Press.
- Aziz Abdul Wahab. 2008. *Anatomo Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Azwar Syaifudin. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.Yogyakarta:
- Baharudin Dan Umiarso. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Blasius Sudarsono. 2006. *Antologi Kepustakawanan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto
- Deradjat Zakiyah.1995. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Askara.
- Dkk Sobri. 2009. *Pengelolaan Pendidikan*.Yogyakarta : Multi Pressindo
- Dkk Zainal Rivai Veithzal. 2014. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Drs Kuntjojo. 2009. *Metodologi Penelitian*. Kediri : Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Trang Sandy Dwi. Agustus 2019. *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Emba. Vol 1 No 2
- Mulyasa E.. 2004. *Manajmen Berbasis Sekolah*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Ester Manik, Kamal Bustomi. Juli 2019 . *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek*. Jurnal: Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol.5.No.2.
- Hamdani Ihsan Dan Fuad Ihsan. 1998. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Puataka Setia.
- Gusman Eka Hegi. Juli 2019. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smpn Kecamatan Palembang Kabupaten Agam*. Jurnal: Admanistrasi Pendidikan. V.2 No.1.
- Hendiyat Soetopo Dan Waty Soemanto. 1984. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Bina Aksara.
- Husaini Usman Dan Purwo Setiadi, 1996, *Metodelogi Penelitian Islam*, Bumi Aksara, Jakarta:
- Irianto Bachtiar Yoyo. 2009. *Kepemimpinan Dan Kewirausahaan*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama Republik Indonesia.
- Kartono Kartini, 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

- Kartono Kartini. 2001. *Pemimpin Dan Kekeimpinan*. Bandung: Rajawali Press.
- Koesmono H. Teman. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Jurnal: *Manajemen Dan Kewirausahaan*. V.9. No.1
- Louis Cohen. Lawrence Manion And Keith Morrison. 2000. *Research Methods In Education*. London: Routledge.
- Mangunhardjan. A.M. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Kansius.
- Maryam. Agustus 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo*. Jurnal *Idarah*. V. .1 No.2
- Masri Sringambun. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Lpj, Es, Jakarta:
- Miftah .Thoha. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari. 2001. *Perencanaan Sdm Untuk Organisasi Profil Yang Kompetitif*. Jakarta: Gajah Mada University Press:.
- Purwanto Ngalim.2014.*Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Rivai Veitzh. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt.Raja Grafindo Persada.
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Stain Press

- Dewi Permata Sarita. 2012. *Pengaruh Pengendalian Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta*. Jurnal Nominal V. 1.No1
- Stephen .Robbins. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan / Jilid 2. Jakarta: Pt. Grafin Permata. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sugiono.2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekstan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Rmd*.Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitaif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suharsimi Arikunto. 1998. *Menejemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suratman Wiranto, 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Trasito, Bandung:
- Tim Penyusn. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wahjosumidjo. 2013 *.Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjawan Teoretik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers

**L
A
M
P
I
R
A
N**



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : RADHA KRISNA PUTRI
 NIM : 15561021
 FAKULTAS/JURISAN : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 PEMBIMBING I : Dr. Hj. Jumira Wartiza Susi, M.Pd
 PEMBIMBING II : Wiwin Arbaini, W. M. Pd
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 3 Pajang Lebong.

* Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing I atau pembimbing 2;

* Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi, untuk berkonsultasi sebanyak mungkin 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;

* Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : RADHA KRISNA PUTRI
 NIM : 15561021
 FAKULTAS/JURISAN : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 PEMBIMBING I : Dr. Hj. Jumira Wartiza Susi, M. Pd
 PEMBIMBING II : Wiwin Arbaini, W. M. Pd
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 3 Pajang Lebong.

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I

Dr. Hj. Jumira Wartiza Susi, M. Pd
 NIP. 1966 0925 1955 2001

Pembimbing II

Wiwin Arbaini, W. M. Pd
 NIP. 1972.05.19.003 12.2003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id

Nomor : 619 /n.34/FT/PP.00.9/05/2019
Lampiran : Proposal Dan Instrumen
Hal : Permohonan Izin Penelitian

7 Mei 2019

Yth. Kepala Cabang Dinas Wilayah II Curup
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Provinsi Bengkulu

Assalâmu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka penyusunan skripsi S.I pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : Radha Krisna Putri
NIM : 15561021
Fakultas / Prodi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Di SMA Negeri 3 Rejang Lebong.
Waktu Penelitian : 7 Mei 2019 s.d 7 Agustus 2019
Tempat Penelitian : SMA Negeri 3 Kabupaten Rejang Lebong

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terima kasih.



Tembusan : Disampaikan Yth
1. Rektor
2. Warek I
3. Ka. Biro AJAK

Dr. H. Firdi Nurmal, M.Pd
NIP. 19650627 200003 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
 FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
 Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id

KEPUTUSAN
 DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Nomor : 09 /In.34/FT/PP.00.9/04/2019

PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
 b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
 2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup ;
 3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup ;
 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi ;
 5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/15447, tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2018-2022.
 6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup
 7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0047 tanggal 21 Januari 2019 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan
 Pertama

1. **Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd** 19660925 199502 2 001
2. **Wiwini Arbaini W, M.Pd** 19721004 200312 2 003

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : Radha Krisna Putri

N I M : 15561021

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 3 Rejang Lebong.

- Kedua : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;



- Keputusan ini disampaikan Yth :
1. Rektor
 2. Bendahara IAIN Curup
 3. Subag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama;
 4. Mahasiswa yang bersangkutan;



PEMERINTAH PROPINSI BENGKULU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 3 REJANG LEBONG
Jl. DR. AK Gani Desa Pahlawan Telp. (0732) 23084 Curup 39119
Akreditasi : A

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 421.3/636 / PL / SMAN.3/RL/2019

Berdasarkan Surat Dekan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Nomor: 619/In.34/FT/PP.00.9/05/2019, tanggal 07 Mei 2019. tentang izin penelitian, maka dengan ini kepala Sekolah SMA Negeri 3 Rejang Lebong memberikan izin kepada saudara:

Nama : **RADHA KRISNA PUTRI**
NIM : 15561021
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Jurusan : Tarbiyah
Judul Tesis : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan di SMA Negeri 3 Kabupaten Rejang Lebong"**

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 23 Juli 2019

Kepala Sekolah


WARDoyo, M.Pd.Mat
NIP. 196810121993011002

ANGKET

Lampiran 6

Identitas Responden

Nama guru :

Pekerjaan / status :

Petunjuk:

Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu jawaban menurut keadaan sebenarnya.

SS = Sangat setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

KS = Kurang setuju

STS = Sangat tidak setuju

A. Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kepala sekolah pernah mendengar masukan dari bawahannya					
2	Kepala sekolah menentukan sendiri keputusan yang diambil					
3	Kepalasekolah menentukan sendiri kebijakan dalam penetapan peraturan sekolah					
4	Kepala sekolah menentukan kebijakannya sendiri pada saat rapat sekolah					
5	Kepala sekolah menganggap dirinya sebagai bapak dari para tenaga pendidik					
6	Kepala sekolah tidak pernah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitasnya					
7	Kepala sekolah mengatur aktivitas yang dilakukan bawahannya dalam proses pembelajaran di sekolah					
8	Kepala sekolah selalu memberikan tugas kepada bawahannya					
9	Kepala sekolah menentukan tugas yang ingin dilakukan tenaga pendidik di sekolah					
10	Kepala sekolah memberikan semua tugasnya kepada para guru untuk dikerjakan					
11	Kepala sekolah tidak pernah membicarakan					

	permasalahan yang dialami oleh sekolah dengan para tenaga pendidik					
12	Kepala sekolah tidak pernah memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk memberikan saran pada saat rapat sekolah					
13	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam menentukan keputusan					
14	Kepala sekolah selalu membiarkan bawahannya melaksanakan tugasnya masing-masing					
15	Kepala sekolah bersikap pernah acuh tak acuh terhadap bawahannya					
16	Kepala sekolah tidak pernah memberikan bimbingan kepada bawahannya					
17	Kepala sekolah tidak pernah memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya					
18	Kepala sekolah sama sekali tidak berperan menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir, serta mengerakkan anggotanya					
19	Kepala sekolah tidak pernah berpartisipasi dalam organisasi sekolah					
20	Kepala sekolah tidak pernah memberikan sumbangan idenya pada saat sekolah berlangsung					
21	Kepala sekolah hanya menerima laporan atas tugas yang dikerjakan oleh tenaga pendidik tanpa adanya korelasi yang dilakukannya					
22	Kepala sekolah tidak pernah melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik					
23	Kepala sekolah selalu melibatkan para tenaga pendidik dalam merumuskan dan menetapkan peraturan sekolah					
24	Kepala sekolah bersikap terbuka dan selalu membicarakan permasalahan yang dialami oleh sekolah dengan para tenaga pendidik					
25	Kepala sekolah selalu melibatkan para tenaga pendidik dalam menentukan kebijakan sekolah					

Lampiran 7

B. Angket Kinerja Tenaga pendidik

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tujuan pembelajaran yang dirumuskan mampu menjelaskan tujuan pembelajaran yang sebenarnya					
2	Tujuan pembelajaran yang dirumuskan disesuaikan dengan kompetensi dasar					
3	Cakupan rumusan yang digunakan didasarkan pada tujuan pembelajaran					
4	Materi pembelajaran yang dipilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran					
5	Penyusunan bahan pembelajaran disusun secara sistematis					
6	Materi ajaran yang di kelompokkan disesuaikan dengan karakteristik peserta didik					
7	Bahan belajar yang digunakan disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku					
8	Materi ajar yang digunakan disesuaikan dengan alokasi waktu pembelajaran					
9	Media/alat pembelajaran yang di pilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran					
10	Media/alat pembelajaran yang di pilih disesuaikan dengan materi pembelajaran					
11	Memberikan motivasi awal tentang materi yang akan diajarkan kepada peserta didik					
12	Memberikan apersepsi pada awal pembelajaran					
13	Mampu menguasai materi pembelajaran dalam pelaksana pembelajaran					
14	Dalam menyajikan bahan belajar disesuaikan dengan langka-langka yang direncanakan dalam RPP					
15	Mampu menggunakan teknik Tanya jawab dalam meningkatkan partisipasi siswa di kelas					
16	Mampu memberikan tes setelah mangakhiri satu kompetensi dasar atau satu standard kompetensi					
17	Mampu melakukan penilaian selama proses pembelajaran di kelas					

18	Mampu memeberikan hasil tes siswa atau memeberi skor tes hasil belajar siswa secara objektif					
19	Mampu memiliki daftar hasil penilain berdasarkan tugas-tugasnya dan tes yang diberikan					
20	Mampu mengelolah dan menganalisis hasil penilain pemebelajaran siswa					
21	Mampu menginformasikan hasil penilaian pemebelajaran kepada siswa					
22	Mampu mengadakan perbaikan kepada siswanya yang hasil evaluasinya di bawah rata-rata					
23	Mampu mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya di atas rata-rata					
24	Mampu memeberikan riwot kepada siswan yang mendafatkan nilai di atas rata-rata					
25	Mampu mengevaluasikan anak yang nilai nya di bawah rata-rata agar bisa mencapai nilai yang lebih baik lagi					

Penyebaran Angket







RIWAYAT HIDUP



Radha Krisna Putri lahir di desa dusun curup 30 maret 1995 di desa dusun curup Kecamatan curup utara Kabupaten rejang Lebong Provinsi Bengkulu, anak pertama dari tiga bersaudara adik Rangga Akbar Eros Sakti Dan Reno Oktavian Ramadhan, Keluarga Swan Dan Sidarma Wati. Pendidikan Pertama SDN 76 tanjung beringin Selesai pada Tahun 2006, melanjutkan pendidikan di SMPN 04 perbo, selesai pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan di SMK N 5 Pembangunan, selesai pada tahun 2013. Pada tahun 2015 saya melanjutkan keperguruan tinggi di IAIN Curup mengambil Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan PAI dan menyelesaikan studi pada tahun 2019 dengan judul skripsi: *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMAN 3 Rejang Lebong.*

