

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SEKOLAH DASAR NEGERI SEKECAMATAN UMBULHARJO  
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh  
Ika Pratiwiyanti  
NIM 11108247013

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR  
JURUSAN PENDIDIKAN PRA SEKOLAH DAN SEKOLAH DASAR  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
JANUARI 2015**

## PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SEKECAMATAN UMBULHARJO YOGYAKARTA" yang disusun oleh IKA PRATIWIYANTI, NIM 11108247013 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

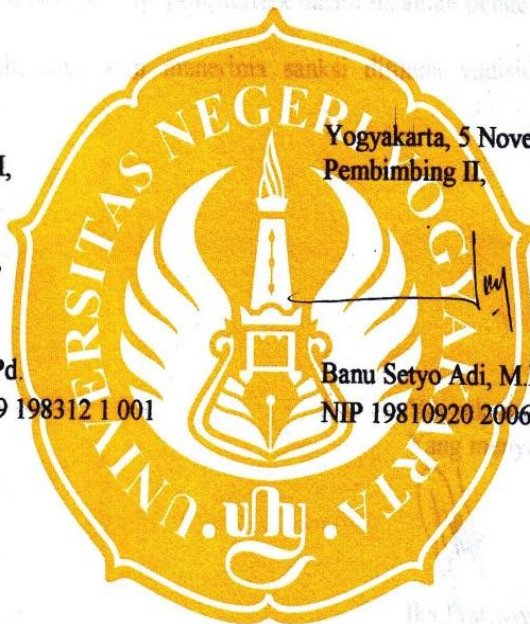
Pembimbing I,



H. Sujati, M.Pd.  
NIP 19571229 198312 1 001

Yogyakarta, 5 November 2014

Pembimbing II,



Banu Setyo Adi, M.Pd.  
NIP 19810920 200604 1 003

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.





Yogyakarta, November 2014  
Yang menyatakan,



Ika Pratiwiyanti  
NIM 11108247013

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH PERSESPI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SEKECAMATAN UMBULHARJO YOGYAKARTA" yang disusun oleh Ika Pratiwiyanti, NIM 11108247013 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 10 Desember 2014 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
H. Sujati, M. Pd.	Ketua Penguji		5-01-2015
Agung Hastomo, M. Pd.	Sekretaris Penguji		30-12-2014
Dr. Cipi Safruddin, M. Pd.	Penguji Utama		23-12-2014
Banu Setyo Adi, M. Pd.	Penguji Pendamping		5-01-2015

Yogyakarta, 20 JAN 2015  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta



Dekan,  
Haryanto, M. Pd.  
NIP 19600902 198702 1 001

### **MOTTO**

“ Pemimpin adalah mereka yan mampu melihat lebih banyak dari orang lain, yang mampu melihat lebih jauh dari pada orang lain, serta mampu melihat segala sesuatu sebelum orang lain.”

*(Leroy Eimes)*

”Guru yang baik itu ibarat lilin. Membakar dirinya sendiri demi menerangi jalan orang lain.”

*(Anonim)*

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Ibu dan Ayah serta keluarga tercinta.
2. Almamater Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Agama, Nusa dan Bangsa.

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SEKOLAH DASAR NEGERI SEKECAMATAN UMBULHARJO  
YOGYAKARTA**

Oleh :  
Ika Pratiwiyanti  
NIM 11108247013

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan *ex-Post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo yang berjumlah 106. Instrument pengumpulan data berupa kuesioner terdiri atas 92 butir. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan teknik *experts judgment*. Reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji prasyarat analisis yang dilakukan adalah uji linieritas, uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas menunjukkan pola grafis regresi, grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar diatas dan dibawah angka nol (sumbu Y) sehingga tidak terjadi heterokedastisitas. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan 38,1%, 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 26,6%, 3) persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan sumbangan sebesar 64,7%.

Kata kunci : *persepsi guru, lingkungan kerja, kinerja guru*

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik, Hidayah dan Inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru” dengan baik. Tugas Akhir Skripsi ini diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan, Program Studi S-1 PGSD, Universitas Negeri Yogyakarta, untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya ridho Allah Swt dan bimbingan serta kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di UNY.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian.
3. Wakil Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan rekomendasi permohonan izin dalam pelaksanaan penelitian.
4. Ketua Jurusan PPSD yang telah mendukung kelancaran penyelesaian skripsi ini.
5. H. Sujati, M. Pd selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang dengan sabar telah memberi arahan, bimbingan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.



6. Banu Setyo Adi, M. Pd selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang dengan sabar telah memberi arahan, bimbingan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
7. Bambang Saptono, M. Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasehat, arahan dan motivasi terkait hal-hal yang bersifat akademik.
8. Seluruh Dosen jurusan PPSD, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNY yang telah memberikan wawasan, ilmu pengetahuan dan pengalamannya kepada penulis.
9. Seluruh kepala sekolah SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo yang telah memberikan izin terhadap penelitian ini.
10. Bapak, Ibu, Mas dan Mbak yang selalu memberikan doa, dorongan, motivasi.
11. Avianingsih terimakasih untuk doa, semangat, kesabaran, dan pengertiannya.
12. Sahabatku Sofi, Novi, Mbak Day, Yuni terimakasih untuk masukkan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
13. Teman di kelompok Okta, Avi, Aprin, Ario terimakasih untuk semangat dan masukkan dalam penyusunan skripsi ini.
14. Anak-anak kos Mawar I terimakasih untuk persaudaraan kita.
15. Teman kelas H PKS terima kasih untuk hari-hari yang penuh warna.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan dukungan dalam bentuk apapun.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, November 2014  
Penulis,



Ika Pratiwiyanti  
NIM 11108247013

## DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9

### **BAB II KAJIAN TEORI**

A. Kinerja Guru Sekolah Dasar.....	10
1. Pengertian Kinerja.....	10
2. Penilaian Kinerja Guru.....	11
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
B. Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	19
1. Pengertian Persepsi.....	19
2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20

3. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	23
4. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah .....	33
C. Lingkungan Kerja.....	34
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	34
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	35
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	38
D. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	41
E. Kerangka Pikir .....	43
F. Hipotesis Penelitian.....	45
G. Definisi Operasional Variabel.....	45

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	47
B. Populasi dan Sampel .....	47
C. Variabel Penelitian .....	49
D. Instrument Penelitian .....	50
E. Teknik Analisis Data.....	58
1. Statistik Deskriptif .....	58
2. Uji Parameter .....	59
3. Analisis Regresi Berganda .....	62
F. Pengujian Hipotesis.....	62
1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62
2. Uji F .....	63

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	65
1. Variabel Kinerja Guru.....	65
2. Variabel Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah .....	67
3. Variabel lingkungan kerja .....	70
B. Uji Parameter .....	72
1. Uji Normalitas.....	72

2. Uji Linieritas .....	73
3. Uji Heteroskedastisitas .....	74
C. Uji Hipotesis .....	74
1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	75
2. Uji F .....	76
D. Pembahasan.....	77
E. Keterbatasan Penelitian.....	80
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	81
B. Implikasi.....	81
C. Saran.....	82
 DAFTAR PUSTAKA .....	 84
LAMPIRAN.....	87

## DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Proporsi sampel penelitian .....	49
Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	50
Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	51
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Kinerja Guru.....	53
Tabel 7. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba Kinerja Guru.....	53
Tabel 8. Untuk Kuesioner Positif dan Kuesioner Negatif .....	54
Tabel 9. Untuk Kuesioner Positif dan Kuesioner Negatif .....	55
Tabel 10. Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner .....	59
Tabel 11. Deskripsi Data Ukuran Kecenderungan Memusat serta Ukuran Keragaman/Variabilitas Kinerja Guru .....	65
Tabel 12. Distribusi Data Kinerja Guru.....	66
Tabel 13. Deskripsi Data Ukuran Kecenderungan Memusat Serta Ukuran Keragaman/Variabilitas Variabel Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	68
Tabel 14. Distribusi Data Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	69
Tabel 15. Deskripsi Data Ukuran Kecenderungan Memusat serta Ukuran Keragaman/Variabilitas Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 16. Distribusi Data Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 17. Rangkuman Hasil Linearitas Distribusi Data .....	73
Tabel 18. Bobot Sumbangan Efektif Variabel.....	75

## DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Kerangka Pengaruh Kerja Ketiga Variabel .....	44
Gambar 2. Diagram distribusi data kinerja guru .....	67
Gambar 3. Diagram distribusi data persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah .....	69
Gambar 4. Diagram distribusi data lingkungan kerja.....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1. Ekspert <i>Jugment</i> kuesioner pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah .....	89
Lampiran 2. Ekspert <i>Jugment</i> kuesioner lingkungan kerja.....	91
Lampiran 3. Ekspert <i>Jugment</i> kuesioner kinerja guru.....	93
Lampiran 4. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.....	95
Lampiran 5. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen lingkungan kerja.....	97
Lampiran 6. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen kinerja guru.....	99
Lampiran 7. Validitas dan Realibilitas Instrumen persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.....	101
Lampiran 8. Validitas dan Realibilitas Instrumen lingkungan kerja.....	102
Lampiran 9. Validitas dan Realibilitas Instrumen kinerja guru.....	103
Lampiran 10. Kuesioner persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.....	104
Lampiran 11. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Variabel pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.....	106
Lampiran 12. Kuesioner lingkungan kerja.....	110
Lampiran 13. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Variabel lingkungan kerja.....	112
Lampiran 14. Kuesioner kinerja guru.....	117
Lampiran 15. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Variabel kinerja guru.....	119
Lampiran 16. Hasil Penghitungan Sebaran Data.....	124
Lampiran 17. Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	125
Lampiran 18. Tabel Hasil Uji Normalitas VariabelLingkungan Kerja.....	126



Lampiran 19.	Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru.....	127
Lampiran 20.	Tabel hasil Uji Linearitas.....	128
Lampiran 21.	Hasil Uji Regresi.....	130
Lampiran 22.	Surat Keterangan Validitas Instrumen Penelitian.....	132
Lampiran 23.	Surat Izin Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.....	133
Lampiran 24.	Surat Izin Pemerintah Kota Yogyakarta.....	134
Lampiran 25.	Surat Izin UPT .....	136

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah salah satu institusi yang berperan menyiapkan sumber daya manusia. Sejalan dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi sistem pendidikan semakin meningkat baik kualitas, kuantitas maupun relevansinya. Perkembangan masyarakat yang diikuti dengan perkembangan kebutuhannya memunculkan jenis-jenis dan bentuk-bentuk pekerjaan baru yang memerlukan penyesuaian spesifikasi kemampuan dan persyaratan dari tenaga kerjanya, As'ari (2008: 1–2). Arus globalisasi menimbulkan tantangan daya saing terhadap produk barang dan jasa. Sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada akhirnya kualitas produk barang dan jasa menjadi meningkat sehingga diharapkan mampu menjadi tuan rumah di negerinya sendiri dan dapat bersaing di pasar global.

Suatu organisasi-organisasi apapun bentuknya tentu akan berhadapan dengan kinerja atau *performance*. Berhasil atau gagal nya sebuah organisasi akan tergambar dari tingkat pencapaian kinerja organisasi itu sendiri. Dengan demikian, apabila kinerja organisasi tersebut baik maka berdampak baik pula pada pencapaian tujuan dibentuknya organisasi tersebut. Sedangkan apabila kinerja organisasi tersebut buruk maka akan berdampak buruk pada citra dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu organisasi harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada hal-hal

yang menyangkut kinerja, baik kinerja guru maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organisasi pendidikan, misalnya sekolah merupakan sebuah wadah dalam pembudayaan anak-anak bangsa untuk mencapai kedewasaan, baik secara ilmu pengetahuan, maupun kematangan emosional spritual. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, pasal 3 ayat (6) dikatakan pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Dengan demikian sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang saling berkaitan dan saling menentukan. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakteristik tersendiri, di mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia (Wahjosumidjo, 2007:81). Dengan demikian sekolah memiliki tanggung jawab moral yang lebih besar dibanding dengan organisasi lainnya.

Sardiman (2005:125) mengemukakan, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang

melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahkan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru merupakan ujung tombak yang berada pada garis terdepan yang langsung berhadapan dengan siswa melalui kegiatan pembelajaran di kelas maupun diluar kelas. Para guru jelas dituntut dapat melaksanakan seluruh fungsi profesionalnya secara efektif dan efisien. Baik dari kepentingan pendidikan nasional maupun profesional artinya dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan didukung oleh para guru yang mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian observasi yang dilakukan pada bulan Januari 2013 di sekolah dasar negeri se-kecamatan Umbulharjo diperoleh informasi dan gambaran permasalahan-permasalahan sebagai berikut: (1) tingkat kedisiplinan guru rendah, (2) persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah masih rendah, (3) lingkungan sekolah yang tidak kondusif, (4) sarana dan prasarana kurang memadai, dan kinerja guru rendah. Deskripsi dari berbagai permasalahan tersebut di jelaskan di bawah ini.

Tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas rendah. Rendahnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas nampak sebagai berikut: (1) guru menyusun perangkat pengajaran pada akan naik pangkat atau golongan dan akan ada penilaian akreditasi sekolah, (2) kesadaran guru untuk hadir dan meninggalkan sekolah tepat waktu masih kurang, dan masih kurangnya kesadaran membiasakan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik peraturan di tempat kerja maupun

peraturan yang dibuat bersama sebagai pedoman untuk menjalankan aktifitas sehari-hari di sekolah.

Lingkungan sekolah kurang kondusif. Permasalahan yang muncul di berbagai sekolah, antara lain tata ruang kelas sempit sehingga rasio antara jumlah siswa tidak seimbang luas ruangan. Tata ruang yang sempit maka akan menimbulkan keadaan suhu ruangan yang tinggi sehingga menimbulkan kegiatan belajar mengajar tidak efektif. Selain tata ruang dan suhu, kebersihan sekolah lingkungan masih kurang, dimana terlihat dari masih rendahnya kesadaran siswa dalam menjaga kebersihan.

Sarana dan prasarana yang kurang memadai. Berdasarkan observasi masih dijumpai sekolah yang memiliki sarana dan prasarana yang kurang optimal. Diantaranya terdapat sekolah yang memiliki halaman sempit, sehingga area bermain, olahraga, upacara kurang. Sedangkan dari peralatan mengajar seperti perlengkapan olah raga dan alat peraga, kondisi alat tersebut kurang lengkap dan banyak yang rusak.

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah masih rendah. Persepsi tersebut dipengaruhi oleh bagaimana pola kepala sekolah dalam memimpin. Rendahnya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh: (1) kurangnya komitmen kepala sekolah terhadap perbaikan mutu pengajaran, (2) dalam menetapkan program dan kebijakan sekolah belum sesuai sehingga menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal, (3) penempatan guru yang tidak sesuai dengan potensi dan kemampuan yang

dimiliki dalam KBM, (4) kepala sekolah kurang memotivasi guru sehingga dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas dan program-program sekolah, dan kurangnya penguatan kepala sekolah terhadap guru atas keberhasilan yang telah dicapai.

Rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Rendahnya kinerja guru ditunjukkan dengan: (1) kemampuan guru mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak maksimal sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang kurang menarik, (2) kemampuan dalam pengelolaan kelas masih kurang, sehingga belum tercipta suasana kondusif di kelas dan proses pembelajaran yang menyenangkan, (3) guru belum maksimal dalam memanfaatkan media sehingga hasil dalam meyalurkan pesan (materi pelajaran) kepada siswa tidak maksimal, (4) selain itu guru tidak memvariasikan metode pembelajaran, sehingga terjadi kejenuhan dalam diri siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung.

Berdasarkan deskripsi di atas, diketahui bahwa terdapat sejumlah masalah terjadi di sekolah dasar negeri se-kecamatan Umbulharjo. Melihat luasnya permasalahan tersebut, lingkup penelitian dibatasi pada rendahnya kinerja guru. Apabila permasalahan kinerja guru tidak segera ditangani maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas yang dihasilkan oleh guru. Sebaliknya, jika permasalahan tersebut segera ditemukan faktor penyebab dan cara mengatasinya maka akan tercipta situasi dan iklim kerja yang mampu

mendorong guru untuk bekerja, mencurahkan segenap kemampuannya dengan ikhlas, sehingga dicapai kinerja yang optimal.

Armstrong dan Baron (Wibowo, 2007: 74–75) menyatakan, secara umum kinerja dipengaruhi oleh: (1) *personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu; (2) *leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader; (3) *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; (4) *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan (5) *contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Uno (2011: 107) menyatakan bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah penafsiran atau penilaian terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yang berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinannya. Persepsi muncul karena adanya penilaian. Apabila penilaian kepala sekolah baik, maka persepsi bisa dikatakan baik dan proses dari kegiatan sekolah akan berjalan dengan baik. Sedangkan menurut pendapat Nitisemito (2001: 65), hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang bebankan.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, yakni: tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas masih rendah, lingkungan sekolah yang kurang kondusif, sarana dan prasarana

yang belum memadai, kepemimpinan kepala sekolah kurang efektif. Dari beberapa faktor tersebut peneliti memilih dua variabel bebas, yakni persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Sehubungan dengan masalah tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Umbulharjo”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas masih rendah;
- 2) lingkungan sekolah yang kurang kondusif;
- 3) sarana dan prasarana yang belum memadai;
- 4) persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah masih rendah; dan
- 5) rendahnya kinerja guru.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, sebagai mana dideskripsikan di atas peneliti membatasi permasalahan ini pada ada tidaknya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta.

Lingkup penelitian dibatasi pada persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dibatasi pada penilaian



terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam memerankan dirinya sebagai memimpin, pendidik, administrator, supervisor, inovator, motivator. Lingkungan kerja dibatasi lingkungan fisik dan non fisik. Sedangkan kinerja guru dibatasi pada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo?
3. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoretis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan, melalui kajian persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga pendidikan yang dilangsungkan di sekolah dapat berjalan dengan baik.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Kinerja Guru Sekolah Dasar**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Ismail Mohamad, 2004: 163). Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya, untuk memutuskan suatu tindakan.

#### 1. Pengertian kinerja guru

Sedarmayanti (2001: 50) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Pendapat lain tentang kinerja dikemukakan oleh Gomes (2003: 142). Dia mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Rusman (2008: 581) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Pengertian kinerja dalam konteks penelitian ini adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran,

yaitu bagaimana seorang guru merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi/menilai hasil belajar.

UU Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 Tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas yang profesional, guru berkewajiban: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

## 2. Penilaian Kinerja Guru

Rambu-rambu pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru (Depdiknas, 2010: 34-36) menjelaskan bahwa untuk menilai kinerja guru meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

### a. Perencanaan pembelajaran

Philip Combs (Kurniawati, 2009: 66) menyatakan bahwa perencanaan pembelajaran merupakan suatu penetapan yang memuat komponen-komponen pembelajaran secara sistematis. Perencanaan program pembelajaran adalah hasil pemikiran, berupa keputusan yang akan dilaksanakan. Selanjutnya Oemar Hakim (Kurniawati 2009: 74) menyatakan, "bahwa perencanaan program pembelajaran pada hakekatnya merupakan perencanaan program jangka pendek untuk memperkirakan suatu proyeksi tentang sesuatu yang akan dilakukan dalam kegiatan pembelajaran".

Menurut Permendiknas No. 41/2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, kegiatan perencanaan pembelajaran meliputi: (1) mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); (2) kejelasan perumusan tujuan pembelajaran; (3) pemilihan materi ajar; (4) pengorganisasian materi ajar; (5) pemilihan sumber/media pembelajaran; (6) kejelasan skenario pembelajaran; (7) kesesuaian teknik dengan tujuan pembelajaran; dan (8) kelengkapan instrumen penilaian.

b. Pelaksanakan pembelajaran

Permendiknas No 41/ 2007 menyatakan tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, inti dan penutup.

1) Kegiatan Pendahuluan

Dalam kegiatan pendahuluan, guru: (1) bersama siswa berdoa bersama dilanjutkan dengan absensi; (2) mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari; (3) memberikan motivasi dan menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai.

## 2) Kegiatan Inti

Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.

### a) Eksplorasi

Dalam kegiatan eksplorasi, guru: (1) melibatkan peserta didik mencari informasi yang luas dan dalam tentang topik/tema materi yang akan dipelajari dengan menggunakan metode sesuai mata pelajaran; (2) memfasilitasi interaksi antar peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya; (3) melibatkan peserta didik secara aktif dalam setiap pembelajaran.

### b) Elaborasi

Dalam kegiatan elaborasi, guru: (1) membiasakan peserta didik untuk berdiskusi menurut kelompok masing-masing; (2) memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis; (3) memberi kesempatan untuk berpikir,

menganalisis, menyelesaikan masalah, dan bertindak tanpa rasa takut; (4) memfasilitasi peserta didik untuk mempresentasikan hasil diskusi; (5) memfasilitasi peserta didik untuk mencatat hasil diskusi.

c) Konfirmasi

Dalam kegiatan konfirmasi, guru: (1) bertanya jawab tentang hal-hal yang belum diketahui siswa; (2) bersama siswa bertanya jawab meluruskan kesalahan pemahaman, memberikan penguatan dan penyimpulan.

3) Kegiatan Penutup

Dalam kegiatan penutup: (1) siswa dan guru bertanya jawab tentang materi yang telah dipelajari selama pertemuan itu untuk mengetahui pencapaian indikator, pencapaian kompetensi dan kompetensi dasar; (2) siswa dan guru membuat kesimpulan materi yang telah dipelajari; (3) menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

c. Evaluasi pembelajaran

Sudjana (1990:31) berpendapat bahwa evaluasi adalah proses pemberian atau menentukan nilai kepada objek tertentu berdasarkan suatu kriteria tertentu. Sri Jutmini dkk (2007: 11-13) berpendapat bahwa tahapan pelaksanaan evaluasi hasil belajar adalah penentuan tujuan, menentukan desain evaluasi, pengembangan instrumen

evaluasi, pengumpulan informasi/data, analisis dan interpretasi serta tindak lanjut. Deskripsi tersebut di jelaskan di bawah ini.

1) Menentukan tujuan

Tujuan evaluasi hasil belajar yaitu untuk mengetahui capaian penguasaan kompetensi oleh setiap siswa sesuai rencana pembelajaran yang disusun oleh guru. Kompetensi yang harus dikuasai oleh siswa mencakup kognitif, psikomotorik dan afektif.

2) Menentukan Rencana Evaluasi

Rencana evaluasi hasil belajar berwujud kisi-kisi, yaitu matriks yang menggambarkan keterkaitan antara *behavioral objectives* (kemampuan yang menjadi sasaran pembelajaran yang harus dikuasai siswa) dan *course content* (materi sajian yang dipelajari siswa untuk mencapai kompetensi) serta teknik evaluasi yang akan digunakan dalam menilai keberhasilan penguasaan kompetensi oleh siswa.

3) Penyusunan Instrumen Evaluasi

Instrumen evaluasi hasil belajar untuk memperoleh informasi deskriptif dan/atau informasi *judgemantal* dapat berwujud tes maupun non-test. Tes dapat berbentuk obyektif atau uraian; sedang non-tes dapat berbentuk lembar pengamatan atau kuesioner. Tes obyektif dapat berbentuk jawaban singkat, benar salah, menjodohkan dan pilihan ganda dengan berbagai variasi : biasa, hubungan antar hal, kompleks, analisis kasus, grafik dan gambar



tabel. Untuk tes uraian yang juga disebut dengan tes subyektif dapat berbentuk tes uraian bebas, bebasterbatas, dan terstruktur. Selanjutnya untuk penyusunan instrumen tes atau non-tes, dosen harus mengacu pada pedoman penyusunan masing-masing jenis dan bentuk tes atau non tes agar instrumen yang disusun memenuhi syarat instrument yang baik, minimal syarat pokok instrumen yang baik, yaitu valid (sah) dan reliabel (dapat dipercaya).

#### 4) Pengumpulan data atau informasi

Pengumpulan data atau informasi dalam bentuknya adalah pelaksanaan instrumen evaluasi harus dilaksanakan secara obyektif dan terbuka agar diperoleh informasi yang sah dan dapat dipercaya sehingga bermanfaat bagi peningkatan mutu pembelajaran. Pengumpulan data atau informasi dilaksanakan pada setiap akhir pelaksanaan pembelajaran untuk materi sajian berkenaan dengan satu kompetensi dasar dengan maksud dosen dan mahasiswa memperoleh gambaran menyeluruh dan kebulatan tentang pelaksanaan pembelajaran yang telah dilaksanakan untuk pencapaian penguasaan satu kompetensi dasar.

#### 5) Analisis dan interpretasi

Analisis dan interpretasi hendaknya dilaksanakan segera setelah data atau informasi terkumpul. Analisis berwujud deskripsi hasil evaluasi berkenaan dengan hasil belajar siswa, yaitu penguasaan kompetensi; sedang interpretasi merupakan penafsiran

terhadap deskripsi hasil analisis hasil belajar siswa. Analisis dan interpretasi didahului dengan langkah skoring sebagai tahapan penentuan capaian penguasaan kompetensi oleh setiap siswa. Pemberian skoring terhadap tugas dan/atau pekerjaan mahasiswa harus dilaksanakan segera setelah pelaksanaan pengumpulan data atau informasi serta dilaksanakan secara obyektif. Untuk menjamin keobyektifan skoring guru harus mengikuti pedoman skoring sesuai dengan jenis dan bentuk tes/instrumen evaluasi yang digunakan.

6) Tindak lanjut

Tindak lanjut merupakan kegiatan menindak lanjuti hasil analisis dan interpretasi. Sebagai rangkaian pelaksanaan evaluasi hasil belajar tindak lanjut pada dasarnya berkenaan dengan pembelajaran yang akan dilaksanakan selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran yang telah dilaksanakan dan berkenaan dengan pelaksanaan evaluasi pembelajaran itu sendiri. Tindak lanjut pembelajaran yang akan dilaksanakan selanjutnya merupakan pelaksanaan keputusan tentang usaha perbaikan pembelajaran yang akan dilaksanakan sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran. Tindak lanjut berkenaan dengan evaluasi pembelajaran menyangkut pelaksanaan evaluasi dengan instrumen evaluasi yang digunakan meliputi tujuan, proses dan instrument evaluasi hasil belajar.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Malthis dan Jackson (2001: 82), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka,
- 2) Motivasi,
- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan,
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut menurut Gibson (1987) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Mulyasa (2007: 227) menyatakan sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8)

MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

## **B. Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **1. Pengertian Persepsi**

Istilah persepsi sering juga disebut dengan pandangan, gambaran, atau anggapan, sebab dalam persepsi terdapat anggapan seorang mengenai suatu hal atau objek. Persepsi mempunyai banyak pengertian diantaranya menurut Bimo Walgito, (2004: 87-88) “persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan yaitu merupakan proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris”.

Gambaran tentang persepsi menurut Sarwono (1993: 238). Ia mengartikan persepsi merupakan proses yang digunakan oleh seseorang individu untuk menilai keangkuhanpendapatnya sendiri dan kekuatan dari kemampuan-kemampuannya. Sedangkan Thoha (1999: 123-124) persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang

dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

Jalaludin Rahmat (1989: 51) berpendapat bahwa persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Robins (1999: 124) berpendapat informasi-informasi tentang suatu objek, peristiwa atau kegiatan dapat diterima melalui proses pengamatan, pendengaran, perabaan maupun melalui penciuman. Informasi yang diterima diseleksi oleh individu sesuai dengan kepentingan utama masing-masing, dan dipahami menurut kebiasaan masing-masing individu. Gambaran realita yang dihasilkan merupakan pandangan realita individu yang dikonstruksi menurut gambaran masing-masing. mengatakan bahwa bila seseorang memandang pada suatu target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, maka penafsirannya itu akan sarat dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi dari pelaku persepsi orang itu.

Pengertian persepsi dalam penelitian ini adalah tanggapan gambaran atau kesan tentang suatu obyek yang diperoleh oleh individu melalui panca indera, kemudian diorganisasi, diinterpretasi, dan dievaluasi, sehingga memperoleh makna (arti) tentang suatu obyek, sedang yang menjadi obyek persepsi dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah.

## 2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas mengarahkan guru, siswa serta komponen sekolah lainnya agar mau berprestasi dan mempunyai motivasi tinggi, sehingga tujuan pendidikan tercapai. Oleh karena itu kepemimpinan yang berbeda memang diharapkan, hal ini dimaksudkan agar setiap komponen sekolah yang terlibat dapat menunjukkan kinerja yang maksimal sehingga tercipta produktivitas yang tinggi.

Kepemimpinan menurut Tennenbaum Weshler dan Masarik dalam Wahjosoemidjo (2001:17) “Leadership is interpersonal influence process toward the attainment of a specified goal or goal” (kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah satu atau beberapa tujuan) terlihat bahwa proses komunikasi merupakan sesuatu yang penting dalam usaha mempengaruhi tersebut.

Dharma (2002:42) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Hal ini Agus Dharma menekankan, bahwa kunci kepemimpinan itu adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 1995:9).

G R Terry seperti dikutip oleh Winardi (2000:56) mengemukakan bahwa “Leadership is the relationship in which one person or the leader

influences others to work together willingly on related tasks to attain which the leader desires". Definisi ini lebih menekankan bahwa aktivitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan. Hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan (interaction) adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu. Pengaruh pemimpin dapat timbul akibat hasil kerjanya sendiri yang langsung mempengaruhi pekerjaan kelompok dan pengaruh dari tindakan-tindakan yang dilakukan.

Hedyat Soetopo dan Wasty Soemanto (1984: 4) kepemimpinan kepala sekolah sebagai satu kemampuan dan proses mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif didalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran. Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah peran kepala sekolah. Suparlan (2006: 34) mengatakan bahwa ada beberapa peran yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu EMASLIMDEF (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator, Dinamisator, Evaluator, dan Facilitator).

Beberapa sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan sekolah menurut Ngalim Purwanto (2010: 55-57) adalah: (1) rendah hati dan

sederhana; (2) bersifat suka menolong; (3) sabar dan memiliki kestabilan emosi; (4) percaya pada diri sendiri; (5) jujur, adil, dan dapat dipercaya; dan (6) keahlian dalam jabatan. Husaini Usman (2006: 302) mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan.

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan mempengaruhi orang lain apakah dia bawahan, rekan sekerja, agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

### 3. Peran kepemimpinan kepala sekolah

Tujuh peran utama kepala sekolah menurut Wahyudi (2009: 148) yaitu: kepala sekolah sebagai pendidik, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sebagai inovator, kepala sekolah sebagai motivator. Deskripsi dari berbagai peran kepala sekolah tersebut di jelaskan di bawah ini.

#### a. Kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*)

Kepala sekolah sebagai pendidik dalam hal ini mempunyai tugas 7 aspek penting yaitu mengajar di kelas, membimbing guru, membimbing karyawan, membimbing siswa, mengembangkan staf,



mengikuti perkembangan IPTEK, dan memberi contoh bimbingan konseling/karir yang baik. Deskripsi dari berbagai peran kepala sekolah tersebut di jelaskan di bawah ini.

1) Mengajar di kelas

Di sekolah negeri, kepala sekolah diwajibkan mengajar minimal 6 jam pelajaran per minggu di kelas. Mengingat wakil kepala sekolah hanya satu atau dua saja maka kepala sekolah tidak diwajibkan mengajar minimal 6 jam di Kelas. Meski pun demikian, ada juga kepala sekolah yang mengajar lebih dari 6 jam pelajaran per minggu.

2) Membimbing guru

Tugas kepala sekolah di dalam membimbing para guru meliputi menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar, menganalisis hasil evaluasi belajar dan layanan BK, dan melaksanakan program pengayaan dan perbaikan.

3) Membimbing karyawan

Tugas kepala sekolah di dalam membimbing karyawan meliputi penyusunan program kerja dan pembagian tugas TU, pesuruh, satpam, UKS, tukang, dan laboratorium. Para karyawan tersebut dipantau dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Melalui pemantauan tersebut mereka dievaluasi dan dikendalikan kinerjanya secara periodik.

4) Membimbing siswa

Tugas kepala sekolah di dalam membimbing para siswa telah banyak diserap oleh guru kelas. Pembinaan kepala sekolah yang lebih khusus terhadap siswa adalah memantau kegiatan ekstrakurikuler dan mengikuti lomba di luar sekolah.

5) Mengembangkan staf

Tugas kepala sekolah dalam mengembangkan staf dapat dijalankan melalui pendidikan dan pelatihan staf, pertemuan sejawat staf, seminar, diskusi, lokakarya, penyediaan bahan bacaan dan media elektronik.

6) Mengikuti perkembangan IPTEK

Tugas kepala sekolah di dalam mengembangkan dirinya sendiri untuk mengikuti perkembangan IPTEK dapat dilakukan dengan ikut pelatihan, seminar, lokarya, diskusi, media elektronik, atau bahan bacaan lainnya.

7) Memberi contoh bimbingan konseling/karier yang baik

Tugas kepala sekolah di dalam memberi contoh bimbingan konseling/karir dapat dilakukan lewat program layanan BK langsung kepada siswa. Selain itu, bisa juga memberi bimbingan kepada siswa melalui guru kelas.

b. Kepala sekolah sebagai manajer

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai tugas empat hal penting yaitu menyusun program sekolah, menyusun organisasi

kepegawaian di sekolah, menggerakkan staf (guru dan karyawan), dan mengoptimalkan sumber daya sekolah.

1) Menyusun program sekolah

Tugas kepala sekolah dalam menyusun program sekolah meliputi program jangka panjang (8 tahun atau dua periode kepala sekolah), program jangka menengah (4 tahun), dan program jangka pendek (1 tahun). Baik program jangka panjang, menengah, maupun pendek meliputi program akademik dan non akademik. Selain itu, kepala sekolah juga mempunyai mekanisme monitor dan evaluasi pelaksanaan program secara sistematis dan periodik.

2) Menyusun organisasi kepegawaian di sekolah

Tugas kepala sekolah dalam menyusun organisasi kepegawaian di sekolah meliputi susunan kepegawaian di sekolah, susunan kepegawaian pendukung seperti pengelola perpustakaan, satpam, pesuruh sekolah, dan sebagainya. Selain itu, kepala sekolah juga menyusun kepanitiaan kegiatan temporer seperti panitia ulangan umum, ujiandan sebagainya.

3) Menggerakkan staf (guru dan karyawan)

Tugas kepala sekolah dalam mengembangkan staf (guru dan karyawan) meliputi pemberian arahan yang dinamis, pengkoordinasian staf yang sedang melaksanakan tugas, dan

memberikan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) terhadap guru/karyawan.

4) Mengoptimalkan sumber daya sekolah

Tugas kepala sekolah dalam mengoptimalkan sumber daya sekolah meliputi pemanfaatan SDM dan sarana prasarana secara optimal. Merawat sarana prasarana milik sekolah, membuat catatan kinerja SDM yang ada di sekolah, dan mempunyai program peningkatan mutu SDM.

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator mempunyai tugas enam hal penting yaitu mengelola administrasi KBM, mengelola administrasi kesiswaan, mengelola administrasi ketenagaan, mengelola administrasi keuangan, mengelola administrasi sarana prasarana, dan mengelola administrasi persuratan.

1) Mengelola administrasi KBM

Tugas kepala sekolah dalam mengelola administrasi kegiatan mengajar belajar dan bimbingan konseling meliputi kelengkapan data administrasi proses belajar mengajar, administrasi belajar siswa di perpustakaan.

2) Mengelola administrasi kesiswaan

Tugas kepala sekolah dalam mengelola administrasi kesiswaan meliputi kelengkapan data administrasi kesiswaan, kelengkapan data kegiatan ekstrakurikuler, dan kelengkapan data hubungan sekolah dengan orang tua siswa.

3) Mengelola administrasi ketenagaan

Tugas kepala sekolah dalam mengelola administrasi ketenagaan meliputi kelengkapan administrasi tenaga guru dan karyawan.

4) Mengola administrasi keuangan

Tugas kepala sekolah dalam mengelola administrasi keuangan meliputi ada tidaknya administrasi keuangan rutin, kas kecil, keuangan BP3, dan sumber keuangan lainnya.

5) Mengelola administrasi sarana prasarana

Tugas kepala sekolah dalam mengelola administrasi sarana/prasarana meliputi kelengkapan data administrasi gedung/ruang, data administrasi meubeler, alat administrasi laboratorium, data administrasi kantor.

6) Mengelola administrasi persuratan

Tugas kepala sekolah dalam mengelola administrasi persuratan meliputi kelengkapan administrasisurat menyurat, surat keluar, surat keputusan, surat edaran, dan sebagainya.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor meliputi menyusun program supervisi, melaksanakan program supervisi, dan memanfaatkan hasil supervisi.

1) Menyusun program supervisi

Penyusunan program supervisi mencakup penyusunan program supervisi kelas (KBM), program supervisi kegiatan ekstra kurikuler, dan supervisi kegiatan lainnya (perpustakaan, laboratorium, ulangan, ujian nasional, dan administrasi sekolah).

2) Melaksanakan program supervisi

Tugas kepala sekolah dalam melaksanakan program supervisi meliputi melaksanakan program supervisi kelas, supervisi dadakan, supervisi ekstrakurikuler.

3) Memanfaatkan hasil supervise

Tugas kepala sekolah dalam memanfaatkan hasil supervisi meliputi pemanfaatan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru/karyawan dan pemanfaatan hasil supervisi untuk pengembangan sekolah.

e. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)

Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang kuat; memahami kondisi guru, karyawan, dan siswa dengan baik; memiliki visi dan memahami misi sekolah, memiliki

kemampuan mengambil keputusan, dan memiliki kemampuan berkomunikasi.

- 1) Memiliki kepribadian yang kuat. Indikator kepribadian kepala sekolah yang kuat dilihat dari kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, dan keberaniannya mengambil keputusan.
- 2) Memahami kondisi guru, karyawan, dan siswa dengan baik. Indikator bahwa kepala sekolah dapat memahami kondisi guru, karyawan, dan siswa dengan baik adalah ia mempunyai program atau upaya memperbaiki kesejahteraan karyawan. Memanfaatkan upacara hari senin dan upacara lain untuk memahami kondisi siswa, karyawan, dan guru secara keseluruhan. Mau mendengar atau menerima usulan, kritikan, dan saran dari siswa, karyawan, dan guru melalui pertemuan.
- 3) Memiliki visi dan memahami misi sekolah. Indikator yang digunakan untuk menilai pemahaman visi dan misi sekolah oleh kepala sekolah melalui pemahaman visi sekolah yang dipimpinnya, memahami misi yang diemban sekolah, dan melaksanakan program/target dengan baik.
- 4) Memiliki kemampuan mengambil keputusan. Indikator yang digunakan di dalam penilaian kinerja kepala sekolah di dalam mengambil keputusan adalah kemampuannya mengambil keputusan bersama warga sekolah, kemampuannya mengambil

keputusan untuk ekstern sekolah, kemampuannya mengambil keputusan untuk urusan intern sekolah.

- 5) Memiliki kemampuan berkomunikasi. Indikator yang digunakan di dalam penilaian kinerja kepala sekolah di dalam kemampuan berkomunikasi adalah kemampuan berkomunikasi secara lisan dengan baik kepada guru karyawan, siswa dan *stakeholders* sekolah lainnya, dan mampu menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan.

f. Kepala sekolah sebagai inovator

Tugas kepala sekolah sebagai inovator meliputi dua hal yaitu kemampuan untuk mencari/menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah, dan kemampuan untuk melaksanakan pembaharuan di sekolah.

- 1) Kemampuan untuk mencari/menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah. Indikator yang digunakan di dalam penilaian kinerja kepala sekolah di dalam kemampuan mencari/menemukan gagasan baru adalah proaktif mencari dan menemukan gagasan baru, dan mampu memilih gagasan baru yang relevan.
- 2) Kemampuan untuk melaksanakan pembaharuan di sekolah. Indikator yang digunakan di dalam penilaian kinerja kepala sekolah dalam kemampuan melaksanakan pembaharuan di sekolah melalui kemampuan melaksanakan pembaharuan di bidang



kegiatan belajar mengajar, pembaharuan pembinaan guru dan karyawan, pembaharuan di bidang ekstra kurikuler, pembaharuan dalam menggali sumber daya masyarakat, mampu berprestasi melalui kegiatan ekstrakurikuler.

g. Kepala sekolah sebagai motivator

Tugas Kepala Sekolah Sebagai Motivator meliputi tiga hal yaitu kemampuan mengatur lingkungan kerja, kemampuan mengatur sarana kerja, dan kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman

- 1) Kemampuan mengatur lingkungan kerja. Tugas kepala sekolah di dalam mengatur lingkungan kerja meliputi mengatur ruang kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, dan ruang guru untuk bekerja; mengatur ruang kelas, Laboratorium, bimbingan konseling, perpustakaan, halaman sekolah, dan UKS yang sejuk, nyaman, dan teratur.
- 2) Kemampuan mengatur sarana kerja. Tugas kepala sekolah di dalam mengatur suasana kerja meliputi menciptakan hubungan kerja sesama guru yang harmonis, menciptakan hubungan kerja sesama karyawan yang harmonis, menciptakan hubungan kerja antara guru

dan karyawan yang harmonis, dan mampu menciptakan rasa aman di sekolah.

- 3) Kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman. Tugas kepala sekolah di dalam menetapkan prinsip *reward and punishment* meliputi kemampuan menerapkan penghargaan, kemampuan menerapkan hukuman, dan kemampuan mengembangkan motivasi eksternal dan internal bagi warga sekolah.

Pada penelitian ini pengertian kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin, pendidik, administrator, supervisor, inovator, motivator, manajer serta mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan peran kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator.

4. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

Menurut Uno (2011: 107) persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah penafsiran atau penilaian terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yang berkaitan dengan tugas-tugas kepeimpinannya. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terbentuk karena adanya informasi dan penilaian yang diterima oleh guru tentang kepemimpinan kepala

sekolah. Informasi tersebut dapat kontak langsung dengan kepala sekolah, dan dapat pula diterima dari guru-guru lain, karyawan tata usaha, dan orang lain.

Pengertian persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah penilaian terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam memerankan dirinya sebagai memimpin, pendidik, administrator, supervisor, inovator, motivator, manajer serta mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **C. Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Sukanto (2000:151) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Alex S. Nitisemito (1992:159), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Lingkungan kerja menurut Mardiana (2005:78) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Sedangkan menurut Forehand dan Gilmer dalam Agustini (2006:8) lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para guru melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

## 2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.  
Seperti kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 tahun 2007 tentang ketentuan mengenai prasarana beserta sarana yang ada di dalamnya diatur dalam standar sebagai berikut.

a. Ruang Kelas

Standar ruang kelas adalah sebagai berikut: (1) fungsi ruang kelas adalah tempat kegiatan pembelajaran teori, praktik yang tidak memerlukan peralatan khusus, atau praktik dengan alat khusus yang mudah dihadirkan, (2) banyak minimum ruang kelas sama dengan banyak rombongan belajar, (3) kapasitas maksimum ruang kelas 28 siswa, (4) rasio minimum luas ruang kelas  $2\text{m}^2/\text{siswa}$ . Untuk rombongan belajar dengan siswa kurang dari 15 orang, luas minimum ruang kelas adalah  $30\text{ m}^2$ . Lebar minimum ruang kelas adalah 5 m, (5) memiliki jendela yang memungkinkan pencahayaan yang memadai untuk membaca buku dan untuk memberikan pandangan ke luar ruangan, (6) memiliki pintu yang memadai agar siswa dan guru dapat segera keluar ruangan jika

terjadi bahaya, dan dapat dikunci dengan baik saat tidak digunakan.

b. Ruang Guru

Standar ruang guru adalah sebagai berikut: (1) ruang guru berfungsi sebagai tempat guru bekerja dan istirahat serta menerima tamu, baik siswa maupun tamu lainnya, (2) rasio minimum luas ruang guru  $4 \text{ m}^2/\text{guru}$  dan luas minimum  $32 \text{ m}^2$ , (3) ruang guru mudah dicapai dari halaman sekolah/madrasah ataupun dari luar lingkungan sekolah/madrasah, serta dekat dengan ruang pimpinan.

c. Ruang Sirkulasi

- 1) Ruang sirkulasi horizontal berfungsi sebagai tempat penghubung antar ruang dalam bangunan sekolah/madrasah dan sebagai tempat berlangsungnya kegiatan bermain dan interaksi sosial siswa di luar jam peajaran, terutama pada saat hujan ketika tidak memungkinkan kegiatan-kegiatan tersebut berlangsung di halaman sekolah/madrasah.
- 2) Ruang sirkulasi horizontal berupa koridor yang menghubungkan ruang-ruang di dalam bangunan sekolah/madrasah dengan luas minimum 30% dari luas total seluruh ruang pada bangunan, lebar minimum 1,8 m, dan tinggi minimum 2,5 m

- 3) Ruang sirkulasi horizontal dapat menghubungkan ruang-ruang dengan baik, beratap, serta mendapat pencahayaan dan penghawaan yang cukup.
- 4) Koridor tanpa dinding pada lantai atas bangunan bertingkat dilengkapi pagar pengaman dengan tinggi 90-110 cm.
- 5) Ruang sirkulasi vertikal dilengkapi pencahayaan dan penghawaan yang cukup.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Soedarmayanti (2003:46) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut:

#### a. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Suhu udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga



produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

d. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e. Tata warna ruang kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

f. Fasilitas sarana dan prasarana kantor

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Adapun indikator Lingkungan Non Kerja Fisik yang digunakan dalam penelitian ini menurut Soedarmayanti (2003:86) sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi guru tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi guru melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi guru, sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Pengertian lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

#### **D. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah persepsi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Persepsi tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja karena tanpa adanya persepsi pemimpin yang positif dan lingkungan yang kondusif, maka akan berdampak pada rendahnya kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak sekaligus penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan cara pencapaian tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan (Mulyasa, 2004: 126). Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Selain itu produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah. Dalam hal ini sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan, sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Apabila kepala sekolah selaku pimpinan dalam menjalankan tugasnya kurang baik, akan berakibat kurangnya motivasi kerja para guru, sehingga akan mempengaruhi efektivitas

kerja guru, maka peran pemimpin sangat penting sebab pemimpin memegang peran dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah/organisasi tersebut.

Kaitan dengan lingkungan kerja, dikemukakan oleh Byars & Rue (1991:87), "*The physical environment, which includes factors such as temperature, humidity, ventilation, noise, light, and color, can have an impact on the design of jobs*". Lingkungan fisik berupa faktor-faktor seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, suara gaduh, cahaya, dan warna, dapat berdampak terhadap perencanaan suatu pekerjaan". Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan menentukan tingkat kenyamanan dalam bekerja. Anoraga (1992: 58) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh baik pula pada semua pihak, dalam hal ini adalah pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja guru karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja. Seorang guru yang merasa senang dengan lingkungan kerja mereka, maka perhatian, imajinasi, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya akan meningkat pula. Sebaliknya, jika mereka merasa tidak senang, maka tidak mustahil kinerja mereka akan menurun pula.

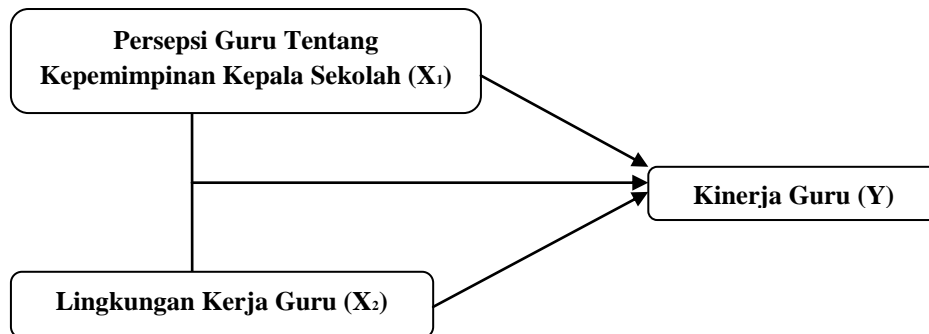
#### **E. Kerangka Pikir**

Kinerja guru merupakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya

secara layak dan bertanggung jawab. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik. Sedangkan persepsi kepemimpinan kepala sekolah penilaian terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin, pendidik, administrator, supervisor, inovator, motivator, manajer serta mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Dalam hal ini apabila kepala sekolah selaku pimpinan dalam menjalankan tugasnya kurang baik, maka akan berakibat kurangnya motivasi kerja para guru, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja guru. Oleh karena itu peran pemimpin sangat penting, sebab pemimpin memegang peran dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah/organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja.

Berdasarkan kerangka pikir di atas dapat ditetapkan desain penelitian pada gambar 1 :



Gambar 1 : Kerangka Pengaruh Kerja Ketiga Variabel

#### F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat dikemukakan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar.
3. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar.

#### G. Definisi Operasional Variabel

1. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin, pendidik, administrator, supervisor, inovator, motivator, manajer serta mempengaruhi para guru dan

segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Lingkungan kerjamerupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.
3. Kinerja guru merupakan aktivitas guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi/menilai hasil belajar.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *ex-Post facto* yaitu penyelidikan secara empiris, dan peneliti tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung, karena perwujudan variabel tersebut pada dasarnya tidak ada manipulasi. Sugiyono (2007: 7) menyatakan penelitian *Ex-Post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan keadaan menurut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei, menurut Sugiyono (2007:3), adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

#### **B. Populasi dan Sampel**



## 1. Populasi

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Sedangkan sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Priyatno, 2008:16). Populasi untuk penelitian ini guru SD Negeri Sekecamatan Umbulharjo dengan jumlah guru 121 orang guru.

## 2. Sampel

Penelitian ini populasinya homogen (guru), maka penelitian ini adalah penelitian sampel. Menentukan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2003: 120).

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

Keterangan

1 =konstanta

N =ukuran sampel

N =ukuran populasi

e<sup>2</sup> =kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Diketahui

1 = konstanta

n = ukuran sampel

N = 121

e<sup>2</sup> = 0,05

$$n = \frac{121}{1 + 121 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{121}{1,3025}$$

$$n = 93$$

Salah satu cara pengambilan sampel yang representatif adalah secara acak atau random. Pengambilan sampel secara acak berarti setiap individu dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Sukmadinata, 2006:253). Sampel yang representatif, cara pengambilan sampel menggunakan proporsional random dengan cara diundi. Penghitungannya menggunakan rumus proporsi random sampling dengan cara diundi (Sugiyono, 2007: 68).

Tabel 1. Proporsi sampel penelitian

No	Sekolah Dasar	n	n <sub>1</sub>
1.	SD Negeri Balirejo	7	6
2.	SD Negeri Golo	13	10
3.	SD Negeri Tahunan	8	6
4.	SD Negeri Pandeyan	8	6
5.	SD Negeri Gambiran	8	6
6.	SD Negeri Kotagede 3	13	10
7.	SD Negeri Giwangan	8	6
8.	SD Negeri Mendungan 1	7	6
9.	SD Negeri Mendungan 2	8	6
10.	SD Negeri Pakel	13	10
11.	SD Negeri Wirosaban	8	6
12.	SD Negeri Glagah	12	9
13.	SD Negeri Warungboto	8	6
Jumlah		121	93

### C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono dalam Umar (2008:47-48) menyatakan bahwa variabel di dalam penelitian adalah suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok tersebut. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen, variabel tersebut yaitu:

1. Variabel independen, terdiri dari persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja guru di SD Negeri sekecamatan Umbulharjo (Y).

#### **D. Instrumen penelitian**

Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian.

1. Penyusunan instrumen penelitian

- a) Kisi-Kisi Instrumen

Suharsimi Arikunto (2010:205) menerangkan bahwa kisi-kisi adalah sebuah tabel yang menunjukkan hubungan antara hal-hal yang disebutkan dalam baris dengan hal-hal yang disebutkan dalam kolom. Kisi-kisi penyusunan instrumen menunjukkan kaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data dari mana data akan diambil, metode yang digunakan dan instrumen yang disusun. Kisi-kisi instrumen penelitian persepsi kepemimpinan kepala sekolah dikembangkan berdasarkan teori Wahyudi (2009: 148). Jumlah item instrumen adalah 31. Pernyataan positif berjumlah 19 dan pernyataan negatif berjumlah 12. Kisi-kisi dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2.Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Variabel	Indikator	Nomor Item	
			+	-
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	a) kepala sekolah sebagai pendidik	1, 4, 5	2, 3
		b) kepala sekolah sebagai manajer	6, 8	7, 9
		c) kepala sekolah sebagai administrator	10, 12	11, 13
		d) kepala sekolah sebagai supervisor	14, 15	16, 17
		e) kepala sekolah sebagai pemimpin	18, 20, 21	19, 22
		f) kepala sekolah sebagai inovator	23, 24, 25, 26	27
		g) kepala sekolah sebagai motivator	28, 30, 31	29,

Jumlah iteminstrumen setelah uji coba adalah 30. Pernyataan positif berjumlah 18 dan pernyataan negatif berjumlah 12. Kisi-kisi dapat dilihat dalam tabel3.

Tabel 3.Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Variabel	Indikator	Nomor Item	
			+	-
1	Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	a) kepala sekolah sebagai pendidik	1, 4, 5	2, 3
		b) kepala sekolah sebagai manajer	6, 8	7, 9
		c) kepala sekolah sebagai administrator	10, 12	11, 13
		d) kepala sekolah sebagai	14, 15	16, 17

		supervisor		
		e) kepala sekolah sebagai pemimpin	18, 20, 21	19, 22
		f) kepala sekolah sebagai inovator	23, 24, 25, 26	27
		g) kepala sekolah sebagai motivator	28, 30,	29,

Kisi-kisi instrument penelitian lingkungan kerja dikembangkan berdasarkan teori Sedarmayanti (2001: 21). Jumlah item instrumen adalah 31. Pernyataan positif berjumlah 17 dan pernyataan negatif berjumlah 14. Kisi-kisi dapat dilihat dalam tabel 4.

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Lingkungan Kerja

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item	
				+	-
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik	a. Penerangan	1	2
			b. Suhu udara	4	3
			c. Kebisingan	5, 6	7
			d. Keamanan	8	9
			e. Tata warna ruang kerja	10	11
			f. Fasilitas dan sarana kantor	14, 15, 16, 17	12, 13
		Lingkungan non fisik	a. Hubungan sesama rekan guru	18, 19, 21	20, 22, 23
			b. Hubungan kepala sekolah dengan guru.	24, 27, 28, 29	25, 26, 30, 31

Jumlah item instrumen adalah 25. Pernyataan positif berjumlah 13 dan pernyataan negatif berjumlah 12. Kisi-kisi dapat dilihat dalam tabel 5.

Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba Lingkungan Kerja

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item	
				+	-

1	Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik	g. Penerangan	1	2
			h. Suhu udara	4	3
			i. Kebisingan	5, 6	7
			j. Keamanan	8	9
			k. Tata warna ruang kerja	10	11
			l. Fasilitas dan sarana kantor	14, 15, 16	12, 13
		Lingkungan non fisik	c. Hubungan sesama rekan guru	18, 19	20, 21,
			d. Hubungan kepala sekolah dengan guru.	22, 23	24, 25

Kisi-kisi instrument penelitian kinerja guru dikembangkan berdasarkan teori Depdiknas, 2010: 34-36). Jumlah item instrumen adalah 30. Pernyataan positif berjumlah 19 dan pernyataan negatif berjumlah 11. Kisi-kisi dapat dilihat dalam tabel6.

Tabel 6.Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji CobaKinerja Guru

No	Variabel	Indikator	Nomor Item	
			+	-
1	Kinerja Guru	a. Perencanaan pembelajaran	3, 5, 6, 7, 10	1, 2, 4, 8, 9
		b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	11, 12, 13, 14, 15, 17, 20	16, 18
		c. Penilaian pembelajaran	21, 22, 23, 27, 28	24, 25, 26, 29

Jumlah item instrumen adalah 25. Pernyataan positif berjumlah 16 dan pernyataan negatif berjumlah 9. Kisi-kisi dapat dilihat dalam tabel7.

Tabel 7.Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji CobaKinerja Guru

No	Variabel	Indikator	Nomor Item	
			+	-
1	Kinerja Guru	d. Perencanaan pembelajaran	3, 5, 6, 7	1, 2, 4, 8, 9
		e. Pelaksanaan kegiatan	10, 12, 13, 14,	16, 17

		pembelajaran	15	
		f. Penilaian pembelajaran	21, 22, 23, 27, 28	24, 25

Jumlah pernyataan seluruh variabel adalah 80, dengan rincian pernyataan mendukung (*item positif*) sejumlah 47 dan pernyataan tidak mendukung (*item negative*) sejumlah 33.

b) Pemberian Skor

Sugiyono (2002: 92) menyatakan Skala Rating merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu obyek yang sedang diteliti. *Rating Scale* menggunakan data mentah yang berupa angka yang kemudian ditafsirkan dalam kuantitatif. Responden memberikan jawaban berupa angka (skor), dimana angka tersebut mewakili suatu sikap atau pendapat.

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (*item positif*) atau tidak mendukung pernyataan (*item negatif*). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang diajukan dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Untuk Kuesioner Positif dan Kuesioner Negatif

Jawaban Responden	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner kinerja guru yang diajukan dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Untuk Kuesioner Positif dan Kuesioner Negatif

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor Positif</b>	<b>Skor Negatif</b>
Selalu	4	1
Sering	3	2
Kadang-kadang	2	3
Tidak Pernah	1	4

## 2. Pengujian Instrumen

Sebelum digunakan untuk pengambilan data, instrument yang digunakan harus di uji cobakan terlebih dahulu agar nanti data yang didapatkan merupakan data yang baik. Untuk menentukan baik tidaknya kuesioner yang digunakan, maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Valid dan reliabel merupakan dua syarat penting untuk menentukan kebaikan dari instrumen (Suharsimi Arikunto, 2010: 211). Uji validitas dan reliabilitas dibutuhkan data hasil pengujian kuesioner. Oleh karena itu, terlebih dahulu kuesioner harus di uji cobakan terlebih dahulu.

### 1) Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suharsimi Arikunto (2010: 212), menerangkan validitas adalah suatu ukuran



yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrument digunakan uji validitas butir. Hal ini sesuai dengan yang diuraikan oleh Suharsimi Arikunto (2010: 215), bahwa sebuah instrumen memiliki validitas yang tinggi apabila butir-butir yang membentuk instrument tersebut tidak menyimpang dari fungsi instrument. Hal ini dapat diartikan bahwa jika butir-butir instrument yang digunakan sudah benar-benar mengukur apa yang hendak diukur, maka dapat dikatakan instrument tersebut valid.

Untuk mengetahui validitas butir-butir instrument, dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson yaitu:

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

Keterangan:

$r_{xy}$	= koefisien korelasi antara variabel X dan Y
$N$	= jumlah kasus
$\sum XY$	= jumlah perkalian antara X dan Y
$\sum X^2$	= jumlah X kuadrat
$\sum Y^2$	= jumlah Y kuadrat
$\sum X$	= jumlah X
$\sum Y$	= jumlah Y

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Person Correlation*, dihitung dengan menggunakan

bantuan komputer program *SPSS*. Item pertanyaan dinyatakan valid, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan tersebut valid tetapi jika kebalikannya maka item tersebut tidak valid.

## 2) Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sugiyono, 2011: 122). Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010: 222), secara garis besar ada dua jenis reliabilitas yaitu reliabilitas eksternal (diperoleh dengan cara mengolah hasil pengetesan yang berbeda baik dari instrument yang berbeda atau sama) dan reliabilitas internal (diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali pengetesan).

Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan uji reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis tiap butir item instrument, selain itu data yang digunakan untuk uji reliabilitas merupakan data dari satu kali pengetesan instrument. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrument adalah dengan rumus *alpha*. Pengujian dengan rumus *alpha* digunakan untuk data interval/essay (Sugiyono, 2012: 365). Rumus Alpha yang digunakan adalah.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrument  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir  
 $\sigma_b^2$  = varians total

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan komputer program aplikasi *SPSS*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* karena metode ini dapat digunakan pada kuesioner yang jawabannya berupa pilihan.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan semua variabel penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, dilakukan pengujian asumsi klasik. Langkah analisis data yang digunakan sebagai berikut:

##### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentase yang digunakan menurut Suharsimi Arikunto (2006: 35) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana :

- P = Persentase
- f = skor item yang dihitung
- n = skor yang diharapkan (ideal)

Hasil jawaban kuesioner disusun berdasarkan kriteria penelitian jawaban kuesioner yang disusun dalam tabel distributif frekuensi dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner

Interval Prosentase (%)	Kriteria
81-100	Baik sekali
61-80	Baik
41-60	Cukup
21-40	Kurang Baik
0-20	Buruk

## 2. Uji Parameter

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji prasyarat data sebelum dilakukan analisis data. Menurut Husein Umar (2008: 175) terdapat tiga uji asumsi, yaitu sebagai berikut:

### 1) Uji Linearitas

Salah satu asumsi dari analisis korelasi dan regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak (Sugiyono 2011: 265). Untuk melakukan uji linearitas Y atas X, langkah pertama yang harus dilakukan adalah membuat pengelompokan skor prediktor yang nilainya sama menjadi satu kelompok data dengan tetap memperhatikan pasangan data pada masing-masing kriterium dan mempersiapkan tabel kerja uji linearitas. Langkah

berikutnya setelah data dimasukkan ke dalam tabel kerja uji linieritas adalah menghitung:

- a) Jumlah Kuadrat Total (JKT)

$$JKT = \sum Y^2$$

- b) Jumlah Kuadrat Regresi a

$$JK_{\text{Reg (a)}} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- c) Jumlah Kuadrat Regresi b

$$JK_{\text{Reg(b|a)}} = b \left( \sum XY - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right)$$

- d) Jumlah Kuadrat Residu

$$JK_{\text{Res}} = JKT - JK_{\text{Reg (b|a)}} - JK_{\text{Reg a}}$$

- e) Jumlah Kuadrat Error

$$JK_E = \sum \left\{ \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_k} \right\} \right\}$$

- f) Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

$$JK_{tc} = JK_{\text{Res}} - JK_E$$

- g) Rata-rata kuadrat Tuna cocok

$$RJK_{tc} = \frac{JK_{tc}}{k-2}$$

- h) Rata-rata Jumlah Kuadrat Error

$$RJK_E = \frac{JKE}{n-k}$$

- i) Mencari  $F_{\text{hitung}}$  dengan rumus :

$$F_h = \frac{RJK_{tc}}{RJK_E}$$

- j) Tentukan aturan pengambilan keputusan atau uji kriteria linear.

$$F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$$

- k) Mencari nilai  $F_{\text{tabel}}$  menggunakan tabel F dengan rumus :

$$F_{\text{tabel}} = F_{(1-\alpha) (\text{dbTC}, \text{dbE})}$$

1) Bandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dan  $F_{\text{tabel}}$ , kemudian simpulkan:

Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ , maka terima  $H_0$  berarti linier.

Jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ , maka tolak  $H_0$  berarti tidak linier

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat pola grafis regresi (Duwi Priyatno, 2008: 41), dimana data tidak terjadi heteroskedastisitas jika pola menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk.

3) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas digunakan rumus Chi Kuadrat (Riduwan, 2006: 132).

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Keterangan :

- $X^2$  = Harga Chi Kuadrat yang dicari  
 $f_o$  = Frekuensi yang ada (frekuensi observasi atau frekuensi sesuai dengan keadaan )  
 $f_e$  = Frekuensi yang diharapkan, sesuai dengan teori

Data dikatakan tersebar secara normal apabila harga Chi Kuadrat lebih kecil dari harga Chi Kuadrat dalam tabel atau bisa ditulis ( $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ ) pada taraf signifikansi 0,05.

Jika  $X^2_{hitung} \geq X^2_{tabel}$  berarti distribusi tidak normal.

Jika  $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$  berarti distribusi normal.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Regresi berganda berdasarkan pada hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat variabel (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja guru) baik secara satu persatu maupun secara bersama. Secara umum, formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja guru
- a = Nilai intercept/constant
- b = Koefisien regresi variabel independen
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan kepala sekolah
- X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

## F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara parsial dan

simultan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan menggunakan uji F.

a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2=1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Menurut Santoso dalam (Priyatno, 2008:81), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi.

b. Uji F

UjiF dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:



1) Jika nilai prob. (F-Statistik)  $> \alpha$  (0,05), maka artinya seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai Prob. (F-Statistik)  $< \alpha$  (0,05), maka artinya minimal ada salah satu dari variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteriapenarikan simpulan dengancaramembandingkanF hitung dengan F tabel, yaitu dengan menggunakantingkatkeyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , df 1 (jumlah variabel-1),dandf 2 (n-k-1) dengan n adalahjumlahkasusdan k adalah jumlah variabel independen.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Deskripsi Data**

Data penelitian diperoleh dari guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta. Deskripsi data ini diuraikan data-data dari variabel bebas yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja guru ( $Y$ ).

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skor yang diperoleh dari masing-masing butir pertanyaan tiap tabel variabel ditabulasikan dan dihitung dengan cara-cara atau rumus-rumus tertentu seperti yang telah disampaikan pada bab III. Data pada penelitian ini digunakan untuk keperluan hipotesis yang sebelumnya telah di uji validitas dan reliabilitasnya.

#### **1. Variabel Kinerja Guru**

Kinerja guru ( $Y$ ) diungkap menggunakan angket dengan total pernyataan 25 item, dengan sebaran untuk masing-masing item adalah 1-4. Setelah dilakukan pengambilan data variabel kinerja guru, maka dapat disajikan deskripsi data ukuran kecenderungan memusat yaitu *mean* ( $M$ ), *median* ( $Me$ ), dan *mode* ( $Mo$ ) serta ukuran keragaman/variabilitas yaitu *variance*, *standar deviation* serta nilai minimal dan maksimal dalam tabel 11.

Tabel 11. Deskripsi Data Ukuran Kecenderungan Memusat serta Ukuran Keragaman/Variabilitas Kinerja Guru

<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Mode</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Variance</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
60,98	61,50	63	7,61	57,96	39	89

Tabel 8 tersebut dapat dideskripsikan hal-hal sebagai berikut: skor terendah = 39; skor tertinggi = 89; *variance*=57,96; simpangan baku = 7,61; *mode* = 63; *median* = 61,50; *mean* = 60,98. Untuk mengetahui kecenderungan rata-rata skor variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah dengan cara mengkategorikan nilai rerata ideal yang seharusnya diperoleh. Jumlah butir yang dipakai untuk variabel ini yaitu 25 dan skala 1-4, sehingga kemungkinan responden memperoleh nilai maksimal 89 dan kemungkinan responden memperoleh nilai minimum 39. Skor rerata (M) idealnya =  $(100+0)/2 = 50$ . Simpangan baku (SD) idelanya =  $(100-0)/6 = 16$ . Setelah ditemukan skor rerata (M) ideal dan (SD) ideal, maka dapat dilakukan kategori dengan penggolongan tingkat gejala yang diamati kinerja guru. Penggolongan tersebut sebagai berikut:

- a. Buruk = apabila skor  $< (M - 1SD)$
- b. Kurang Baik = apabila skor antara M sampai dengan  $(M - 1SD)$
- c. Cukup = apabila skor sama dengan M
- d. Baik = apabila skor antara M sampai dengan  $(M + 1SD)$
- e. Baik Sekali = apabila skor  $> (M + 1SD)$

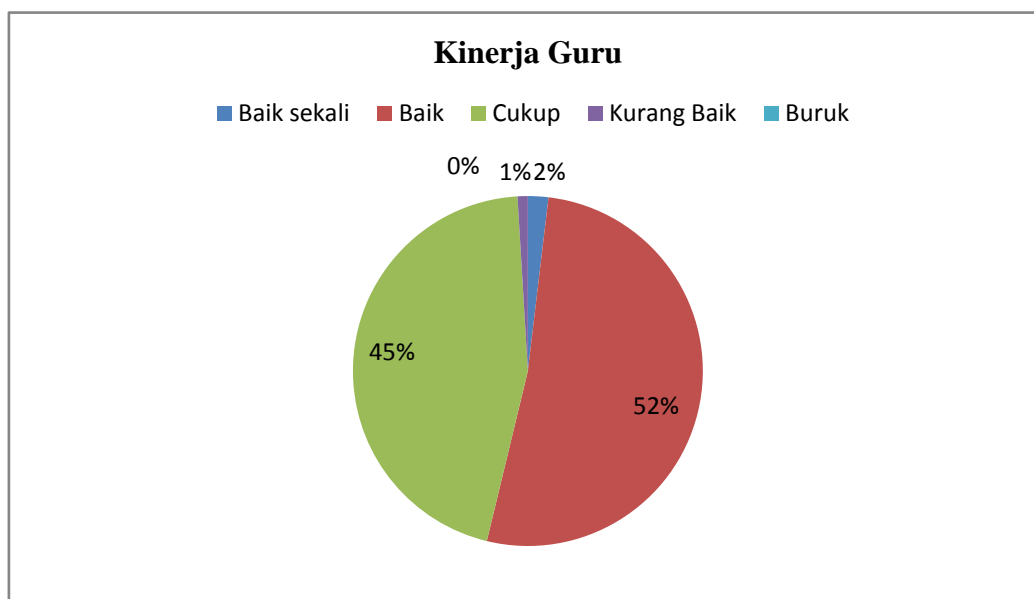
Berdasarkan kriteria di atas, maka diperoleh kategori persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah tercantum pada tabel 12.

Tabel 12. Distribusi Data Kinerja Guru

Interval Prosentase	Kriteria	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
81-100	Baik sekali	2	2
61-80	Baik	55	52

41-60	Cukup	48	45
21-40	Kurang Baik	1	1
0-20	Buruk	0	0
Jumlah		106	100

Berdasarkan tabel 1 dapat dibuat diagram lingkaran seperti berikut:



Gambar 2. Diagram distribusi data kinerja guru

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 guru (2%) menyatakan kinerja guru baik sekali, 55 guru (52%) menyatakan bahwa kinerja guru baik. Sebanyak 48 guru (45%) menyatakan bahwa kinerja guru cukup, 1 guru (1%) guru menyatakan bahwa kinerja guru kurang baik.

## 2. Variabel Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) diungkapkan menggunakan angket sebanyak 30 item, dengan sebaran untuk masing-masing item 1-4. Setelah dilakukan pengambilan data persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka deskripsi data ukuran kecenderungan

memusat yaitu *mean* (M), *median* (Me), dan *mode*(Mo) serta ukuran keragaman/variabilitas yaitu *variance*, *standar deviation*serta nilai minimal dan maksimal dalam tabel 13 dibawah ini:

Tabel 13.Deskripsi Data Ukuran Kecenderungan Memusat Serta Ukuran Keragaman/Variabilitas Variabel Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Mode</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Variance</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
70,32	70	68	8,95	80,27	44	101

Berdasarkan tabel 10 dapat dideskripsikan sebagai berikut: skor terendah = 44; skor tertinggi = 101; *variance*= 80,27; simpangan baku = 8,95; *mode* = 68; *median* = 70; *mean* = 70,32. Untuk mengetahui kecenderungan rata-rata skor variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah dengan cara mengkategorikan nilai rerata idela yang seharusnya diperoleh. Jumlah butir yang dipakai untuk variabel ini yaitu 30 dan skala 1-4, sehingga kemungkinan responden memperoleh nilai maksimal 100 dan kemungkinan responden memperoleh nilai minimum 0. Skor rerata (M) idealnya =  $(100+0)/2 = 50$ . Simpangan baku (SD) idelanya =  $(100-20)/6 = 16$ . Setelah ditemukan skor rerata (M) ideal dan (SD) ideal, maka dapat dilakukan kategori dengan penggolongan tingkat gejala yang diamati persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Penggolongan tersebut sebagai berikut:

- a. Buruk = apabila skor < (M – 1SD)
- b. Kurang Baik = apabila skor antara M sampai dengan (M – 1SD)
- c. Cukup = apabila skor sama dengan M
- d. Baik = apabila skor antara M sampai dengan (M + 1SD)

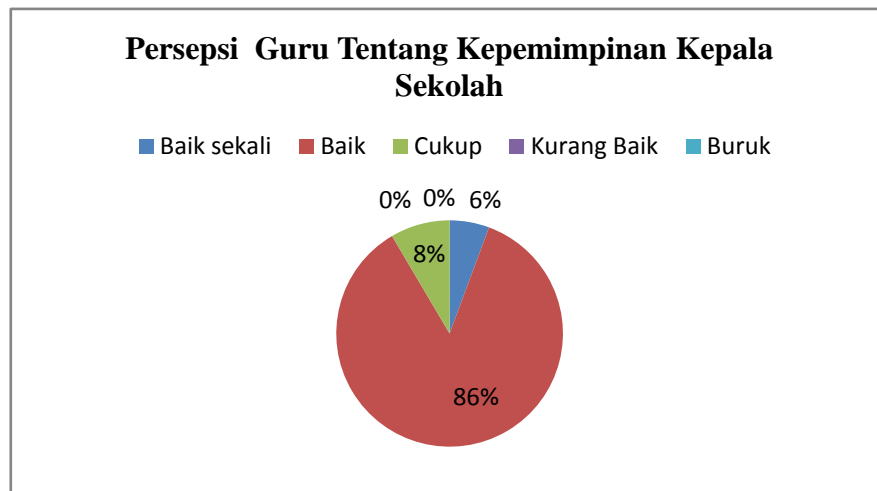
e. Baik Sekali = apabila skor > (M + 1SD)

Berdasarkan kriteria di atas, maka diperoleh kategori persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah tercantum pada tabel 14.

Tabel 14. Distribusi Data Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Interval Prosentase	Kriteria	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
81-100	Baik sekali	6	6
61-80	Baik	91	86
41-60	Cukup	9	8
21-40	Kurang Baik	0	0
0-20	Buruk	0	0
Jumlah		106	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat diagram lingkaran seperti berikut:



Gambar 3. Diagram distribusi data persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan diagram lingkaran tersebut, dapat diketahui sebanyak 6 guru (6%) menyatakan bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah baik sekali, 91 guru (86%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah baik,

dan sebanyak 9 guru (8%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah cukup.

### 3. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) diungkap dengan kuesioner sebanyak 25 item dengan sebaran untuk masing-masing item adalah 1-4. Setelah dilakukan pengambilan data variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka dapat disajikan deskripsi data ukuran kecenderungan memusat yaitu *mean* (M), *median* (Me), dan *mode*(Mo) serta ukuran keragaman/variabilitas yaitu *variance*, *standar deviation*serta nilai minimal dan maksimal dalam tabel 15 dibawah ini:

Tabel 15.Deskripsi Data Ukuran Kecenderungan Memusat serta Ukuran Keragaman/Variabilitas Lingkungan Kerja

<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Mode</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Variance</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
62,92	62	64	7,72	59,67	41	91

Dari tabel tersebut dapat dideskripsikan hal-hal sebagai berikut: skor terendah = 41; skor tertinggi = 91; *variance*= 59,67; simpangan baku = 7,72; *mode* = 64; *median* = 62; *mean* = 62,92.Untuk mengetahui kecenderungan rata-rata skor variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah dengan cara mengkategorikan nilai rerata ideal yang seharusnya diperoleh. Jumlah butir yang dipakai untuk variabel ini yaitu 25 dan skala 1-4, sehingga kemungkinan responden memperoleh nilai maksimal 91 dan kemungkinan responden memperoleh skor minimum 21. Skor rerata (M) idealnya =  $(100+0)/2 = 50$ . Simpangan baku (SD) idealnya =  $(100-0)/6 = 16$ . Setelah

ditemukan skor rerata (M) ideal dan (SD) ideal, maka dapat dilakukan kategori dengan penggolongan tingkat gejala yang diamati lingkungan kerja.

Penggolongan tersebut sebagai berikut:

- a. Buruk = apabila skor < (M - 1SD)
- b. Kurang Baik = apabila skor antara M sampai dengan (M - 1SD)
- c. Cukup = apabila skor sama dengan M
- d. Baik = apabila skor antara M sampai dengan (M + 1SD)
- e. Baik Sekali = apabila skor > (M + 1SD)

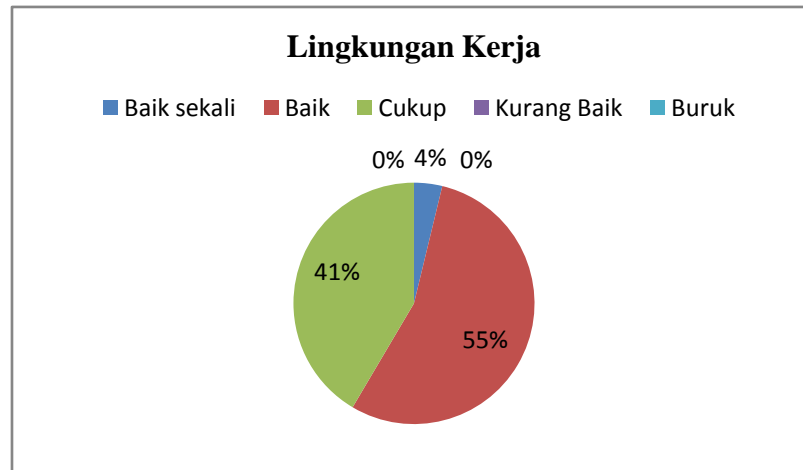
Berdasarkan kriteria di atas, maka diperoleh kategori lingkungan kerja tercantum pada tabel 16 di bawah ini:

Tabel 16. Distribusi Data Lingkungan Kerja

Interval Prosentase	Kriteria	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
81-100	Baik sekali	4	4
61-80	Baik	58	55
41-60	Cukup	44	41
21-40	Kurang Baik	0	0
0-20	Buruk	0	0
Jumlah		106	100

Berdasarkan tabel 13 dapat dibuat diagram lingkaran seperti berikut:





Gambar 4. Diagram distribusi data lingkungan kerja

Dari diagram lingkaran tersebut, dapat diketahui bahwa sebanyak 4 guru (4%) menyatakan bahwa lingkungan kerja baik sekali, 58 guru (55%) menyatakan bahwa lingkungan kerja baik, dan sebanyak 44 guru (41%) menyatakan bahwa lingkungan kerja cukup.

## B. Uji Parameter

Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi. Sebelum melakukan analisis data untuk mencari pengaruh antar variabel yang dipakai untuk penelitian, dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi: uji linieritas, uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Pelaksanaan uji prasyarat analisis dilakukan dengan SPSS.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan uji Chi Kuadrat. Hasil perhitungan yang telah dilakukan pada variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah data dikatakan berdistribusi normal. Data tersebut dikatakan normal

karena memiliki nilai *chi square* hitung  $1,890 < \text{chi square tabel } 9,488$  (pada  $0,05;4$ ) atau dengan membandingkan nilai sig ( $0,756 > \text{ taraf kesalahan } (0,05)$ ).

Hasil perhitungan variabel lingkungan kerja, data dikatakan berdistribusi normal karena memiliki nilai *chi square* hitung  $4,052 < \text{Chi square tabel } 9,488$  (pada  $0,05;4$ ) atau dengan membandingkan nilai sig ( $0,399 > \text{ taraf kesalahan } (0,05)$ ). Data perhitungan pada variabel kinerja guru dikatakan berdistribusi normal karena memiliki nilai *chi square* hitung  $1,682 < \text{Chi square tabel } 9,488$  (pada  $0,05; 4$ ) atau dengan membandingkan nilai sig ( $0,794 > \text{ taraf kesalahan } (0,05)$ ).

## 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berbentuk linear atau tidak. Jika data berbentuk linear, maka penggunaan analisis regresi linear pada pengujian hipotesis dapat dipertanggungjawabkan akan tetapi jika tidak linear, maka harus digunakan analisis regresi *non linear*. Kriterianya, jika harga  $p$  dari  $F$  beda  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linear. Sebaliknya jika harga  $p$  dari  $F$  beda  $< 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan tidak linear. Rangkuman hasil linearitas dapat dilihat pada tabel 17 dibawah ini.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Linearitas Distribusi Data

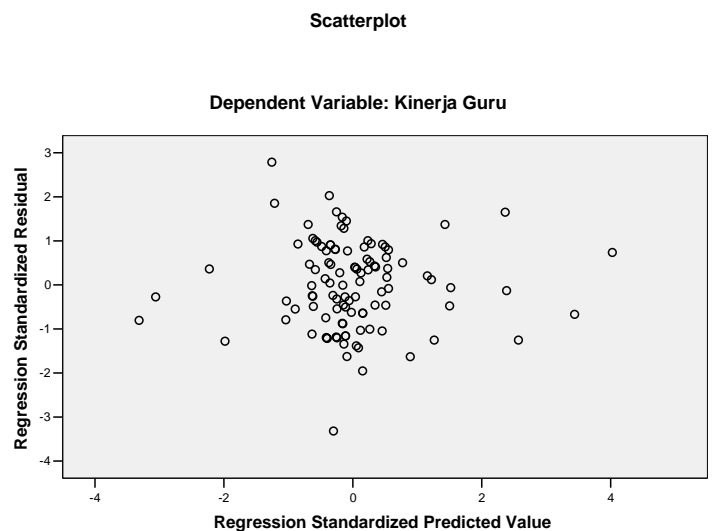
Hubungan Variabel	<i>Df</i>	<i>F</i>	<i>F0.05</i>	<i>p</i>	Keterangan
Kinerja Guru dengan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1 dengan Y)	30;74	1.390	1.613	0.128	Linear
Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja (X2)	28;76	1.464	1.624	0.098	Linear

dengan Y)					
-----------	--	--	--	--	--

Berdasarkan rangkuman hasil di atas, dapat dilihat bahwa pada pengujian data variabel X1 dengan Y, nilai p dari F beda > 0,05 ( $0,128 > 0,050$ ) sehingga datanya dinyatakan linear. Pengujian data variabel X2 dengan Y, harga F bedamemiliki nilai  $p > 0,05$  ( $0,098 > 0,050$ ) sehingga datanya pun dinyatakan linear.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat pola grafis regresi (Duwi Priyatno, 2008: 41), hasil penelitian dapat dilihat pada grafik 1.



Grafik 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar diatas dan dibawah angka nol (sumbu Y). Hal ini disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

### **C. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

#### **a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu). Selain itu koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Hasil uji menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,647, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. berdasarkan hasil tersebut maka model regresi ini variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dapat menjelaskan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, dari nilai korelasi determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,647 dapat diketahui bobot sumbangan efektif kedua variabel secara bersama-sama

sebesar 64,7% dengan masing-masing sumbangan yang dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 18. Bobot Sumbangan Efektif Variabel

Variabel	SE	SR
Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	38,1%	58,9%
Lingkungan Kerja (X2)	26,6%	41,1%
Total	64,7%	100,0%

Tabel tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X1) secara tunggal mempengaruhi kinerja guru (Y) sebesar 38,1% sedangkan sisanya yaitu 58,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.
- b. Lingkungan kerja (X2) secara tunggal mempengaruhi kinerja guru (Y) sebesar 26,6% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru (Y) sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan diperoleh sumbangan efektif (SE) dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan kedua variabel independen ini lebih besar dibanding besarnya sumbangan variabel bebas jika secara bersama-sama.

- b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji kelayakan model regresi dinyatakan baik atau tidak baik dalam melakukan analisis hipotesis. Oleh karena itu dapat diketahui model regresi bisa atau tidak bisa digunakan untuk prediksi.

Berdasarkan data yang telah dihitung diperoleh nilai F hasil hitung 94,564 dengan signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Kriteria pengambilan keputusan hipotesis dalam penelitian ini nilai Prob. (F-Statistik)  $< \alpha (0, 05)$ , maka artinya minimal ada salah satu dari variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dapat secara serentak signifikan mempengaruhi kinerja guru.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pembahasan Hipotesis Pertama**

Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja guru dipengaruhi oleh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Pada penelitian ini dapat ditunjukkan melalui hasil nilai korelasi determinan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,647, dan memiliki nilai peluang galat (p) sebesar 0,000.

Gambaran umum persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri se-Kecamatan Umbulharjo, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Semakin tinggi pengetahuan responden mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan Gibson, et al (Srimulyo, 1999: 39) bahwa terdapat tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah dari variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Sedangkan dari variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan. Begitu juga dengan pendapat Simamora (Mangkunegara, 2006: 14) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dari sisi psikologis diantaranya adalah faktor persepsi.

Berdasar pendapat tersebut, secara teoritik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Paparan teori tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan.

## 2. Pembahasan Hipotesis Kedua

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan dan peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh korelasi determinan antara

lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,635, dan memiliki nilai peluang galat ( $p$ ) sebesar 0,000.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (Srimulyo, 1999: 40) terdapat dua perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah variabel situasional. Variabel situasional terdapat faktor fisik dan pekerjaan, diantaranya adalah metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi). Sutemeister (Srimulyo, 1999: 40-41) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor diantaranya faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor motivasi terdiri atas tiga diantaranya adalah kondisi fisik yaitu lingkungan kerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, yaitu lingkungan yang kondusif dapat menimbulkan semangat sehingga pekerjaan akan cepat selesai dengan baik. Berdasarkan paparan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan.

### 3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Hal ini ditunjukkan pada nilai  $F$  regresi sebesar 94,564 dengan harga peluang galat ( $p$ ) sebesar 0,000. Nilai  $p$  tersebut diartikan bahwa pengaruh yang ditimbulkan kedua variabel tersebut secara bersama-sama adalah signifikan. Temuan ini



sejalan dengan pendapat Simamora (Mangkunegara, 2006: 14) berpendapat bahwa kinerja di pengaruhi oleh faktor psikologis yaitu persepsi. Selanjutnya A. Dale Timple (Mangkunegara 2006: 15) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Temuan penelitian, variabel persepsi guru tentang guru kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sangat berperan untuk meningkatkan kinerja guru bila secara bersama-sama. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2006: 14-15). Guru yang memiliki persepsi baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik pula, tentu akan menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya dibandingkan dengan guru yang memiliki persepsi baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah tetapi tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik.

Berdasar hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja baik secara terpisah maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dengan kata lain: 1) semakin baik atau semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru akan semakin baik; 2) semakin baik atau semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja guru akan semakin baik; dan 3) semakin baik atau semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang disertai dengan lingkungan kerja yang baik atau lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja guru akan semakin baik.

## E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini yang berjudul Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru memiliki keterbatasan antara lain teknik pengambilan data untuk variabel kinerja guru menggunakan kuesioner sehingga data yang diperoleh kurang akurat.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan pembuktian korelasi determinan sebesar 0,647 dan memiliki nilai peluang galat (p) sebesar 0,000 sedangkan bobot sumbangan efektifnya sebesar 38,1 %.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan pembuktian korelasi determinan sebesar 0,647

dan memiliki nilai peluang galat (p) sebesar 0,000 sedangkan bobot sumbangan efektifnya sebesar 0,647 %.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan, pembuktian diperoleh harga F sebesar 94,564 dan harga peluang galat (p) sebesar 0,000. Nilai korelasi R sebesar 0,805 dan  $R^2$  sebesar 0,647. Bobot sumbangan efektif kedua variabel secara bersama-sama sebesar 64,7%.

## B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Dengan adanya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang tinggi dapat menjadi faktor terbentuknya kinerja yang baik pula.
2. Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang tinggi dapat menjadi faktor terbentuknya kinerja yang baik pula, maka dari itu mengoptimalkan lingkungan kerja terhadap kinerja sebaiknya ditingkatkan.

3. Dengan adanya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja bersama-sama dapat menjadi faktor pembentuk kinerja guru yang maksimal. Maka dari itu sebaiknya peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dioptimalkan.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan:

1. Bagi kepala sekolah, supaya selalu mempertahankan kinerja guru dengan memperhatikan lingkungan dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sehingga memberikan kenyamanan bagi guru untuk melaksanakan tugasnya.
2. Bagi guru, supaya meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah lebih baik dan memanfaatkan lingkungan kerja sebaik-baiknya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, menurut dasar teori dalam penelitian ini masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya, peneliti melakukan penelitian untuk faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru agar penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat yang lebih dalam dunia pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (2002). *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agustiani, H. (2006). *Psikologi Perkembangan: Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Alex S. Nitisemito. (1992). *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ari Djojar. (2008). KTSP Sebagai Roda Penggerak Pembangunan Pendidikan Kejuruan di Era Globalisasi. *Pidato Pengukuhan Guru Besar FPTK*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Bimo Walgito. (2004). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Penerbit Andi
- Byars, L.L. & Rue, L.W. (1991). *Human Resources Management*. Boston : Richard D. Irwin, inc. 3th Edition.
- Dharma, Surya. (2002). *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books
- Depdiknas. (2010). *Rambu-rambu pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru*. Jakarta : Depdiknas.
- Dwi Priyatno. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- E. Mulyasa. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Gibson, dkk. (1987). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah B Uno. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ismail Mohamad. (2004). *Manajemen Operasional Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Jutmini, Sri dkk, “*Panduan Evaluasi Pembelajaran*”, diakses dari <http://lpp.uns.ac.id/wp-content/media/PANDUAN-EVALUASI-PEMBELAJARAN>. pada tanggal 20 Maret 2014.
- Kurniawati, E.D. (2009). *Pengembangan bahan ajar bahasa dan sastra Indonesia dengan pendekatan tematik*. Surakarta program pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- M. Nglim Purwanto. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. buku 1 dan buku 2. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Nana Sudjana. (2005). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Tindakan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nawawi, Hadari. (1995). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. UGM Press. Yogyakarta.
- Permendiknas RI No.41. (2007). *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: BSNP
- Rakhmat, Jalaludin. (1989). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Riduwan. (2006). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (1991). *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Jilid I. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Rusman. (2008). *Manajemen Kurikulum Seri Manajemen Sekolah Bermutu*, UPI Press Bandung.
- Sardiman, AM. (2005). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sarwono, (1993). *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju

- Soemanto, Wasty, dan Hedyat Soetopo. (1984). *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum Sebagai Substansi Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Bima Aksara.
- Koko Srimulyo. (1999). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya. *Tesis Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga*.
- Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta : Hikayat.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sukantodan Indriyo. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, Miftah. (1999). *Perilaku Organisasi-Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 *tentang sistem pendidikan nasional*. Sistem pendidikan nasional. Jakarta: CV. Eko Jaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Walgito, Bimo. (2004). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam manajer*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.





# LAMPIRAN

Lampiran 1. Ekspert *Judgment* kuesioner Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

## EKSPERT *JUDGMENT* KUESIONER PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (UJI COBA INSTRUMENT)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kepalasekolahmengajar di kelas minimal 6 jam dalamsatuminggu.				
2	<i>Kepalasekolahdalam membimbing guru tingkatkepeduliannyamasihrendah.</i>				
3	<i>Pemantauankepalasekolahterhadapperkembangan</i>				

	<i>kegiatan ekstrakurikuler di sekolah masih kurang.</i>				
4	Kepala sekolah ikutserta dalam penataran atau pelatihan.				
5	Kepala sekolah memberikan bimbingan konseling pada siswa yang mengalami kesulitan belajar.				
6	Kepala sekolah menyusun program sekolah dengan baik.				
7	Kepala sekolah menyampaikan hasil evaluasi pelaksanaan program secara sistematis kepada guru.				
8	Kepala sekolah menyusun organisasi kepegawaian di sekolah baik susunan tetap atau susunan temporer.				
9	<i>Kepala sekolah belum optimal memanfaatkan sarana dan prasarana di sekolah.</i>				
10	Kepala sekolah mengelola kelengkapan data administrasi proses belajar mengajar.				
11	Kepala sekolah mengisik kelengkapan data induk siswa, buku mutasi siswa, dan legger.				
12	Kepala sekolah mengelola kelengkapan administrasi tenaga guru dan karyawan.				
13	<i>Kepala sekolah dalam mengelola kelengkapan administrasi surat menyurat tingkat penelitian masih rendah.</i>				
14	Kepala sekolah merencanakan program supervise akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru.				
15	Kepala sekolah melaksanakan supervise akademik dengan pendekatan teknik supervisi yang tepat.				
16	<i>Kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi internal manajerial terlaksana penuh.</i>				
17	<i>Kepala sekolah belum menggunakan hasil supervise sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja guru</i>				
18	Kepala sekolah memberikan perintah kepada guru dengan sopan dan memperhatikan tata krama.				
19	<i>Kepala sekolah bersikap otoriter pada saat memberikan perintah guru.</i>				
20	Kepala sekolah menyetujui setiap usulan kegiatan yang diberikan para guru.				
21	Kepala sekolah bertanggung jawab kepada bawahan.				
22	<i>Kepala sekolah bersikap tertutup kepada guru mengenai masalah yang dialami sekolah.</i>				
23	Kepala sekolah proaktif mencari dan menemukan gagasan baru untuk memajukan sekolah.				
24	Kepala sekolah mampu mengimplementasikan gagasan baru dengan baik dan sinergis.				

25	Kepala sekolah melakukan pembaharuan di bidang kegiatan belajar mengajar, pembinaan dengan guru.				
26	Kepala sekolah memanfaatkan sumber daya masyarakat atuntuk kemajuan sekolah.				
27	<i>Kepala sekolah menginformasikan gagasan baru kepada guru.</i>				
28	Kepala sekolah menata ruang kantoran dan ruang kelas, ditata secara kondusif.				
29	<i>Kepala sekolah belum melibatkan guru dan karyawan dalam penataan lingkungan kerja.</i>				
30	Kepala sekolah mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama guru, sesama karyawan dan lingkungan.				
31	Kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap siswa, guru dan karyawan berprestasi.				

Lampiran 2. Ekspert *Judgment* kuesioner Lingkungan Kerja

EKSPERT *JUDMENT* KUESIONER LINGKUNGAN KERJA (UJI COBA INSTRUMENT)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>I. Lingkungan Fisik</b>					
1.	Saran penerangan yang disediakan sudah mencukupi.				
2	<i>Cahaya yang ada ditempat saya bekerja, mengganggu saya dalam bekerja.</i>				
3	<i>Ditempat saya bekerja belum terdapat alat pengukur suhu ruangan.</i>				
4	Saya merasa sirkulasi udara di ruang tempat bekerja sudah memenuhi standar.				

5	Suhu udara di tempat saya bekerja membuat saya nyaman bekerja.				
6	Saya merasa suasan di tempat kerja, jauh dari suara kebisingan.				
7	<i>Saya merasa terganggu akibat suara dari luar ruang tempat bekerja.</i>				
8	Kondisi keamanan tempat bekerja sudah baik.				
9	<i>Saya merasa lokasi tempat kerja kurang aman.</i>				
10	Warna cat dinding di tempat saya bekerja sesuai dengan ukuran tempat kerja.				
11	<i>Sistem pewarnaan di lingkungan kerja menimbulkan kebosanan dalam bekerja.</i>				
12	<i>Di tempat saya bekerja kurang tersedia fasilitas dan sarana yang mendukung kegiatan mengajar.</i>				
13	<i>Terdapat fasilitas yang kurang terpelihara dengan baik sehingga menghambat KBM.</i>				
14	Fasilitas dan sarana pembelajaran yang tersedia dalam jumlah yang cukup.				
15	Fasilitas dan sarana pembelajaran yang ada di tempat sesuai dengan perkembangan teknologi.				
16	Sarana dan prasarana yang ada di sekolah mendukung pelaksanaan pembelajaran.				
17	Fasilitas di sekolah membuat merasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.				
<b>II. Lingkungan Non Fisik</b>					
18	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya sering dibantu rekan guru lain.				
19	Saya merasa cocok terhadap rekan kerja yang lain.				
20	<i>Saya merasa kesulitan untuk meminta bantuan dari rekan kerja lainnya.</i>				
21	Apabila menemui kesulitan, rekan guru membantu pelaksanaan tugas tersebut dengan senang hati.				
22	<i>Saya merasa kerjasama antara guru satu dengan yang lain kurang kompak.</i>				
23	<i>Saya dalam bekerja mendapat tekanan dari pimpinan atau teman kerja.</i>				

24	Saya menerima saran dan kritik dari kepala sekolah.				
25	Hubungan antar kepala sekolah dan guru belum maksimal.				
26	Kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk mendiskusikan tentang pelaksanaan tugasnya.				
27	Dalam melaksanakan tugas sebagai guru, kepala sekolah memberikan bimbingan kepada saya.				
28	Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan bawahan secara baik.				
29	Kepala sekolah menyediakan waktu pada guru untuk berkonsultasi mengenai masalah pekerjaan.				
30	Kepala sekolah jarang melaksanakan diskusi kelompok guna meningkatkan mutu pembelajaran.				
31	Saya tidak suka dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.				

Lampiran 3. Ekspert *Judgment* kuesioner Kinerja Guru

EKSPERT *JUDGMENT* KUESIONER KINERJA GURU (UJI COBA INSTRUMENT)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
1	Saya memformulasikan tujuan pembelajaran sesuai dengan kurikulum/silabus namun belum sepenuhnya memperhatikan karakteristik siswa.				
2	Saya menyusun bahan ajar runtut, logis, kontekstual.				
3	Saya membuat rencana pengajaran sebelum mengajar.				
4	Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika mau ada pemeriksaan oleh Kepala sekolah				
5	Saya memilih sumber belajar/media sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.				

6	Saya mempersiapkan metode pengajaran sesuai dengan materi pelajaran.				
7	Saya memberikan motivasi kepada siswa untuk belajar.				
8	<i>Terdapat materi ajar yang belum dikuasai sepenuhnya oleh saya.</i>				
9	<i>Saya dalam memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran belum maksimal.</i>				
10	Saya menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif.				
11	Saya melakukan pretest sebelum memulai pengajaran.				
12	Saya menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran				
13	Saya memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.				
14	Saya mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.				
15	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik				
16	<i>Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri.</i>				
17	Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.				
18	<i>Saya sulit menciptakan suasana menyenangkan tetapi tertib di kelas.</i>				
19	Saya menjelaskan setiap materi pelajaran bukan hanya menyuruh siswa untuk mencatat saja				
20	Saya membuat kesimpulan pengajaran setiap akhir pelajaran.				
21	Saya menyusun soal ulangan dengan mengacu pada tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.				
22	Saya mengakhiri pembelajaran tepat pada waktunya.				
23	Saya membuat penilaian terhadap tugas yang dilaksanakan para siswa.				

24	<i>Dalam mengevaluasi, saya fokus pada penilaian ranah kognitif.</i>				
25	<i>Saya memberikan uji setelah materi selesai, dan dilakukan secara berkala.</i>				
26	<i>Saya memeriksa tugas yang dikerjakan siswa.</i>				
27	<i>Saya mengembalikan hasil pekerjaan siswa.</i>				
28	<i>Saya membahas kembali tugas yang diberikan kepada siswa.</i>				
29	<i>Saya memberi materi tambahan sesuai tingkat kemampuan belajar peserta didik.</i>				
30	<i>Saya membuat grafik perkembangan kemajuan pendidikan siswa tiap kelas untuk memudahkan melihat perkembangan prestasi siswa.</i>				



Lampiran 4. Rekapitulasi Data Hasil Ujicoba Instrumen Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Responden	nomor angket																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	2	4	100	
2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	96	
3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	99	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	102	
5	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	81
6	1	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	70	
7	2	2	3	2	1	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	1	1	2	2	3	1	3	2	2	76	
8	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	4	4	2	2	4	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	3	65	
9	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	3	4	2	1	67	
10	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	2	2	3	3	3	3	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	4	70	
11	4	4	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	1	3	2	1	78	
12	2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	4	4	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	3	4	4	4	2	2	2	1	66	
13	2	3	2	1	2	4	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	4	1	2	2	2	3	4	4	72	
14	1	3	1	1	2	3	1	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	73	
15	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	1	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	84	
16	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	4	89	
17	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	1	3	76	
18	3	3	2	1	2	1	1	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	78	
19	4	4	3	4	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	56	
20	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	63	

<b>21</b>	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	<b>68</b>
<b>22</b>	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	<b>98</b>
<b>23</b>	4	2	2	3	2	4	3	1	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	<b>81</b>
<b>24</b>	2	3	2	4	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	4	4	2	3	2	3	3	3	<b>74</b>
<b>25</b>	2	3	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	4	3	2	1	1	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	<b>75</b>
<b>26</b>	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	1	3	3	1	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	<b>84</b>
<b>27</b>	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	1	3	2	3	2	2	3	4	2	3	1	1	2	1	3	<b>73</b>
<b>28</b>	3	4	4	3	2	4	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	1	1	2	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	3	<b>86</b>
<b>29</b>	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	1	3	<b>64</b>
<b>30</b>	2	1	2	3	4	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	3	3	2	3	2	4	3	1	2	3	2	2	2	<b>69</b>
<b>31</b>	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>106</b>
	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>79</b>	<b>83</b>	<b>80</b>	<b>89</b>	<b>78</b>	<b>89</b>	<b>94</b>	<b>87</b>	<b>75</b>	<b>78</b>	<b>82</b>	<b>75</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>70</b>	<b>65</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>76</b>	<b>86</b>	<b>78</b>	<b>87</b>	<b>76</b>	<b>89</b>	

Lampiran 5. Rekapitulasi Data Hasil Ujicoba Instrumen Lingkungan Kerja

Respon den	Nomor Angket																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	44
2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	46	
3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	58	
4	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	48	
5	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	46	
6	3	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	1	4	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	2	3	50	
7	2	1	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	3	45	
8	2	2	3	4	4	3	2	2	1	2	1	2	4	2	1	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	3	52	
9	4	2	2	2	3	4	4	3	2	1	2	2	4	4	2	2	1	1	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	55	
10	2	3	1	1	1	3	2	2	1	2	4	4	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	47	
11	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	3	1	3	2	3	3	3	2	58	
12	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	4	3	2	3	2	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	4	3	4	50	
13	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	1	3	4	2	3	4	4	2	1	2	2	2	3	2	1	4	2	2	2	3	3	58	
14	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	1	2	3	3	4	2	4	3	3	1	4	3	2	2	3	4	70	
15	4	2	3	2	3	2	1	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	1	4	2	2	3	3	3	63	
16	4	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	64	
17	2	3	4	2	2	1	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	4	4	4	59	
18	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	4	52	
19	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	3	70	
20	3	2	4	2	3	4	4	3	2	1	2	4	3	4	2	2	1	1	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	58	
21	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	4	4	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	4	3	3	3	47	
22	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	2	3	64	
23	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	4	2	2	2	3	3	2	2	4	48	
24	2	2	4	2	3	4	4	3	2	3	1	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	65	

25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	77
26	3	3	3	2	3	2	1	2	4	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	2	2	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	61
27	2	1	2	2	2	1	1	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	53	
28	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	4	3	1	3	3	2	1	2	3	38
29	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	54
30	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	3	3	3	2	3	43
31	2	1	3	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	36
Σγ	76	59	83	63	77	70	78	74	75	79	81	79	89	90	88	79	68	70	77	71	71	82	103	88	53	97	85	88	90	87	104	

Lampiran 6. Rekapitulasi Data Hasil Ujicoba Instrumen Kinerja Guru

Respon den	Nomor angket																														Σx
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	1	4	4	3	2	60
2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	4	2	2	3	2	3	2	4	1	3	3	3	2	46
3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	1	3	3	4	2	65
4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	1	3	4	4	2	65
5	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	1	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	51
6	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	61
7	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	49
8	4	3	2	3	2	1	2	3	1	2	4	3	1	2	3	4	4	2	4	4	3	2	1	2	3	2	4	3	1	3	50
9	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	44
10	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	4	2	2	3	44
11	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	58
12	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	46
13	2	3	4	4	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	49
14	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	4	1	4	1	4	2	2	3	2	3	2	2	3	43
15	2	3	4	3	3	2	1	3	2	4	1	3	1	1	1	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	43
16	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	66
17	4	4	2	1	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	52
18	3	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	46
19	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3	1	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	54
20	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	47
21	3	2	3	4	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	51
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	71
23	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	57
24	4	4	4	4	2	1	2	3	4	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	1	2	3	3	4	2	53

25	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	4	2	2	3	46
26	4	4	4	3	3	2	1	3	4	4	1	3	1	1	1	2	3	2	2	4	3	4	4	4	1	2	3	3	4	2	48	
27	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	2	2	2	1	4	3	2	3	49	
28	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	62	
29	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	57	
30	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	4	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	42	
31	4	3	3	4	4	3	1	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	2	4	2	4	3	62	
	94	90	92	89	76	79	74	86	88	82	79	92	90	84	80	82	95	97	88	100	74	97	88	79	81	63	97	86	88	80		

Lampiran 7. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PG1	76.0000	156.667	.387	.861
PG2	75.9355	158.062	.383	.861
PG3	76.0968	158.357	.392	.861
PG4	76.0000	156.667	.374	.862
PG5	76.0968	152.957	.646	.855
PG6	76.0645	153.662	.520	.858
PG7	76.1290	155.983	.408	.861
PG8	76.0000	158.400	.379	.862
PG9	76.0968	156.290	.446	.860
PG10	75.8065	157.095	.431	.860
PG11	76.1613	156.806	.422	.860
PG12	75.8065	157.495	.395	.861
PG13	75.6452	164.237	.148	.867
PG14	75.8710	156.316	.452	.860
PG15	76.2581	164.198	.159	.866
PG16	76.1613	157.206	.388	.861
PG17	76.0323	156.366	.429	.860
PG18	76.2581	158.131	.367	.862
PG19	76.1290	163.849	.153	.867
PG20	76.0968	158.290	.345	.862
PG21	76.4194	157.718	.399	.861
PG22	76.5806	162.852	.205	.865
PG23	75.9032	156.157	.403	.861
PG24	75.9032	156.957	.401	.861
PG25	76.2258	157.047	.412	.861
PG26	75.9032	156.557	.477	.859
PG27	76.1613	156.873	.438	.860
PG28	75.8710	155.916	.469	.859
PG29	76.2258	154.581	.395	.861
PG30	75.8065	156.761	.426	.860

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	30

Lampiran 8. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	77.3548	99.837	.395	.817
LK2	77.9032	100.090	.393	.817
LK3	77.1290	100.249	.265	.821
LK4	77.7742	99.181	.393	.817
LK5	77.3226	93.292	.614	.807
LK6	77.5484	95.523	.402	.816
LK7	77.2903	97.213	.349	.818
LK8	77.4194	97.785	.427	.815
LK9	77.3871	94.578	.521	.811
LK10	77.2581	95.665	.503	.812
LK11	77.1935	95.361	.388	.817
LK12	77.2581	101.331	.185	.824
LK13	76.9355	94.462	.576	.809
LK14	76.9032	95.624	.543	.811
LK15	76.9677	97.899	.435	.815
LK16	77.2581	98.398	.303	.820
LK17	77.6129	98.245	.291	.821
LK18	77.5484	99.923	.385	.817
LK19	77.3226	100.092	.321	.819
LK20	77.5161	96.258	.570	.811
LK21	77.5161	99.125	.437	.816
LK22	77.1613	96.673	.431	.815
LK23	76.4839	109.525	-.299	.837
LK24	76.9677	104.832	.038	.826
LK25	78.0968	106.557	-.105	.830
LK26	76.6774	100.359	.330	.819
LK27	77.0645	107.796	-.256	.831
LK28	76.9677	105.366	-.011	.828
LK29	76.9032	95.624	.543	.811
LK30	77.0000	103.533	.192	.823
LK31	76.4516	104.256	.095	.825

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	31



Lampiran 9. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KG1	79.8710	79.449	.419	.770
KG2	80.0000	78.267	.435	.768
KG3	79.9355	80.462	.373	.772
KG4	80.0323	80.432	.331	.774
KG5	80.4516	79.056	.489	.767
KG6	80.3548	77.103	.496	.765
KG7	80.5161	78.391	.404	.770
KG8	80.1290	80.316	.461	.770
KG9	80.0645	76.596	.595	.761
KG10	80.2581	79.665	.404	.771
KG11	80.3548	79.503	.370	.772
KG12	79.9355	80.862	.326	.775
KG13	80.0000	78.333	.397	.770
KG14	80.1935	83.161	.133	.786
KG15	80.3226	80.492	.345	.774
KG16	80.2581	79.131	.398	.771
KG17	79.8387	83.006	.293	.777
KG18	79.7742	84.247	.137	.783
KG19	80.0645	79.862	.400	.771
KG20	79.6774	86.959	-.052	.789
KG21	80.5161	85.325	.093	.784
KG22	79.7742	86.247	.005	.787
KG23	80.0645	76.596	.595	.761
KG24	80.3548	88.703	-.212	.792
KG25	80.2903	85.546	.009	.792
KG26	80.8710	89.849	-.283	.797
KG27	79.7742	86.247	.011	.786
KG28	80.1290	80.316	.461	.770
KG29	80.0645	76.596	.595	.761
KG30	80.3226	89.626	-.329	.794

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	30

Lampiran 10. Kuesioner Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kepalasekolahmengajar di kelas minimal 6 jam dalam satuminggu.				
2	<i>Kepalasekolahdalam membimbing guru tingkatkepeduliannyamasihrendah.</i>				
3	<i>Pemantauankepalasekolahterhadap perkembangankegiatanekstrakurikuler di sekolahmasihkurang.</i>				
4	Kepalasekolahikutsertadalam penataran atau pelatihan.				
5	Kepalasekolahmemberikan bimbingan konseling padasi swa yang mengalamikesulitan belajar.				
6	Kepalasekolah menyusun program sekolah dengan baik.				
7	Kepalasekolahmenyampaikan hasil evaluasi pelaksanaan program secara sistematis pada guru.				
8	Kepalasekolah menyusun organisasi kepegawaian di sekolah baik susunan tetap atau susunan temporer.				
9	<i>Kepalasekolahbelum optimal pemanfaatansarana dan prasarana di sekolah.</i>				
10	Kepalasekolahmengelola kelengkapan data administrasi proses belajar mengajar.				
11	Kepalasekolahmengisikelengkapan data induk siswa, buku mutasi siswa, dan legger.				
12	Kepala sekolah mengelola kelengkapan administrasi tenaga guru dan karyawan.				
13	Kepalasekolahmerencanakan program supervise akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru.				
14	Kepala sekolah melaksanakan supervise akademik dengan pendekatan antekniksupervisi yang tepat.				
15	<i>Kepalasekolahdalam pelaksanaansupervisi internal manajerial terlaksana penuh.</i>				
16	<i>Kepalasekolahbelum menggunakan hasil supervisesebagai acuan untuk meningkatkan kinerja guru</i>				
17	Kepalasekolah memberikan perintah kepada guru				

	dengan sopan dan memperhatikan tata krama.				
18	<i>Kepala sekolah bersikap otoriter pada saat memberikan perintah guru.</i>				
19	Kepala sekolah menyetujui setiap usulan kegiatan yang diberikan para guru.				
20	Kepala sekolah bertanggung jawab kepada bawahan.				
21	<i>Kepala sekolah bersikap tertutup kepada guru mengenai masalah yang dialami sekolah.</i>				
22	Kepala sekolah proaktif mencari dan menemukan gagasan baru untuk memajukan sekolah.				
23	Kepala sekolah mampu mengimplementasikan gagasan baru dengan baik dan sinergis.				
24	Kepala sekolah melakukan pembaharuan di bidang kegiatan belajar mengajar, pembinaan dengan guru.				
25	Kepala sekolah memanfaatkan sumber daya masyarakat untuk kemajuan sekolah.				
26	<i>Kepala sekolah menginformasikan gagasan baru kepada guru.</i>				
27	Kepala sekolah menata ruang kantoran dan ruang kelas, ditata secara kondusif.				
28	<i>Kepala sekolah belum melibatkan guru dan karyawan dalam penataan lingkungan kerja.</i>				
29	Kepala sekolah mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama guru, sesama karyawan dan lingkungan.				
30	Kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap siswa, guru dan karyawan berprestasi.				

Lampiran 11. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Variabel Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Resp	nomor angket																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	17	18	20	21	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	83			
2	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	4	4	2	80			
3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	88			
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	89			
5	4	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	80			
6	1	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	1	3	4	3	3	4	1	3	4	2	2	2	2	2	69			
7	2	2	3	4	1	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	1	2	2	3	1	3	2	2	69			
8	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	4	2	2	4	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	67			
9	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	2	1	67			
10	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	1	1	2	4	2	2	2	4	66			
11	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	1	68			
12	2	1	2	3	2	4	3	1	2	3	4	4	2	3	3	3	1	3	3	4	4	4	2	2	2	1	68			
13	2	3	4	4	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	72			
14	1	3	2	1	2	3	1	2	4	2	3	2	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	68			
15	4	4	4	3	3	2	1	3	4	4	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	71			
16	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	4	3	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	77			
17	4	3	2	1	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	66			
18	1	1	2	3	2	1	1	2	3	4	2	4	3	2	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	69			
19	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	4	4	1	2	3	4	68			
20	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	1	2	66			
21	1	2	3	4	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	1	3	65			
22	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	1	1	3	3	4	4	4	82			
23	2	1	2	3	2	4	3	1	2	3	4	4	2	3	3	3	1	3	3	4	4	4	2	2	2	1	68			
24	2	3	4	4	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	72			
25	1	3	2	1	2	3	1	2	4	2	3	2	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	68			
26	4	4	4	3	3	2	1	3	4	4	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	71			
27	2	2	2	2	3	3	2	3	4	1	2	4	4	3	1	4	2	2	4	1	3	3	4	2	1	3	67			
28	3	3	4	3	2	4	2	1	2	1	3	2	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	76			
29	3	3	3	3	2	2	2	1	1	4	2	4	2	3	2	3	3	3	1	3	4	2	2	3	4	4	69			

30	2	3	3	3	4	2	4	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	1	1	3	1	2	64
31	2	3	3	4	4	3	1	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	70
32	3	2	2	3	3	1	2	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	65
33	4	1	3	2	1	1	1	3	2	4	4	2	3	3	4	4	1	4	2	1	1	3	1	2	3	2	62
34	3	3	2	1	3	2	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	1	2	2	2	4	2	1	63
35	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	1	68
36	2	1	2	3	2	4	3	1	2	3	4	4	2	3	3	3	1	1	3	4	4	4	2	2	2	1	66
37	2	3	4	4	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	72
38	1	3	2	1	2	3	1	2	4	2	3	2	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	68
39	4	4	4	3	3	2	1	3	4	4	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	71
40	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	1	1	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	4	3	1	4	74
41	4	1	1	4	3	2	3	3	4	3	2	2	1	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3	2	1	67
42	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	77
43	3	2	3	2	3	3	2	3	1	4	3	2	3	4	3	3	1	3	4	4	3	2	3	3	2	4	73
44	3	4	4	3	3	3	2	1	4	4	1	4	1	3	2	2	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	74
45	3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	80
46	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	3	2	3	4	1	2	4	3	72
47	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	50
48	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	3	75
49	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	100
50	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	71
51	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	70
52	2	2	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	44
53	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	2	2	1	3	4	3	3	2	3	3	4	4	79
54	1	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	73
55	2	2	2	1	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	1	3	1	1	65
56	4	3	3	4	3	2	1	1	1	2	2	4	3	4	3	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	68
57	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	94
58	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	1	3	4	3	2	2	85
59	4	4	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	4	4	4	3	77
60	1	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	1	3	4	3	3	4	1	3	4	3	2	2	2	2	70
61	2	2	3	4	1	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	1	2	2	3	1	3	2	2	69
62	3	1	2	3	2	1	2	3	1	2	4	2	2	4	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	67

63	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	3	4	2	1	63
64	3	4	2	3	3	1	2	3	1	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	72
65	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	68
66	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	44
67	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	73
68	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
69	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	73
70	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	66
71	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	64
72	4	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	58
73	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	3	3	44
74	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	63
75	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	65
76	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	76
77	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	1	1	3	2	3	4	4	3	3	3	3	75
78	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	70
79	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	73
80	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	74
81	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	74
82	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	69
83	3	4	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	70
84	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	68
85	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
86	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	75
87	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	68
88	1	2	3	4	1	2	3	4	1	1	2	3	1	3	4	1	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	63
89	2	2	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	3	1	2	3	4	4	3	2	3	1	2	2	3	69
90	3	4	3	2	1	2	2	3	4	4	4	3	1	3	2	2	4	4	2	1	1	2	2	3	4	3	69
91	4	2	2	1	4	3	2	2	1	1	2	3	4	2	1	1	3	4	3	2	1	3	2	2	3	4	62
92	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	49
93	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	73
94	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	70
95	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	2	1	3	1	1	66

<b>96</b>	3	2	3	4	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	2	<b>66</b>		
<b>97</b>	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	2	1	2	<b>60</b>		
<b>98</b>	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	<b>77</b>		
<b>99</b>	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	<b>74</b>		
<b>100</b>	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	<b>74</b>		
<b>101</b>	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	<b>70</b>		
<b>102</b>	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	4	4	3	2	1	2	3	3	<b>71</b>		
<b>103</b>	3	1	2	3	1	3	1	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	<b>67</b>		
<b>104</b>	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	3	<b>75</b>		
<b>105</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>101</b>		
<b>106</b>	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	<b>71</b>		
	28	28	28	29	28	27		263		285	274	278	274	294	276	303	291	292	257	291	295	311	302	304	281	297	280	294	
	5	5	7	5	2	9																							

Lampiran 12. Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>I. Lingkungan Fisik</b>					
1.	Sarana penerangan yang disediakan sudah mencukupi.				
2	<i>Cahaya yang ada di tempat saya bekerja, mengganggu saya dalam bekerja.</i>				
3	<i>Di tempat saya bekerja belum terdapat alat pengukur suhu ruangan.</i>				
4	Saya merasa sirkulasi udara di ruang tempat Bekerja sudah memenuhi standar.				
5	Suhu udara di tempat saya bekerja membuat saya nyaman bekerja.				
6	Saya merasa suasana di tempat kerja, jauh dari suara kebisingan.				
7	<i>Saya merasa terganggu akibat suara dari luar ruang tempat bekerja.</i>				
8	Kondisi keamanan tempat bekerja sudah baik.				
9	<i>Saya merasa lokasi tempat kerja kurang aman.</i>				
10	Warna cat dinding di tempat saya bekerja sesuai dengan ukuran tempat kerja.				
11	<i>Sistem pewarnaan di lingkungan kerja menimbulkan kebosanan dalam bekerja.</i>				
12	<i>Di tempat saya bekerja kurang tersedia fasilitas dan sarana yang mendukung kegiatan mengajar.</i>				
13	Fasilitas dan sarana pembelajaran yang tersedia dalam jumlah yang cukup.				
14	Fasilitas dan sarana pembelajaran yang ada di tempat sesuai dengan perkembangan teknologi.				
15	Fasilitas di sekolah membuat merasanyaman dalam bekerja sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.				
<b>II. Lingkungan Non Fisik</b>					
16	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya sering dibantu rekan guru lain.				
17	<i>Saya merasa kesulitan untuk meminta bantuan dari rekan kerja lainnya.</i>				
18	Apabila menemui kesulitan, rekan guru membantu pelaksanaan tugas tersebut dengan senang hati.				



19	<i>Saya merasakerjasama antara guru satu dengan yang lain kurang kompak.</i>				
20	<i>Saya dalam bekerja mendapat tekanan dari pimpinan atau teman kerja.</i>				
21	<i>Kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk mendiskusikan tentang pelaksanaan tugasnya.</i>				
22	Dalam melaksanakan tugas sebagai guru, kepala sekolah memberikan bimbingan kepada saya.				
23	Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan bawahan secara baik.				
24	Kepala sekolah menyediakan waktu pada guru untuk berkonsultasi mengenai masalah pekerjaan.				
25	<i>Kepala sekolah jarang melaksanakan diskusi kelompok guna meningkatkan mutu pembelajaran.</i>				

Lampiran 13. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

Respon den	Nomor Angket																									Σx
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	2	2	2	4	1	1	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	60
2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	41
3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	61
4	2	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	59
5	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	4	3	2	3	2	2	4	3	1	59
6	3	3	2	1	3	3	4	4	3	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	59
7	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	2	2	58
8	2	3	3	4	4	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	58
9	2	3	2	2	3	4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	2	1	1	2	3	2	3	4	2	3	62
10	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	4	4	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	57
11	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	1	3	2	2	64
12	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	3	3	1	56
13	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	1	2	2	1	4	2	2	68
14	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	1	2	3	3	4	2	1	4	3	2	70
15	1	3	3	2	3	2	1	2	4	4	4	4	2	3	3	1	2	3	3	2	2	1	4	2	2	63
16	1	2	1	1	2	1	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	64
17	2	3	3	4	2	1	2	2	3	4	4	3	2	1	2	3	3	4	3	2	2	1	3	3	2	64
18	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	4	3	2	58
19	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	1	2	3	4	3	2	1	3	3	1	66
20	2	2	2	2	3	4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	58
21	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	4	4	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	55
22	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	65

23	1	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	1	58
24	2	4	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	1	2	2	2	3	2	2	69
25	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	1	2	3	3	4	2	2	4	3	2	74
26	1	4	3	2	3	2	1	2	4	4	4	4	2	3	3	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	64
27	2	4	2	2	2	1	1	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	61
28	1	2	4	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	46
29	1	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	62
30	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	55
31	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	4	2	2	3	2	2	2	3	1	50
32	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	65
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	72
34	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	64
35	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	64
36	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	62
37	4	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	4	62
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	91
39	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	59
40	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	79
41	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	70
42	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	68
43	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	58
44	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	3	3	4	2	2	3	3	73
45	4	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	61
46	1	2	2	3	3	4	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	63
47	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	83

48	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	4	4	3	63
49	2	3	3	2	2	2	1	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	60
50	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	70
51	1	2	1	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	1	1	2	2	4	4	3	3	65
52	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	3	3	4	72
53	3	2	1	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4	4	2	4	67
54	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	64
55	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	50
56	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	4	3	3	68
57	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	67
58	2	3	3	4	4	1	2	3	4	2	2	3	4	3	2	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	65
59	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	56
60	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	67
61	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	1	57
62	3	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	57
63	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	57
64	2	2	3	4	4	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	57
65	2	2	2	2	3	4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	2	1	1	2	3	2	4	4	3	3	63
66	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	4	4	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	58
67	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	63
68	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	4	3	2	1	57
69	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	1	2	2	2	2	3	2	67
70	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	3	64
71	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	2	3	54
72	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	67

73	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	63
74	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	3	3	72
75	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	1	64
76	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	83
77	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	1	1	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	63
78	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	62
79	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	3	2	1	2	4	2	2	59
80	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	67
81	3	4	4	4	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	75
82	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	4	3	2	1	1	3	3	3	3	4	2	2	62
83	1	2	3	3	4	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	59
84	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	1	69
85	2	2	3	4	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	56
86	3	3	3	3	4	4	3	2	1	1	2	2	3	3	4	4	3	1	2	2	3	4	3	4	3	70
87	1	1	2	3	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	4	4	4	3	60
88	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	71
89	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	83
90	2	3	3	4	3	2	1	1	2	3	4	4	3	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	3	3	60
91	2	3	3	4	3	5	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	67
92	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	78
93	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	4	1	2	2	3	59
94	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	1	2	2	57
95	3	3	3	3	4	3	2	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	2	65
96	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	64
97	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	55

98	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	45	
99	3	3	2	1	2	3	4	4	3	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	57	
100	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	55
101	2	3	3	4	4	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	57
102	3	4	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	3	2	1	2	4	2	2	60	
103	1	3	2	3	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	4	4	4	3	62	
104	2	4	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	59
105	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	4	3	2	3	2	2	4	3	1	59	
106	2	2	2	2	3	4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	2	1	1	2	3	2	4	2	2	3	60	
	241	281	255	275	310	274	288	283	269	265	283	268	263	265	257	248	251	234	247	252	243	263	309	291	255		

Lampiran 14. Kuesioner Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
1	<i>Saya memformulasikan tujuan pembelajaran sesuai dengan kurikulum/silabus namun belum sepenuhnya memperhatikan karakteristik siswa.</i>				
2	<i>Saya menyusun bahan ajar runtut, logis, kontekstual.</i>				
3	Saya membuat rencana pengajaran sebelum mengajar.				
4	<i>Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika mau ada pemeriksaan oleh Kepala sekolah</i>				
5	Saya memilih sumber belajar/media sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.				
6	Saya mempersiapkan metode pengajaran sesuai dengan materi pelajaran.				
7	Saya memberikan motivasi kepada siswa untuk belajar.				
8	<i>Terdapat materi ajar yang belum dikuasai sepenuhnya oleh saya.</i>				
9	<i>Saya dalam memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran belum maksimal.</i>				
10	Saya menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif.				
11	Saya melakukan pretest sebelum memulai pengajaran.				
12	Saya memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.				
13	Saya mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.				
14	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik				
15	<i>Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri.</i>				
16	Saya menjelaskan setiap materi pelajaran bukan hanya menyuruh siswa untuk mencatat saja.				
17	Saya membuat kesimpulan pengajaran setiap akhir pelajaran.				
18	Saya menyusun soal ulangan dengan mengacu pada tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.				
19	Saya mengakhiri pembelajaran tepat pada waktunya.				
20	Saya membuat penilaian terhadap tugas yang				

	dilaksanakan para siswa.				
21	<i>Saya memberikan uji coba setelah materi selesai, dan dilakukan secara berkala.</i>				
22	Saya mengembalikan hasil pekerjaan siswa.				
23	Saya membahas kembali tugas yang diberikan kepada siswa.				
24	<i>Saya memberi materi tambahan sesuai tingkat kemampuan belajar peserta didik.</i>				
25	Saya membuat grafik perkembangan kemajuan pendidikan siswa tiap kelas untuk memudahkan melihat perkembangan prestasi siswa.				



Lampiran 15. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru

Respon den	Nomor Angket																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Σx
1	1	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	1	4	4	3	2	59
2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	1	2	2	1	2	3	2	4	1	3	3	3	2	58
3	1	2	3	4	3	2	1	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	1	3	3	4	2	69
4	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	2	3	4	3	2	1	2	3	2	4	1	3	4	4	2	68
5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	57
6	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	63
7	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	52
8	2	3	2	3	1	2	3	3	4	3	2	1	2	3	3	2	1	4	2	3	2	4	3	1	3	62
9	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	37
10	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	63
11	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	2	3	4	3	2	1	2	4	3	3	2	3	3	2	3	68
12	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	55
13	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	63
14	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	80
15	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	4	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	55
16	3	4	4	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	3	2	1	2	4	2	2	3	3	4	4	3	69
17	2	2	4	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	65
18	3	2	4	4	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	62
19	2	3	2	2	1	2	3	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	63
20	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	56
21	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	45

22	2	3	2	3	1	2	3	3	4	3	2	1	2	3	3	2	1	4	2	3	2	3	3	4	2	63
23	2	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	40
24	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	1	2	3	3	4	2	62
25	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	2	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	4	2	2	3	68
26	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	1	2	3	3	4	2	57
27	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	86
28	3	2	3	2	3	2	1	3	4	3	2	1	1	2	3	2	1	4	3	1	1	3	3	3	3	59
29	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	60
30	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	36
31	1	1	1	1	2	3	4	4	4	3	2	1	2	1	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	3	60
32	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	67
33	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	58
34	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	68
35	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	64
36	1	1	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	4	3	3	1	3	1	3	3	4	3	2	3	61
37	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	1	2	63
38	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	62
39	3	1	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	2	61
40	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	1	3	2	3	2	2	58
41	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	68
42	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	3	3	4	4	2	1	2	2	3	4	3	2	3	2	3	67
43	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	59
44	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	52
45	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	1	4	1	4	62
46	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	63

47	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	63	
48	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	61	
49	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	59	
50	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	71	
51	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	62	
52	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	70
53	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	59
54	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	58	
55	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	62	
56	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	59
57	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	4	63	
58	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	2	3	4	3	2	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	72	
59	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	60
60	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	64	
61	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	83
62	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	4	2	1	2	1	2	3	4	4	3	4	4	2	3	62	
63	3	4	4	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	3	2	1	2	4	3	3	3	4	4	3	2	70	
64	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	54	
65	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	67	
66	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	70	
67	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	49	
68	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	4	2	4	4	3	2	66	
69	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	59	
70	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	4	3	1	2	3	54	
71	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	2	53	

72	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	52
73	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	56
74	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	55
75	2	2	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	70
76	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	65
77	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	4	1	3	1	1	1	49
78	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
79	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	59
80	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	65
81	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	1	3	58
82	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	56
83	2	2	3	3	4	2	1	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	63
84	1	1	4	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	2	65
85	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3	58
86	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	4	1	2	3	2	3	55
87	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	59
88	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	1	3	1	1	1	53
89	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	4	4	4	3	63
90	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	78
91	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	4	2	4	4	4	2	61
92	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	59
93	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	87
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	1	2	54
95	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	66
96	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	57

97	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	66
98	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	41
99	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	4	4	2	1	2	55
100	3	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	1	2	3	1	52
101	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3	2	3	4	3	3	2	1	56
102	1	1	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	66
103	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	1	2	3	4	64
104	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	1	2	3	2	1	1	55
105	2	2	4	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	67
106	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	1	2	3	54
	216	222	262	256	258	242	231	231	253	226	261	248	263	250	237	232	255	314	291	297	278	310	305	275	285	

Lampiran 16. Hasil Penghitungan Sebaran Data

**Statistics**

		Persepsi guru	Lingkungan kerja	Kinerja Guru
N	Valid	106	106	106
	Missing	0	0	0
Mean		70.3208	62.9245	60.9811
Median		70.0000	62.0000	61.5000
Mode		68.00	64.00	63.00
Std. Deviation		8.95975	7.72466	7.61325
Variance		80.277	59.670	57.962
Range		57.00	50.00	52.00
Minimum		44.00	41.00	37.00
Maximum		101.00	91.00	89.00
Sum		7454.00	6670.00	6464.00

Lampiran 17. Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)**

	Observed N	Expected N	Residual
1.00	3	2.1	.9
2.00	11	14.8	-3.8
3.00	75	72.1	2.9
4.00	14	14.8	-.8
5.00	3	2.1	.9
Total	106		

**Test Statistics**

	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)
Chi-Square <sup>a</sup>	1.890
df	4
Asymp. Sig.	.756

- a. 2 cells (40.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.1.

Lampiran 18. Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja

**Lingkungan Kerja (X2)**

	Observed N	Expected N	Residual
1.00	3	2.1	.9
2.00	10	14.8	-4.8
3.00	76	72.1	3.9
4.00	13	14.8	-1.8
5.00	4	2.1	1.9
Total	106		

**Test Statistics**

	Lingkungan Kerja (X2)
Chi-Square <sup>a</sup>	4.052
df	4
Asy mp. Sig.	.399

a. 2 cells (40.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.1.



Lampiran 19. Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru

**Kinerja Guru (Y)**

	Observed N	Expected N	Residual
1.00	3	2.1	.9
2.00	14	14.8	-.8
3.00	68	72.1	-4.1
4.00	18	14.8	3.2
5.00	3	2.1	.9
Total	106		

**Test Statistics**

	Kinerja Guru (Y)
Chi-Square <sup>a</sup>	1.682
df	4
Asymp. Sig.	.794

- a. 2 cells (40.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.1.

Lampiran 20. Hasil Uji Linearitas

Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Report

Kinerja Guru			
Persepsi guru	Mean	N	Std. Deviation
44.00	42.3333	3	6.11010
49.00	59.0000	1	.
50.00	43.0000	1	.
58.00	52.0000	1	.
60.00	66.0000	1	.
62.00	59.5000	2	2.12132
63.00	55.6667	3	6.42910
64.00	57.5000	2	6.36396
65.00	59.7500	4	6.07591
66.00	60.3750	8	4.98390
67.00	58.5000	6	8.14248
68.00	61.7500	12	4.78872
69.00	59.1250	8	4.45413
70.00	60.8750	8	3.79614
71.00	60.1667	6	5.84523
72.00	61.0000	5	3.93700
73.00	60.7143	7	3.68394
74.00	59.6000	5	5.07937
75.00	57.0000	4	3.65148
76.00	62.0000	2	4.24264
77.00	64.7500	4	3.59398
78.00	66.0000	1	.
79.00	59.0000	1	.
80.00	68.6667	3	.57735
82.00	76.0000	1	.
83.00	68.0000	1	.
85.00	70.0000	1	.
88.00	71.0000	1	.
89.00	75.0000	1	.
94.00	83.0000	1	.
100.00	79.0000	1	.
101.00	89.0000	1	.
Total	60.9811	106	7.61325

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined) Linearity	4260.625	31	137.440	5.572	.000
		Deviation from Linearity	3232.216	1	3232.216	131.036	.000
			1028.409	30	34.280	1.390	.128
	Within Groups		1825.337	74	24.667		
Total			6085.962	105			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	.729	.531	.837	.700

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

**Report**

Kinerja Guru

Lingkungan kerja	Mean	N	Std. Deviation
41.00	37.0000	1	.
45.00	41.0000	1	.
46.00	59.0000	1	.
50.00	61.0000	2	1.41421
54.00	53.0000	1	.
55.00	53.2500	4	9.53502
56.00	57.6667	3	2.51661
57.00	58.0000	9	4.58258
58.00	57.5714	7	5.12696
59.00	60.3333	9	4.12311
60.00	58.3333	6	4.63321
61.00	62.6667	3	5.03322
62.00	59.0000	7	7.25718
63.00	59.0000	7	4.93288
64.00	62.3000	10	5.25040
65.00	62.2000	5	5.54076
66.00	63.0000	1	.
67.00	60.4286	7	4.39155
68.00	63.0000	3	4.00000
69.00	63.5000	2	2.12132
70.00	68.5000	4	1.29099
71.00	69.0000	1	.
72.00	67.3333	3	9.01850
73.00	83.0000	1	.
74.00	66.0000	1	.
75.00	68.0000	1	.
78.00	59.0000	1	.
79.00	75.0000	1	.
83.00	71.0000	3	8.00000
91.00	89.0000	1	.
Total	60.9811	106	7.61325

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	3898.050	29	134.416	4.669	.000
		Linearity	2718.245	1	2718.245	94.422	.000
		Deviation from Linearity	1179.805	28	42.136	1.464	.098
	Within Groups		2187.912	76	28.788		
	Total		6085.962	105			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	.668	.447	.800	.640

## Lampiran 21. Hasil Uji Regresi

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.647	.641	4.56433

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3940.149	2	1970.074	94.564	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2145.814	103	20.833		
	Total	6085.962	105			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.023	4.117		1.220	.225
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.445	.058	.523	7.658	.000
	Lingkungan Kerja	.392	.067	.398	5.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

$$Y = 5,023 + 0,44\%X1 + 0,393 X2$$

## Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5.023	4.117		1.220	.225			
	Persepsi guru	.445	.058	.523	7.658	.000	.729	.602	.448
	Lingkungan kerja	.392	.067	.398	5.829	.000	.668	.498	.341

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Variabel	SE	SR
Persepsi guru (X1)	38.1%	58.9%
Lingkungan kerja (X2)	26.6%	41.1%
Total	64.7%	100.0%

Lampiran 22. Surat Keterangan Validitas Instrumen Penelitian

Surat Keterangan

Yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Bambang Saptono, M. Si

NIP : 19610723 198803 1 001

Pekerjaan : Dosen PGSD UNY

Dengan surat ini menerangkan bahwa instrumen penelitian atas nama Ika Pratiwiyanti telah saya periksa dan saya nyatakan layak untuk diujicobakan.

Yogyakarta, 30 Mei 2014

Validator



Bambang Saptono, M. Si

19610723 198803 1 001

Lampiran 23. Surat Izin Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp (0274) 586168 Hunting, Fax (0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094  
Telp (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295,344, 345, 366, 368,369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 4/08/UN34.11/PL/2014  
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal  
Hal : Permohonan izin Penelitian

4 Juni 2014

Yth. Walikota Yogyakarta  
Cq. Ka. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta  
Jl. Kenari No.56 Yogyakarta Kode Pos 55165  
Telp (0274) 555241 Fax. (0274) 555241  
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Pendidikan Prasekolah dan Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Ika pratiwiyanti  
NIM : 11108247013  
Prodi/Jurusan : PGSD/PPSD  
Alamat : Danurejo Rt. 03 Rw. 03

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi  
Lokasi : SD N sekecamatan Umbulharjo  
Subyek : Guru sekolah dasar  
Obyek : kinerja guru sekolah dasar  
Waktu : Juni-Agustus 2014  
Judul : Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Umbulharjo Yogyakarta

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. Haryanto, M.Pd.  
NIP 19600902 198702 1 001

Tembusan Yth:  
1. Rektor (sebagai laporan)  
2. Wakil Dekan I FIP  
3. Ketua Jurusan PPSD FIP  
4. Kabag TU  
5. Kasubbag Pendidikan FIP  
6. Mahasiswa yang bersangkutan  
Universitas Negeri Yogyakarta

Lampiran 24. Surat Izin Pemerintah Kota Yogyakarta



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp. (0274) 555241, 515865, 515866, 562682  
Fax (0274) 555241  
EMAIL : perizinan@jogjakota.go.id  
HOT LINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id  
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/2027  
3825/34

Membaca Surat : Dari Dekan Fak. Ilmu Pendidikan - UNY  
Nomor : 4108/UN34.11/PL/2014 Tanggal : 04/06/2014

Mengingat : 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah  
2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;  
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;  
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;  
5. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dijikan Kepada : Nama : IKA PRATIWIYANTI NO MHS / NIM : 11108247013  
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Pendidikan - UNY  
Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta  
Penanggungjawab : H. Sujati, M.Pd.  
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SEKECAMATAN UMBULHARJO YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta  
Waktu : 06/06/2014 Sampai 06/09/2014  
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan  
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)  
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat  
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah  
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan -ketentuan tersebut diatas  
Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya

Tanda tangan  
Pemegang Izin

IKA PRATIWIYANTI

Dikeluarkan di : Yogyakarta  
pada Tanggal : 9-6-2014

An. Kepala Dinas Perizinan  
Sekretaris



ENY RETNOWATI, SH  
NIP. 196103031988032004

Tembusan Kepada :

1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
3. Kepala SD Negeri Balirejo Yogyakarta
4. Kepala SD Negeri Golo Yogyakarta
5. Kepala SD Negeri Tahunan Yogyakarta
6. Kepala SD Negeri Pandeyan Yogyakarta
7. Kepala SD Negeri Gambiran Yogyakarta
8. Kepala SD Negeri Kotagede 3 Yogyakarta



9. Kepala SD Negeri Giwangan Yogyakarta
10. Kepala SD Negeri Mendungan 1 Yogyakarta
11. Kepala SD Negeri Mendungan 2 Yogyakarta
12. Kepala SD Negeri Pakel Yogyakarta
13. Kepala SD Negeri Wirosaban Yogyakarta
14. Kepala SD Negeri Glagah Yogyakarta
15. Kepala SD Warungboto Yogyakarta
16. Dekan Fak. Ilmu Pendidikan - UNY
17. Ybs.

Lampiran 25. Surat Izin UPT



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
DINAS PENDIDIKAN  
UPT PENGELOLA TAMAN KANAK-KANAK DAN SEKOLAH DASAR  
WILAYAH TIMUR

Jl. Taman Siswa No. 4 Yogyakarta Kode Pos : 55111 Telp. (0274) 373478  
E. MAIL : pendidikan@jogjakota.go.id E MAIL INTERNET : pendidikan@intra.jogjakota.go.id  
HOT LINE SMS : 08122780001, 2740 HOT LINE E MAIL : upik@jogjakota.go.id  
WEB SITE : www.jogjakota.go.id

Nomor : 800/016  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Penelitian

Yogyakarta, 11 Juni 2014

Kepada Yth. :  
Kepala Sekolah SD Negeri seKecamatan Umbulharjo  
UPT Pengelola TK/SD Wilayah Timur  
di Yogyakarta

Dengan hormat, menindaklanjuti surat dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta Nomor : 4108/UN34.11/PL/2014 tanggal 4 Juni 2014 perihal Permohonan izin Penelitian dan dari Dinas Perizinan Nomor : 070/2027, 3825/34 tentang Surat Izin Penelitian untuk Mahasiswa :

Nama : IKA PRATIWIYANTI  
No. Mahasiswa : 11108247013  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Program Studi : PGSD/PPSD

di SD Negeri se Kecamatan Umbulharjo Yogyakarta, UPT Pengelola TK/SD Wilayah Timur untuk Penyusunan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI  
SEKECAMATAN UMBULHARJO YOGYAKARTA

Untuk itu kami mohon kepada Kepala Sekolah untuk SD Negeri seKecamatan Umbulharjo berkenan memberikan izin agar mahasiswa tersebut mengadakan Penelitian demi kelancaran penyusunan Skripsi.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



SEGORO AMARTO  
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWA MAJUNE NGAYOGYAKARTA  
KEDISIPLINAN – KEPEDULIAN SOSIAL – GOTONG ROYONG – KEMANDIRIAN