

SKRIPSI

**PERSEPSI GURU TENTANG PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU MENUJU KEBERHASILAN UJIAN NASIONAL
DI SMK I SEDAYU BANTUL**

Diajukan Kepada Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan



Disusun Oleh:

ANGKY DEWANTI RIAN PUSPITA

NIM: 06505241025

JURUSAN TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2013/2014

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul, “Persepsi Guru tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru menuju Keberhasilan Ujian Nasional di SMK 1 Sedayu Bantul” yang disusun oleh Angky Dewanti Rian Puspita, NIM 06505241025 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, 18 Juni 2013

Pembimbing,



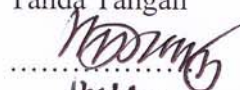

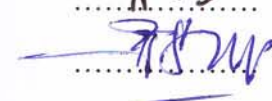
Drs. H. Suyitno H.P., S.T., M.T

NIP. 19520814 197903 1 003

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Persepsi Guru tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru menuju Keberhasilan Ujian Nasional di SMK 1 Sedayu Bantul” yang disusun oleh Angky Dewanti Rian Puspita, NIM 06505241025 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 23 Juni 2013 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Drs. H. Suyitno H.P, ST, MT	Ketua / Pembimbing	
Prof. Husaini Usman, M.Pd	Penguji Utama I	
Drs. Pangat, MT	Penguji Utama II	

Yogyakarta, 23 Juni 2013

Fakultas Teknik

Dekan,

Dr. Moch. Bruri Triyono

NIP. 19560216 198603 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, 23 Juni 2013

Yang menyatakan,

Angky Dewanti Rian Puspita

NIM 06505241025

Persepsi Guru tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Menuju Keberhasilan Ujian Nasional di SMK 1 Sedayu Bantul

Angky Dewanti R.P

Abstrak

Keberhasilan sekolah mencapai tujuannya secara dominan sangat ditentukan oleh pengelolaan sekolahnya, sedangkan pengelolaan sekolah yang berhasil sangatlah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolahnya. Proses pendidikan di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja guru termasuk guru di SMK 1 Sedayu Bantul.

Penelitian ini dikaji dengan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan persepsi guru di SMK 1 Sedayu Bantul? Guna menjawab rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan rancangan penelitian kausal-korelasional. Penelitian ini dilaksanakan di SMK 1 Sedayu Bantul dengan populasi sebanyak 100 orang dan sampel 50 orang. Sampel diambil dari guru di SMK 1 Sedayu Bantul. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan perolehan p hitung $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: (1) Untuk menumbuhkan kinerja guru yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah hendaknya dapat memberi tauladan yang baik untuk mengoptimalkan kinerja guru, (2) Penelitian berikutnya hendaknya menggunakan sampel yang lebih luas sehingga dapat meneliti dengan lebih baik lagi, (3) Penelitian selanjutnya tidak hanya guru saja yang digunakan sebagai sumber informasi, tetapi juga dari kepala sekolah agar sumber data lebih valid.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Skripsi ini. Laporan ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.

Selama penelitian skripsi sampai dengan penyusunan laporan ini tidak akan berjalan lancar tanpa bantuan dari semua pihak yang terkait. Oleh karena itu sudah sewajarnya jika penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terkait dalam penyusunan laporan ini, antara lain:

1. Bapak Dr. Moch. Bruri Triyono selaku Dekan Fakultas Teknik UNY yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi.
2. Bapak Drs. H. Suyitno HP,ST,MT.selaku dosen pembimbing Jurusan Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan Fakultas Teknik UNY yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, serta pengarahan selama pelaksanaan sampai dengan penyusunan laporan ini selesai.
3. Bapak Prof. Husaini Usman, M.Pd. selaku Penguji Utama I.
4. Bapak Drs. Pangat, MT selaku Penguji II.
5. Seluruh staf pegawai /karyawan di Fakultas Teknik UNY atas izin dan adminitrasinya.
6. Guru-guru dan Kepala Sekolah SMK 1 Sedayu Bantul yang telah memberikan waktu dan tempat untuk penelitian.
7. Orang Tua kami yang telah memberikan banyak dukungan
8. Seseorang yang kelak akan menemani hidup dan selalu berikan semangat untuk mengerjakan laporan skripsi ini (*Abdul*).
9. Teman-teman yang telah banyak mendukung dalam penyusunan laporan ini..
10. Kepada pihak-pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu.

Kami menyadari bahwa Laporan Skripsi ini masih belum sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan guna tersusunnya Laporan Skripsi menjadi lebih sempurna. Semoga laporan ini bermanfaat bagi kami, bagi jurusan Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Persepsi	8
1. Faktor Internal	8
2. Faktor Eksternal	10
B. Kepala Sekolah	11
1. Pengertian Kepemimpinan dan Kepala Sekolah	11
2. Tugas Kepala Sekolah	13
C. Guru	17
1. Tugas Pokok Guru dalam Pembelajaran	17
2. Kinerja Guru	21
D. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	38
E. Kerangka Berfikir	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	46
B. Lokasi Penelitian	46

C. Populasi dan Sampel Penelitian	46
D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data	47
E. Instrument Penelitian	48
F. Teknik Analisis	50

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Data dan Analisis Data	53
1. Uji Validitas untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	53
2. Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Guru	55
3. Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	57
4. Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Guru	58
5. Uji Normalitas Data	59
B. Hasil Penelitian	61
1. Uji Statistik dengan Uji T	61
2. Uji Statistik dengan Uji F	62
3. Uji Korelasi	63
C. Pembahasan	65
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	65
2. Kinerja Guru	72
3. Pengaruh Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	81
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan sekolah mencapai tujuannya secara dominan sangat ditentukan oleh pengelolaan sekolahnya, sedangkan pengelolaan sekolah yang berhasil sangatlah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolahnya. Untuk mendapatkan kepemimpinan kepala sekolah yang handal, pemerintah telah berupaya mengeluarkan dan melaksanakan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 28 Tahun 2010 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Sekolah di Lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Depdikbud) antara lain menyatakan bahwa calon Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) harus pernah mengikuti pelatihan calon kepala sekolah (Pasal 3 ayat 9 butir d).

Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tersebut selanjutnya dijabarkan oleh Direktur Jenderal Pendidikan Dasar Menengah dalam bentuk Surat Edaran tentang diadakannya Unit Produksi (UP) sebagai bagian dari tolok ukur prestasi Kepala SMK. Unit Produksi (UP) harus dikelola secara profesional dengan menganut prinsip-prinsip pengelolaan bisnis (Anonim, 2010). Pengelolaan bisnis tidak terlepas dari kepemimpinan *intrapreneur*. *Intrapreneur* adalah “*entepreneur*” di dalam organisasi pemerintah. Dalam rangka mendukung perlunya kepemimpinan *intrapreneur*, pemerintah telah memberlakukan Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Pengangkatan Guru Pegawai Negeri Sipil sebagai Kepala SMK di lingkungan Depdikbud yang menyatakan bahwa persyaratan Kepala SMK antara lain adalah harus memiliki wawasan UP dan memiliki Surat Tanda Lulus Diklat Calon Kepala Sekolah (Pasal 4 ayat 9 butir e dan f).

Kebijakan yang mendukung perlunya kepemimpinan *intrapreneur* adalah adanya kebijakan *link and match* sehingga SMK diwajibkan melaksanakan Pendidikan Sistem Ganda (PSG). Pendidikan Sistem Ganda (PSG) Kepmendikbud Nomor 080/U/1993 tentang Kurikulum SMK Bab IV Butir C1 yang menyatakan, “melaksanakan kelompok mata pelajaran keahlian kejuruan sepenuhnya di masyarakat, dunia usaha dan dunia industri. Kebijakan lainnya tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah Pasal 4 Butir 8 berbunyi, “Peran serta masyarakat dapat berbentuk pemberian kesempatan untuk magang dan/atau latihan kerja. Selanjutnya pada Bab XI, Pasal 29 ayat 1 menyebutkan, “Penyelenggaraan Sekolah Menengah Kejuruan dapat bekerjasama dengan masyarakat terutama dunia usaha...”

Pernyataan-pernyataan tekstual yang diungkapkan di atas, secara kontekstual dapat diambil esensinya bahwa dunia usaha dan dunia industri merupakan bagian integral yang tak terpisahkan dengan pelaksanaan Pendidikan Sistem Ganda (PSG). Untuk melaksanakan Pendidikan Sistem Ganda (PSG) dengan baik, maka diperlukan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan usahawan dan industriawan. Agar kepala sekolah dapat bekerjasama dengan baik dengan usahawan dan industriawan, maka ia harus dibekali konsep-konsep kepemimpinan *intrapreneur* yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tugas kepala sekolah menurut Roe dan Drake (1980) adalah: pengajaran, kurikulum, kemahasiswaan, kelembagaan, kemasyarakatan dan keuangan. Lazaruth (1987) menyatakan bahwa tugas-tugas kepala sekolah adalah sebagai administrator dan supervisor. Stoner (1996) menguraikan tugas-tugas kepala sekolah sebagai manajer. Peranan sebagai manajer mencakup hubungan: antar pribadi (simbiolis, penasehat,

perantara), informasional (monitoring, penerus informasi, wakil) dan pengambil keputusan (*intrapreneur*, penangkal kesulitan, pengalokasi dana dan negosiator). Secara khusus peranan Kepala SMK seperti yang diungkapkan oleh Finch dan McGough (1982: 14) meliputi tiga dimensi kepemimpinan yaitu: (1) tugas, (2) manusia dan (3) lingkungan. Tugas meliputi: perencanaan, pengembangan, manajemen dan penilaian. Manusia meliputi: hubungan manusia dengan bisnis, kreativitas, komitmen, keluwesan, orientasi jauh ke depan. Lingkungan meliputi: sekolah, masyarakat dan penempatan tenaga kerja. Selanjutnya Depdikbud (1995) menyatakan bahwa Kepala SMK yang baik harus memiliki profesi kemampuan sehubungan dengan peranannya sebagai: manajer, pemimpin (*leader*), administrator, wiraswastawan (*intraprenenur*), penyelia (*supervisor*), pembina iklim kerja (*climate maker*), pendidik (*educator*).

Proses pendidikan di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.

Tugas guru berdasarkan pengertian tersebut bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki koordinasi yang baik dari kepala sekolah.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan sekolah. Di samping itu, keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah.

Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan sekolah. Meskipun demikian, aktivitas kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam melaksanakan tugasnya masih dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan kepala sekolah. Bagi seorang kepala sekolah, persoalan yang dihadapkan kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individualnya di dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah.

Husnul Chotimah (2008) menjelaskan ada empat kriteria guru ideal, yaitu dapat membagi waktu dengan baik, rajin membaca, banyak menulis dan gemar melakukan penelitian. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, kriteria guru ideal dapat kita simpulkan menjadi lima, yaitu: 1) guru yang memahami benar profesinya, 2) guru yang rajin membaca dan menulis, 3) guru yang sensitive terhadap waktu, 4) guru yang kreatif dan inovatif, dan 5) guru yang memiliki lima kecerdasan (kecerdasan intelektual, kecerdasan moral, kecerdasan sosial, kecerdasan emosional dan kecerdasan motorik).

Dengan adanya kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, kualitas pendidikan di sekolah juga dapat dioptimalkan. Hal ini memerlukan pengkajian, baik secara teoritis maupun pengujian secara empiris di lapangan.

B. Identifikasi Masalah

Sebagaimana telah disebutkan pada latar belakang masalah, bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Faktor tersebut diprediksi lebih banyak memberikan pengaruh pada keberhasilan kinerja guru. Kepala sekolah yang menjalankan tugasnya dengan baik dan telah memenuhi syarat-syarat pemimpin yang baik seperti disebutkan pada pernyataan sebelumnya, maka akan mempengaruhi kinerja guru secara langsung.

Jamal Ma'mur Asmani (2009) menyebutkan tugas seorang guru ada enam, yaitu 1) *Educator* (pendidik), 2) *Leader* (pemimpin), 3) Fasilitator (memberi fasilitas), 4) Motivator (pemberi motivasi), 5) Administrator, dan 6) Evaluator (mengevaluasi).

Tugas sebagai seorang guru, jika dilihat dalam kegiatannya sehari-hari, sebenarnya meliputi tiga tugas utama, yakni (1) merencanakan pendidikan/pembelajaran, (2) mengelola pendidikan/pembelajaran, dan (3) menilai proses pembelajaran. Pertanyaannya kemudian adalah (a) apakah guru SMK selama ini telah melaksanakan tugas merencanakan pembelajaran dengan baik? (b) apakah setiap guru SMK telah membuat satuan pelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik bidang studi dan karakteristik siswa yang dihadapinya? (c) apakah dalam merencanakan pembelajaran, setiap guru SMK mendapat arahan dari kepala sekolah? (d) apakah guru SMK dalam melaksanakan pembelajaran, menyiapkan media yang sesuai dengan materi yang diajarkan? (e) apakah guru SMK selama ini telah melaksanakan evaluasi pembelajaran

sesuai dengan fungsinya? (f) apakah fasilitas yang tersedia di sekolah telah mendorong keinginan guru untuk mengelola pembelajaran dengan baik? (g) apakah kepala sekolah SMK sebagai pimpinan formal di sekolah selalu memperlihatkan perilaku yang dapat menarik simpati guru untuk melakukan tugas dengan penuh keikhlasan dan pengabdian? (h) apakah kerjasama antar guru SMK dalam satu sekolah terbina dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka? (i) apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada peningkatan kinerja guru SMK sehingga mampu mencapai keberhasilan Ujian Nasional? dan masih banyak pertanyaan-pertanyaan yang muncul berkaitan dengan tugas guru SMK.

Berbagai pertanyaan yang dipaparkan di atas, merupakan rangkaian identifikasi masalah yang berkaitan dengan tugas guru dan diprediksi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru SMK dalam memperoleh keberhasilan Ujian Nasional.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sesuai peraturan yang berlaku sebagai pegawai negeri yang ada di SMK I Sedayu Bantul.

D. Rumusan Masalah

Bertolak dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan persepsi guru di SMK I Sedayu Bantul?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan persepsi guru di SMK I Sedayu Bantul.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK I Sedayu Bantul.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Persepsi

Gibson (2009) memberikan definisi persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh individu untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya. Gibson juga menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Oleh karena itu, setiap individu memberikan arti kepada stimulus secara berbeda meskipun objeknya sama. Cara individu melihat situasi seringkali lebih penting daripada situasi itu sendiri.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian persepsi adalah suatu proses penginderaan, stimulus yang diterima oleh individu melalui alat indera yang kemudian diinterpretasikan sehingga individu dapat memahami dan mengerti tentang stimulus yang diterimanya tersebut. Proses menginterpretasikan stimulus ini biasanya dipengaruhi pula oleh pengalaman dan proses belajar individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pada dasarnya dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi persepsi yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu, yang mencakup beberapa hal antara lain:

a. Fisiologis

Informasi masuk melalui alat indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk memberikan arti terhadap

lingkungan sekitarnya. Kapasitas indera untuk mempersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan juga dapat berbeda.

b. Perhatian

Individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada pada suatu obyek. Energi pada setiap orang berbeda-beda sehingga perhatian seseorang terhadap obyek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu obyek.

c. Minat

Persepsi terhadap suatu obyek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau *perceptual vigilance* yang digerakkan untuk mempersepsi. *Perceptual vigilance* merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dapat dikatakan sebagai minat.

d. Kebutuhan yang searah

Faktor ini dapat dilihat dari bagaimana kuatnya seorang individu mencari obyek-obyek atau pesan yang dapat memberikan jawaban sesuai dengan dirinya.

e. Pengalaman dan ingatan

Pengalaman dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam arti sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsang dalam pengertian luas.

f. Suasana hati

Keadaan emosi mempengaruhi perilaku seseorang, mood ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada waktu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerima, bereaksi dan mengingat.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi merupakan karakteristik dari lingkungan dan obyek-obyek yang terlibat di dalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi yaitu:

a. Ukuran dan penempatan dari obyek atau stimulus

Faktor ini menyatakan bahwa semakin besarnya hubungan suatu obyek, maka semakin mudah untuk dipahami. Bentuk ini akan mempengaruhi persepsi individu dan dengan melihat bentuk ukuran suatu obyek individu akan mudah untuk perhatian pada gilirannya membentuk persepsi.

b. Warna dari obyek-obyek

Obyek-obyek yang mempunyai cahaya lebih banyak akan lebih mudah dipahami (*to be perceived*) dibandingkan dengan yang sedikit warna.

c. Keunikan dan kontrasan stimulus

Stimulus luar yang penampilannya dengan latar belakang dan sekelilingnya yang sama sekali di luar sangkaan individu yang lain akan banyak menarik perhatian.

d. Intensitas dan kekuatan dari stimulus

Stimulus dari luar akan memberi makna lebih bila sering diperhatikan dibandingkan dengan yang hanya sekali dilihat. Kekuatan dari stimulus merupakan daya dari suatu obyek yang bisa mempengaruhi persepsi.

e. *Motion* atau gerakan

Individu akan banyak memberikan perhatian terhadap obyek yang memberikan gerakan dalam jangkauan pandangan dibandingkan obyek yang diam.

B. Kepala Sekolah

Pada bab berikut ini akan dijelaskan beberapa hal tentang pengertian kepemimpinan dan kepala sekolah, meliputi: (a) kepemimpinan dan (b) kepala sekolah, serta tentang tugas kepala sekolah.

1. Pengertian Kepemimpinan dan Kepala Sekolah

a) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh James M. Black pada *Manajemen: a Guide to Executive Command* dalam Sadili Samsudin (2006) yang dimaksud dengan “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” Sementara R. Soekarto Indrafachrudi (2006) mengartikan “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu.” Menurut Maman Ukas (2004) “Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan.” Sedangkan Terry dalam Miftah Thoha (2003) mengartikan bahwa “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.”

Beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan, menggerakkan dan membimbing yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan.

b) Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo (2002) mengartikan, “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah berarti suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dalam menjalankan kepemimpinan segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

2. Tugas Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus ia laksanakan. Adapun tugas-tugas dari kepala sekolah seperti yang dikemukakan Wahjosumidjo (2002) adalah:

Kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.

- a) Kepala sekolah bertanggungjawab dan mempertanggungjawabkan

Kepala sekolah bertindak dan bertanggungjawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, staf, siswa dan orang tua siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggungjawab kepala sekolah.

- b) Seorang kepala sekolah dengan waktu dan sumber yang terbatas harus mampu menghadapi berbagai persoalan

Seorang kepala sekolah dengan segala keterbatasan harus dapat mengatur pemberian tugas secara cepat serta dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepala sekolah.

- c) Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konsepsional

Kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang fleksibel. Serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.

- d) Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah

Lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa

menimbulkan konflik. Untuk itu kepala sekolah harus menjadi penengah dalam konflik tersebut.

e) Kepala sekolah adalah seorang politisi

Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), Badan Pembantu Penyelenggara Pendidikan (BP3) dan sebagainya, (3) terciptanya kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.

f) Kepala sekolah adalah seorang diplomat

Dalam berbagai macam pertemuan, kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.

g) Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit

Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa problem. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan. Dan apabila terjadi kesulitan-kesulitan kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari itu semua seyogyanya kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya. Adapun peran-peran kepala sekolah yang

menjalankan perannya sebagai manajer seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (2002) adalah: (a) Peranan hubungan antar perseorangan; (b) Peranan informasional; (c) Sebagai pengambil keputusan; (d) Sebagai wirausahawan; (e) Sebagai pencipta iklim kerja.

Dari lima peranan kepala sekolah sebagai manajer tersebut, dapat penulis uraikan sebagai berikut:

a) Peranan hubungan antar perseorangan

- (1) *Figurehead*. *figurehead* berarti lambang dengan pengertian sebagai kepala sekolah sebagai lambang sekolah.
- (2) *Kepemimpinan (Leadership)*. Kepala sekolah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.
- (3) *Penghubung (liasion)*. Kepala sekolah menjadi penghubung antara kepentingan kepala sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal kepala sekolah menjadi perantara antara guru, staf dan siswa.

b) Peranan informasional

- (1) *Sebagai monitor*. Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.
- (2) *Sebagai disseminator*. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf dan orang tua murid.

(3) *Spokesman*. Kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.

c) Sebagai pengambil keputusan

(1) *Entrepreneur*. Kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta melakukan survey untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

(2) Orang yang memperhatikan gangguan (*Disturbance handler*). Kepala sekolah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.

(3) Orang yang menyediakan segala sumber (*A Resource Allocator*). Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan.

(4) *A negotiator roles*. Kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memenuhi kebutuhan sekolah.

d) Sebagai wirausahawan

Sebagai seorang wirausahawan, Kepala Sekolah harus mampu menganalisis peluang, memanfaatkan peluang, serta menciptakan keunggulan komparatif dan kompetitif. Untuk itu diperlukan wawasan yang luas, mitra kerja yang potensial, serta kemampuan menjual (*salesmanship*). Selain itu juga diperlukan kemampuan untuk mengkondisikan dan memanfaatkan sumber daya sekolah secara produktif dan selalu berorientasi pada nilai tambah.

e) Pencipta iklim kerja

Sebagai pencipta iklim kerja yang baik, Kepala Sekolah harus mampu meyakinkan dan menggerakkan seluruh tenaga kependidikan dan siswa untuk menciptakan kebersihan, keindahan, ketertiban, keamanan, kerindangan dan kekeluargaan sebagai bagian yang tak terpisahkan dari profesionalisme. Sehingga setiap tenaga kependidikan dan siswa dapat mengaktualisasikan ide, kreativitas, inovasi, kerjasama dan kompetisi yang sehat. Untuk itu diperlukan keteladanan Kepala Sekolah dan kepekaan warga sekolah terhadap lingkungan, serta disediakannya sarana dan prasarana yang memadai.

C. Guru

Beberapa hal yang akan dijelaskan yang berkaitan dengan guru yaitu tugas pokok guru dalam pembelajaran dan kinerja guru yang meliputi: (a) pengertian kinerja guru; (b) kriteria kinerja guru; (c) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja; (d) indikator kinerja guru; (e) evaluasi kinerja guru; (f) langkah-langkah peningkatan kinerja guru.

1. Tugas Pokok Guru dalam Pembelajaran

Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi, mengasuh dan menjadi teman belajar yang baik bagi siswanya untuk tumbuh dan berkembang menjadi dewasa.

Menurut Sukadi (2001) “Sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi

pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.”

Adapun penjelasan dari kelima tugas pokok tersebut yaitu:

a) Merencanakan Kegiatan Pembelajaran

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien.

Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, yaitu:

(1) Analisis materi pelajaran

Analisis Materi Pembelajaran (AMP) adalah salah satu bagian dari rencana kegiatan belajar mengajar yang berhubungan erat dengan materi pelajaran dan strategi penyajiannya. Fungsinya sebagai acuan untuk menyusun program pengajaran yaitu program tahunan, program satuan pelajaran/persiapan mengajar dan rencana pelajaran.

(2) Program tahunan/ program semester

Program tahunan/program semester merupakan salah satu bagian dari program pengajaran yang memuat alokasi waktu untuk setiap pokok bahasan pada setiap tahun pelajaran/ setiap semester.

(3) Silabus/ satuan pelajaran

Silabus/satuan pelajaran adalah format persiapan mengajar yang masih bisa dikembangkan sendiri oleh guru sesuai dengan ciri-ciri komponen bahan kajian atau karakteristik mata pelajaran.

(4) Rencana pengajaran

Rencana pengajaran merupakan persiapan guru mengajar untuk tiap pertemuan. Fungsinya adalah sebagai acuan untuk melaksanakan proses belajar mengajar di kelas agar lebih efisien dan efektif.

(5) Program perbaikan dan pengayaan

Adalah tes yang dilakukan pada akhir satuan bahasan/pokok bahasan/satuan pelajaran yang disebut ulangan harian. Fungsinya untuk mendapatkan umpan balik tentang tingkat daya serap siswa terhadap materi pelajaran untuk satuan bahasan baik secara perseorangan maupun kelompok.

Dalam membuat lima rencana tersebut biasanya guru dibantu oleh kepala sekolah juga rekannya yang biasanya dimusyawarahkan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Organisasi guru semacam ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah.

b) Melaksanakan Kegiatan Pembelajaran

Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas di sekolah.

Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya. Penjelasannya mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang

baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya.

Menurut Sukadi (2001) “Tugas guru adalah mengoptimalkan bakat dan minat kemampuan para siswa. Untuk itu diperlukan seni didaktik. Guru juga pandai menggunakan teknologi pembelajaran sehingga menarik bagi para siswa.”

c) Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran

Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah yang sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tepat sasaran.

Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa.

E. Mulyasa (2009) mengatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup:

(1) Penilaian

Sebagai suatu proses, penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai (tes/nontes). Penilaian harus dilakukan dengan prosedur yang jelas, yang meliputi tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan dan tindak lanjut.

(2) Mengelola hasil penilaian

Memahami teknik evaluasi baik tes maupun nontes yang meliputi jenis masing-masing teknik, karakteristik, prosedur pengembangan, serta cara menentukan baik atau tidaknya ditinjau dari berbagai segi, validitas, reliabilitas, daya beda dan tingkat kesukaran soal.

(3) Melaporkan hasil penelitian

Mengumpulkan, menganalisis dan melaporkan data untuk membuat tafsiran tentang kualitas prestasi belajar peserta didik, baik dengan acuan kriteria maupun dengan acuan kelompok.

(5) Melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran

Mengevaluasi seluruh proses pembelajaran untuk meningkatkan kualitas siswa.

d) Ketaatan Guru pada Disiplin Tugas

Di dalam lembaga pendidikan telah dibuat aturan-aturan yang harus diindahkan oleh para guru maupun tenaga pendidikan lainnya. Bahkan sebagai pegawai negeri, aturan-aturan tersebut telah dibakukan menjadi aturan kepegawaian. Hal ini untuk menjadi kelancaran jalannya proses belajar mengajar maupun citra baik dari masyarakat yang ingin memanfaatkan jasa lembaga tersebut.

2. Kinerja Guru

a) Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta

kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar-mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.”

Dalam kamus bahasa Indonesia (1993) “Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja.” Jadi, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dimana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Ivor K. Davies (1987) mengatakan bahwa seseorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, yaitu:

(1) Merencanakan

Merencanakan yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.

(2) Mengorganisasikan

Mengorganisasikan yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien dan ekonomis mungkin.

(3) Memimpin

Memimpin yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasikan, mendorong dan menstimulasikan murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.

(4) Mengawasi

Mengawasi yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan apa yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Jadi, 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 untuk tercapainya institusi pendidikan.

b) Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah dicapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam

pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi:

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

(1) Kompetensi paedagogik

Mengenai kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi “kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.”

Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Suryo Subroto (1997) mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah “kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan

perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.”

Kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif maupun psikomotorik siswa.

(2) Kompetensi kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman (2003) kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut:

1) Mengembangkan kepribadian, meliputi:

a. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa

- Mengkaji ajaran agama yang dianut.
- Mengamalkan ajaran-ajaran agama yang dianut.

- Menghayati peristiwa yang mencerminkan sikap saling menghargai antar umat beragama.
- b. Berperan dalam masyarakat sebagai warga negara yang berjiwa Pancasila
 - Mengkaji berbagai ciri manusia Pancasila.
 - Mengkaji sifat-sifat kepatriotan bangsa Indonesia.
 - Menghayati urunan para patriot dalam merebut, mempertahankan dan mengisi kemerdekaan.
 - Membiasakan diri menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan.
 - Mengkaji hubungan manusia dengan lingkungan alamiah dan buatan.
 - Membiasakan diri menghargai dan memelihara mutu lingkungan hidup.
- c. Mengembangkan sifat-sifat terpuji yang dipersyaratkan bagi jabatan guru
 - Mengkaji sifat-sifat terpuji yang harus dimiliki oleh guru.
 - Membiasakan diri menerapkan sifat-sifat sabar, demokratis, menghargai pendapat orang lain, sopan santun dan tanggap terhadap pembaharuan.

2) Berinteraksi dan berkomunikasi

- a. Berinteraksi dengan sejawat untuk meningkatkan kemampuan professional
 - Mengkaji ajaran struktur organisasi Depdikbud.
 - Mengkaji hubungan kerja profesional.
 - Berlatih menerima dan memberikan balikan.
 - Membiasakan diri mengikuti perkembangan profesi.
- b. Berinteraksi dengan masyarakat untuk penuaian misi pendidikan

- Mengkaji berbagai lembaga kemasyarakatan yang berkaitan dengan pendidikan.
- Berlatih menyelenggarakan kegiatan kemasyarakatan yang menunjang usaha pendidikan.

3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan

a. Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar

- Mengkaji konsep-konsep dasar bimbingan.
- Berlatih mengenal kesulitan belajar murid.
- Berlatih memberikan bimbingan kepada murid yang mengalami kesulitan belajar.

b. Membimbing murid yang berkelainan dan berbakat khusus

- Mengkaji cirri-ciri anak berkelainan dan berbakat khusus.
- Berlatih mengenal anak berkelainan dan berbakat khusus.
- Berlatih menyelenggarakan kegiatan untuk anak berkelainan dan berbakat khusus.

4) Melaksanakan administrasi sekolah

a. Mengetahui pengadministrasian kegiatan sekolah

- Mengkaji berbagai jenis dan sarana administrasi sekolah.
- Mengkaji pedoman administrasi pendidikan.

b. Melaksanakan kegiatan administrasi sekolah

- Berlatih membuat dan mengisi berbagai format administrasi sekolah.
- Berlatih menyelenggarakan administrasi sekolah.

5) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

a. Mengkaji konsep dasar penelitian ilmiah

- Mengkaji konsep dasar penelitian ilmiah yang sederhana.
- Memahami laporan penelitian sederhana untuk kepentingan pengajaran.

b. Melaksanakan penelitian sederhana

- Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.
- Membiasakan diri melakukan penelitian untuk keperluan pengajaran.

Kepribadian guru penting karena merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya.

(3) Kompetensi profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- (a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- (b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia
- (c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- (d) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- (e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- (f) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja

- (g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat
- (h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
- (i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

(4) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

- (a) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- (b) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- (c) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.

Menurut Mungin Edy Wibowo (2006) kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.

c) Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004) “faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

(1) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

(2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

C. Mecclelland (2004) mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu (2004) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.”

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Mecclelland (2004) mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi yang tinggi yaitu:

1. memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
2. berani mengambil resiko
3. memiliki tujuan yang realistis
4. memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung masalah yang menyebabkan telambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

a. Faktor dari dalam sendiri (intern)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah:

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatnya kerja seseorang

6) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

7) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin dan bekerja dengan sepenuh hati.

b. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir dan rekan kerja yang kolosal.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar.

5) Kegiatan guru di kelas

Dalam perannya sebagai pengelola kelas (*learning manager*), guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi. Lingkungan belajar yang baik ialah yang bersifat menantang dan merangsang siswa untuk belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

6) Kegiatan guru di sekolah antara lain:

Berpartisipasi dalam bidang administrasi, dimana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain:

- a) Mengembangkan filsafat pendidikan
- b) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum
- c) Merencanakan program supervisi
- d) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian.

Semua pekerjaan itu harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah. Untuk

meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepsek).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

d) Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar.

Indikator kinerja tersebut adalah:

(1) Merencanakan Kegiatan Pembelajaran

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut untuk membuat perencanaan pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien.

Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, yaitu:

- (a) Analisis materi pelajaran
- (b) Program tahunan/ program semester
- (c) Silabus/ satuan pelajaran
- (d) Rencana pembelajaran
- (e) Program perbaikan dan pengayaan

Dalam membuat lima rencana tersebut biasanya guru dibantu oleh kepala sekolah juga rekannya yang biasanya dimusyawarahkan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Organisasi guru semacam ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah.

(2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran

Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas di sekolah.

Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya. Penjelasannya mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya.

(3) Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran

Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah yang sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Selain itu guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tepat sasaran.

Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Selain itu guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa.

e) **Evaluasi Kinerja Guru**

Menurut Agus Sunyato dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa sasaran dan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

- (1) Membuat analisa kinerja dari waktu ke waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- (2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- (3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai.

Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal lainnya, seperti imbalan.

Jadi, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi yang berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

f) Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Guru

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak telah mengemukakan tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- (1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
- (2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan

- (3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
- (4) Mengembangkan rencana tindakan peningkatan kinerja
- (5) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
- (6) Mengevaluasi kinerja kembali apabila diperlukan

Dari peningkatan kinerja ini mempunyai hasil dalam peningkatan karena semuanya mempunyai kekurangan dan kelebihan, hal itu harus sangat berguna bagi para karyawan.

Dari berbagai uraian teori tentang kinerja guru, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan 4 indikator, yaitu kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas.

D. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

1. Pengertian Pendidikan Kejuruan

Berdasarkan pedoman dalam sistem Pendidikan Nasional, pendidikan menengah kejuruan merupakan pendidikan yang mengutamakan pendidikan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis-jenis pekerjaan tertentu (Bab IV pasal 2 ayat 3 UU No 2 tahun 1989 SPN) pendidikan kejuruan merupakan sub sistem pendidikan yang secara khusus membantu peserta didik dalam mempersiapkan diri untuk memasuki lapangan kerja.

Menurut keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No 0490/V/1992 pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan SMK adalah bentuk satuan pendidikan Menengah yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar, serta mempersiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional.

Menurut Wardiman Djojonegoro (1998) yang mengutip dari Rupert Evans mendefinisikan bahwa pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan seseorang agar lebih mampu bekerja pada suatu kelompok pekerjaan atau suatu bidang pekerjaan dari pada bidang-bidang pekerjaan lainnya. Pendidikan menengah kejuruan adalah suatu jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah tingkat menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk memasuki dunia kerja sesuai bidangnya.

Lembaga pendidikan, sebagai agen pembaharuan, mempunyai peran sentral dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang profesional yang memiliki kompetensi dan daya saing dalam era global. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki tugas untuk menghasilkan lulusan yang profesional dalam bidangnya. Hal ini dijelaskan dalam Renstra Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan tahun 2009, yaitu pengembangan SMK bertaraf Internasional, yang mampu menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan profesional, siap kerja dan memiliki daya saing pada tingkat global.

Imam Budi S. (2005) mengatakan pendidikan kejuruan adalah suatu program pendidikan di berbagai jenjang yang bertujuan untuk membantu siswa mengembangkan potensi awal ke arah suatu pekerjaan atau karier.

2. Tujuan Sekolah Pendidikan Kejuruan

Sekolah menengah kejuruan (SMK) sebagai bentuk satuan pendidikan kejuruan sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan pasal 15 UU SISDIKNAS, merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Tujuan umum dan tujuan khusus pendidikan menengah kejuruan adalah sebagai berikut:

a) Tujuan Umum

- 1) Meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi warga Negara yang berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.
- 3) Mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki wawasan kebangsaan, memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia.
- 4) Mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup, dengan secara aktif turut memelihara dan melestarikan lingkungan hidup, serta memanfaatkan sumber daya alam dengan efektif dan efisien.

b) Tujuan Khusus

- 1) Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya.

- 2) Menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier, ulet dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi di lingkungan kerja, dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya.
- 3) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni agar mampu mengembangkan diri di kemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 4) Membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

Dalam Permendiknas No. 23 tahun 2006 tentang standart kompetensi lulusan dijelaskan pula bahwa Pendidikan Menengah Kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan bidang kejuruannya.

3. Kurikulum Sekolah Pendidikan Kejuruan

Substansi atau materi yang diajarkan di SMK disajikan dalam bentuk berbagai kompetensi yang dinilai penting dan perlu bagi peserta didik dalam menjalani kehidupan sesuai dengan zamannya. Kompetensi dimaksud meliputi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi manusia Indonesia yang cerdas dan pekerja yang kompeten, sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh industri / dunia usaha / asosiasi profesi.

Untuk mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh industri / dunia usaha / asosiasi profesi, substansi diklat dikemas dalam berbagai mata diklat yang dikelompokkan dan diorganisasikan menjadi program Normatif, Adaptif dan Produktif.

a. Program Normatif

Program normatif adalah kelompok mata diklat yang berfungsi membentuk peserta didik menjadi pribadi utuh, yang memiliki norma-norma kehidupan sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial anggota masyarakat baik sebagai warga Negara Indonesia maupun sebagai warga dunia. Program normatif diberikan agar peserta didik bisa hidup dan berkembang selaras dalam kehidupan pribadi, sosial dan bernegara. Program ini berisi mata diklat yang lebih menitikberatkan pada norma, sikap dan perilaku yang harus diajarkan, ditanamkan, dan dilatihkan pada peserta didik, di samping kandungan pengetahuan dan keterampilan yang ada di dalamnya. Mata diklat pada kelompok normative berlaku sama untuk semua program keahlian.

b. Program Adaptif

Program adaptif adalah kelompok mata diklat yang berfungsi membentuk peserta didik sebagai individu agar memiliki dasar pengetahuan yang luas dan kuat untuk menyelesaikan diri atau beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan sosial, lingkungan kerja serta mampu mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Program adaptif berisi mata diklat yang lebih menitikberatkan pada pemberian kesempatan kepada peserta didik untuk memahami dan menguasai konsep dan prinsip dasar ilmu dan teknologi yang dapat diterapkan pada kehidupan sehari-hari dan atau melandasi kompetensi untuk bekerja.

Program adaptif diberikan agar peserta didik tidak hanya memahami dan menguasai “ apa “ dan “ bagaimana “ suatu pekerjaan dilakukan, tetapi memberi juga pemahaman dan penguasaan tentang “ mengapa “ hal tersebut harus dilakukan. Program adaptif terdiri dari kelompok mata diklat yang berlaku sama bagi semua

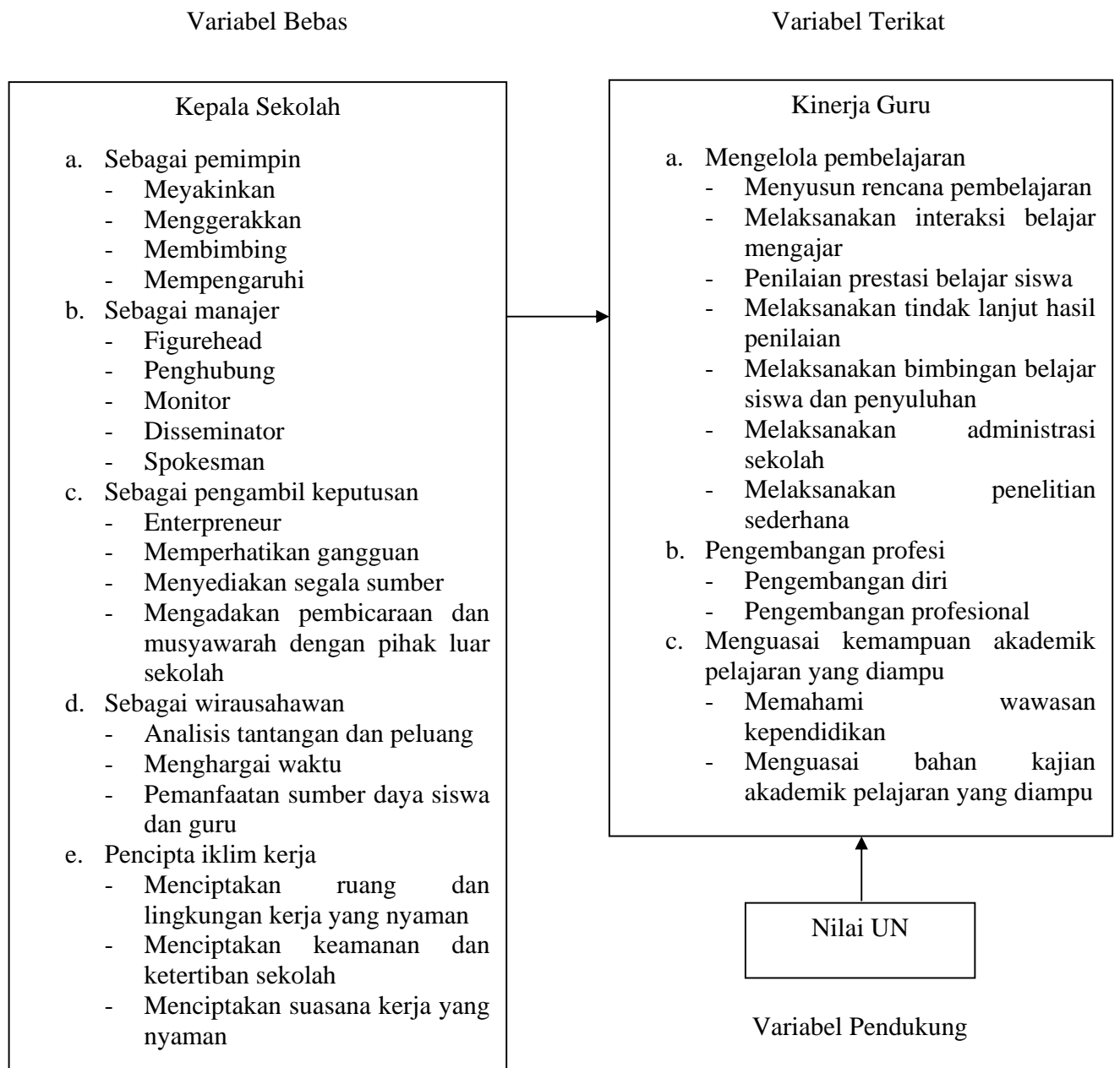
program keahlian dan mata diklat yang hanya berlaku bagi program keahlian tertentu sesuai dengan kebutuhan masing-masing program keahlian.

c. Program Produktif

Program produktif adalah kelompok mata diklat yang berfungsi membekali peserta didik agar memiliki kompetensi kerja sesuai Standar Kompetensi Kerjaasional Indonesia (SKKNI). Dalam hal SKKNI belum ada, maka digunakan standar kompetensi yang disepakati oleh forum yang dianggap mewakili dunia usaha/industri atau asosiasi profesi. Program produktif bersifat melayani permintaan pasar kerja, karena itu lebih banyak ditentukan oleh dunia usaha / industri atau asosiasi profesi. Program produktif diajarkan secara spesifik sesuai dengan kebutuhan tiap program keahlian.

Dari uraian di atas kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk meyakinkan, menggerakkan dan membimbing guru untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan sebagai seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap kinerja guru untuk merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran.

E. Kerangka Berfikir



Kepala sekolah sebagai variabel bebas akan mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel terikat. Jika kepemimpinan kepala sekolah bagus, maka kinerja guru juga akan bagus dan maksimal. Nilai Ujian Nasional sebagai variabel pendukung menunjukkan jika nilai Ujian Nasional bagus, hal itu menandakan kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik juga akan menjadi baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *Ex Post Facto* yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang melalui data untuk menemukan faktor-faktor yang mendahului atau yang diperkirakan sebagai penyebab bagi peristiwa yang diteliti. Penelitian ini menggunakan logika dasar yang sama dengan penelitian eksperimen yaitu jika X maka Y, hanya saja dalam penelitian ini tidak ada manipulasi langsung terhadap variabel bebas. Model dalam penelitian ini yaitu model kausal-korelasional.

B. Lokasi Penelitian

Penetapan lokasi penelitian dipilih berdasarkan pengamatan awal (pra penelitian) yang mengambil lokasi di SMK 1 Sedayu, Pos Kemusuk, Argomulyo, Bantul Yogyakarta 55753.

Beberapa hal yang menjadi pertimbangan pemilihan lokasi tersebut adalah:

1. Kepemimpinan kepala sekolah sangat bagus
2. Guru menjalankan tugasnya dengan baik
3. Nilai ujian /tingkat kelulusan yang baik.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subyek yang akan diteliti dengan sifat yang relatif sama. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK 1 Sedayu Bantul yang berjumlah 100 orang.

Sutrisno (2004) mengatakan sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk diselidiki. Sejalan dengan pendapat tersebut, Suharsimi Arikunto (2002) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (30% atau lebih dari populasi). Sehingga sampel yang akan digunakan untuk penelitian adalah 50 orang guru SMK 1 Sedayu Bantul (50%).

D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dengan metode sampling acak. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat. Uma Sekaran (1992) mengemukakan beberapa prinsip dalam penulisan angket sebagai teknik pengumpulan data yaitu prinsip penulisan, pengukuran dan penampilan fisik.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menjelaskan secara rinci bagaimana instrumen dirancang, disusun dan diujicobakan. Juga dijelaskan validitas dan reliabilitasnya.

Sugiyono (1992) mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan uraian di atas instrumen penelitian adalah suatu alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Responden diminta untuk memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan.

Tabel: Kisi-kisi instrumen penelitian

No.	Variabel	Aspek	Indikator	Jumlah butir	No. Butir	Sumber Data
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sebagai pemimpin	Meyakinkan	1	1	Guru Gambar Bangunan SMK 1 Sedayu Bantul
			Menggerakkan	1	2	
			Membimbing	2	3,4	
			Mempengaruhi	1	5	
			Memperingatkan guru saat guru melakukan pelanggaran disiplin	1	6	
		Sebagai manajer	Figurehead	1	7	
			Penghubung	3	8,9,10	
			Monitor	1	11	
			Disseminator	1	12	
			Spokesman	1	13	
		Sebagai pengambil keputusan	Enterpreneur	3	14,15,16	
			Memperhatikan gangguan	2	17,18	
			Menyediakan	2	19,20	

			segala sumber			Guru Gambar Bangunan SMK 1 Sedayu Bantul
			Mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar sekolah	1	21	
		Sebagai wirausahawan	Analisis tantangan dan peluang	2	22,23	
			Menghargai waktu	1	24	
			Pemanfaatan sumber daya siswa dan guru	2	25,26	
		Pencipta Iklim kerja	Menciptakan ruang dan lingkungan kerja yang nyaman	1	27	
			Menciptakan keamanan dan ketertiban sekolah	1	28	
			Menciptakan suasana kerja yang nyaman	1	29	
		Kinerja Guru	Mengelola pembelajaran			
			Menyusun rencana pembelajaran	3	1,2,3	
			Melaksanakan interaksi belajar mengajar	2	4,5	
			Penilaian prestasi belajar siswa	3	6,7,8	
			Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian	3	9,10,11	
			Melaksanakan bimbingan belajar siswa dan penyuluhan	2	12,13	
			Melaksanakan administrasi sekolah	4	14,15,16,17	
			Melaksanakan penelitian sederhana	4	18,19,20,21	
		Pengembangan	Pengembangan	2	22,23	

		Profesi	diri			
			Pengembangan profesional	2	24,25	
		Menguasai kemampuan akademik pelajaran yang diampu	Memahami wawasan kependidikan	1	26	
			Menguasai bahan kajian akademik pelajaran yang diampu	5	27,28,29,30,31	

F. Teknik Analisis

Teknik analisis data statistik dibagi menjadi dua yaitu statistik parametrik dan statistik non-parametrik.

1. Statistik Parametrik

Prosedur yang digunakan pada statistik parametrik dilandasi oleh asumsi-asumsi tertentu, yaitu data harus berdistribusi normal. Data yang digunakan pada statistik parametrik berupa data kuantitatif dengan skala pengukuran interval dan rasio.

Persyaratan parametrik yaitu:

a. Data harus valid

Data yang valid adalah data yang ada nilainya sesuai dengan tipe variabelnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data.

b. Data harus reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui data telah reliabel atau tidak.

c. Data harus normal

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

2. Statistik Non-parametrik

Prosedur yang digunakan pada statistik non-parametrik tidak dilandasi oleh asumsi-asumsi tertentu. Data yang akan diuji tidak harus berdistribusi normal. Data yang digunakan pada statistik non-parametrik berupa data kualitatif dengan skala pengukuran nominal dan ordinal.

Skala pengukuran data dalam ilmu statistik dibedakan menjadi empat yaitu nominal, ordinal, interval dan rasio.

1. Nominal

Data bertipe nominal termasuk dalam kelompok data kualitatif dan merupakan data dengan level pengukuran yang paling rendah. Bila dalam pengambilan data dihasilkan satu-satunya kategori, maka data tersebut bertipe nominal. Angka yang digunakan di dalam data nominal hanya sebagai simbol saja dan tidak dapat dilakukan operasi matematika. Semua data dalam data nominal dianggap setara.

2. Ordinal

Data bertipe ordinal termasuk dalam kelompok data kualitatif dan merupakan data yang lebih tinggi dari data nominal, serta terdapat klasifikasi data berdasarkan tingkatannya. Angka dalam data ordinal hanya digunakan sebagai simbol saja sehingga tidak dapat dilakukan operasi hitung matematika.

3. Interval

Data bertipe interval termasuk dalam kelompok data kuantitatif dan mempunyai level pengukuran yang lebih tinggi dari data nominal maupun ordinal. Angka yang digunakan pada data ini menunjukkan suatu urutan dan dapat dilakukan operasi

hitung matematika. Angka nol yang digunakan pada data interval bukan merupakan nilai nol yang sesungguhnya.

4. Rasio

Data rasio merupakan tipe data dengan level pengukuran yang paling tinggi dibanding tipe data lainnya dan termasuk dalam kelompok data kuantitatif. Angka yang digunakan pada data ini menunjukkan angka yang sesungguhnya dan memiliki nilai nol yang sesungguhnya. Pada data ini dapat dilakukan berbagai operasi hitung matematika.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Data dan Analisis Data

1. Uji Validitas untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS Versi 13.00 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (ray) yang disebut dengan r hitung dengan nilai kritis yang terdapat pada tabel r . Nilai kritis 0,367 untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dari r tabel yaitu $df=n-2=29-2=27$. Dari hasil uji validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

	Nilai Rata-rata Total Jika Item Ada yang Dihapus	Varian Total Jika Item Ada yang Dihapus	Korelasi Skor Item dengan Skor Total Item	Besarnya Alpha Reliabilitas Jika Item Ada yang Dihapus
kepemimpinan 1	93.8400	90.464	0.511	0.932
kepemimpinan 2	94.0600	88.466	0.587	0.931
kepemimpinan 3	94.1000	88.255	0.586	0.931
kepemimpinan 4	94.1600	90.300	0.496	0.932
kepemimpinan 5	94.1600	89.729	0.481	0.932
kepemimpinan 6	94.1400	89.633	0.513	0.932
kepemimpinan 7	93.9600	88.529	0.677	0.930
kepemimpinan 8	93.7800	89.767	0.546	0.931
kepemimpinan 9	94.0200	92.183	0.318	0.934
kepemimpinan 10	93.9200	90.402	0.521	0.931
kepemimpinan 11	94.1600	87.321	0.597	0.931
kepemimpinan 12	94.1800	89.375	0.465	0.932
kepemimpinan 13	93.8600	90.082	0.551	0.931
kepemimpinan 14	93.8800	88.761	0.560	0.931
kepemimpinan 15	94.0400	90.202	0.581	0.931
kepemimpinan 16	94.4200	89.310	0.432	0.933
kepemimpinan 17	94.2400	89.982	0.503	0.932
kepemimpinan 18	94.0200	90.224	0.448	0.932
kepemimpinan 19	93.9800	87.449	0.590	0.931
kepemimpinan 20	93.9800	91.449	0.384	0.933
kepemimpinan 21	93.9200	87.177	0.634	0.930
kepemimpinan 22	93.9200	88.442	0.677	0.930
kepemimpinan 23	93.9000	87.806	0.740	0.929
kepemimpinan 24	93.8400	88.178	0.759	0.929
kepemimpinan 25	93.9400	90.547	0.509	0.932
kepemimpinan 26	93.7600	88.798	0.705	0.929
kepemimpinan 27	94.2200	88.869	0.596	0.931
kepemimpinan 28	93.7800	90.828	0.478	0.932
kepemimpinan 29	93.9000	88.745	0.698	0.929

Dari tabel di atas yaitu tabel 4.1 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan. Untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, koefisien korelasi yang terdapat pada kolom *corrected item – total correlation* (Korelasi Skor Item dengan Skor Total Item) semuanya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,367. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

2. Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Guru

Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS Versi 13.00 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r_{hitung}) yang disebut dengan r hitung dengan nilai kritis yang terdapat pada tabel r . Nilai kritis 0,355 untuk variabel kinerja guru diperoleh dari r tabel yaitu $df=n-2=31-2=29$. Dari hasil uji validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja guru

	Nilai Rata-rata Total Jika Item Ada yang Dihapus	Varian Total Jika Item Ada yang Dihapus	Korelasi Skor Item dengan Skor Total Item	Besarnya Alpha Reliabilitas Jika Item Ada yang Dihapus
kinerja 1	98.5000	87.520	0.490	0.915
kinerja 2	98.6600	87.576	0.463	0.915
kinerja 3	98.8000	87.918	0.452	0.916
kinerja 4	98.6200	87.506	0.471	0.915
kinerja 5	98.7200	87.920	0.432	0.916
kinerja 6	98.6800	86.834	0.545	0.914
kinerja 7	98.7200	86.736	0.517	0.915
kinerja 8	98.7200	87.593	0.467	0.915
kinerja 9	98.8600	87.919	0.434	0.916
kinerja 10	98.6600	87.086	0.516	0.915
kinerja 11	98.6400	86.684	0.560	0.914
kinerja 12	98.8600	85.960	0.557	0.914
kinerja 13	99.0400	86.937	0.456	0.915
kinerja 14	99.0600	85.160	0.511	0.915
kinerja 15	99.0000	84.898	0.528	0.914
kinerja 16	99.0200	85.244	0.510	0.915
kinerja 17	99.0600	85.772	0.486	0.915
kinerja 18	99.1600	85.402	0.558	0.914
kinerja 19	98.9600	86.407	0.689	0.913
kinerja 20	99.1200	84.720	0.487	0.915
kinerja 21	99.2600	84.686	0.507	0.915
kinerja 22	99.1400	87.184	0.302	0.919
kinerja 23	98.7800	86.624	0.543	0.914
kinerja 24	99.1200	86.353	0.403	0.917
kinerja 25	98.7800	88.053	0.393	0.916
kinerja 26	98.5800	86.657	0.567	0.914
kinerja 27	98.7200	85.798	0.667	0.913
kinerja 28	98.6400	86.521	0.578	0.914
kinerja 29	98.7200	87.022	0.530	0.915
kinerja30	98.7200	87.022	0.530	0.915
kinerja31	98.8800	86.557	0.474	0.915
			.	

Dari tabel diatas yaitu tabel 4.1 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan. Untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, koefisien korelasi yang terdapat pada kolom *corrected item – total correlation* semuanya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,355. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Uji Reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS Versi 13.00 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan reliabel atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *one shot method* yaitu metode pengukuran yang dilakukan cukup satu kali. Dari hasil uji reliabel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistik Reliabilitas

Koefisien Alpha	Jumlah Item
0.933	29

Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien Alpha sebesar 0,933 untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Alpha lebih besar dari 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan merupakan pertanyaan yang reliabel. Oleh karena itu hasil

analisis reliabilitas di atas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

4. Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja Guru

Uji Reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS Versi 13.00 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan reliabel atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *one shot method* yaitu metode pengukuran yang dilakukan cukup satu kali. Dari hasil uji reliabel diperoleh hasil sebagai berikut:

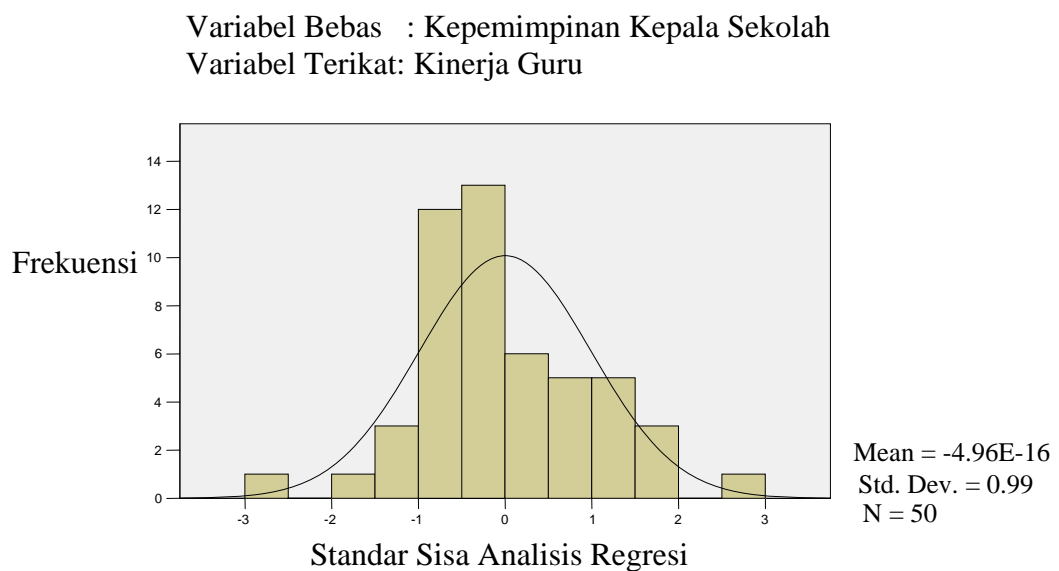
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Statistik Reliabilitas	
Koefisien Alpha	Jumlah Item
0.917	31

Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien Alpha sebesar 0,917 untuk variabel kinerja guru. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Alpha lebih besar dari 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan merupakan pertanyaan yang reliabel. Oleh karena itu hasil analisis reliabilitas di atas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

5. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah hal yang lazim dilakukan sebelum sebuah metode statistik. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang mempunyai pola seperti distribusi normal (distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan).



Gambar 1.1 Histogram Normalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Pada gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data yang diteliti adalah berdistribusi normal. Tanda dikatakan normal jika garis yang dihasilkan gambar menyerupai gunung yang simetris. Sedangkan hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

Uji Satu Sampel Kolmogrov-Smirnov

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N (jumlah sampel)		50	50
Parameter Normal(a,b)	Mean	3.3572	3.2948
	Std. Deviasi	0.33720	0.30975
Perbedaan yang paling besar	Absolut	0.114	0.151
	Positif	0.114	0.151
	Negatif	-0.103	-0.105
Kolmogrov-Smirnov Z		0.807	1.071
Asymp. Sig. (taraf kesalahan)		0.532	0.202

Distribusi tes adalah normal.
Penghitungan dari data.

Hasil analisis uji normalitas adalah jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed), yaitu taraf kesalahan di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal. Dari hasil olah data pada tabel diatas diperoleh bahwa untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai Asymp.Sig.(2-tailed) atau taraf kesalahan sebesar 0,532, sedangkan untuk variabel kinerja guru diperoleh nilai Asymp.Sig.(2-tailed) atau taraf kesalahan sebesar 0,202. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh normal karena nilai Asymp.Sig.(2-tailed) atau taraf kesalahan lebih besar dari 0,05.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Statistik Dengan Uji T

Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah regresi linear. Untuk mempermudah dalam mengolah data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan komputer yaitu dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) 13.00. Adapun hasil yang didapat dari SPSS 13.00 adalah pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji T

Model	Koefisien yang Tidak Standar		Koefisien yang Standar	Nilai Pengaruh (t hitung)	Nilai Probabilitas (Sig.)
	B	Std.Kesalahan			
1 (Nilai konstan)	0.791	0.363		2.177	0.034
Kinerja Guru	0.779	0.110	0.716	7.098	0.000

Variabel Terikat: Kepemimpinan Kepala Sekolah

Bila koefisien regresi tersebut dimasukkan ke dalam model, maka menjadi sebagai berikut :

$$Y = 0,791 + 0,779 X_1$$

Berdasarkan hasil dari pengolahan data tersebut terdapat nilai koefisien regresi, dimana nilai dari koefisien regresi tersebut menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent. Keterangan di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan responden.

Koefisien kinerja guru (X_1) menunjukkan nilai sebesar 0,779. Artinya bahwa setiap kenaikan kinerja guru sebesar satu persen akan

menyebabkan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,779 persen, dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Dari uji statistik, dapat dilihat bahwa ada hubungan yang positif kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah dimana semakin baik kinerja guru maka semakin meningkat pula kepemimpinan seorang kepala sekolah.

2. Uji Statistik Dengan Uji F

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 13.00 adalah pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hasil Uji Anova

Model		Jumlah Nilai	Derajat Bebas (df)	Nilai Rata-rata	Nilai Varian (F)	Nilai Probabilitas (Sig.)
1	Regresi	2.853	1	2.853	50.377	0.000
	Sisa	2.718	48	0.057		
	Total	5.571	49			

Variabel Bebas : Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel Terikat : Kinerja Guru

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50,377, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 4,08 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja guru terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah.

3. Uji Korelasi

Analisis Korelasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk menentukan kuat tidaknya (derajat) hubungan linier antara 2 variable atau lebih. Analisa korelasi sederhana meneliti hubungan dan bagaimana eratnya itu, tanpa melihat bentuk hubungan. Jika kenaikan di dalam suatu variable diikuti dengan kenaikan variable yang lain, maka dapat dikatakan bahwa kedua variable tersebut mempunyai “*korelasi*” yang *positif*. Tetapi jika kenaikan didalam suatu variable diikuti penurunan variable yang lain maka kedua variable tersebut mempunyai korelasi negatif. Jika tidak ada perubahan pada suatu variable meskipun variable yang lain mengalami perubahan, maka kedua variable tersebut tidak mempunyai hubungan (*uncorrelated*). Analisis korelasi digunakan untuk menjelaskan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Korelasi bersifat undirectional yang artinya tidak ada yang ditempatkan sebagai predictor dan respon. Angka korelasi berkisar antara -1 s/d +1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Sementara nilai negative dan positif mengindikasikan arah hubungan. Arah hubungan yang positif menandakan bahwa pola hubungan searah atau semakin tinggi A menyebabkan kenaikan pula B (A dan B ditempatkan sebagai variabel).

Interpretasi angka korelasi menurut Sugiyono (2007)

0	-	0,199	: Sangat lemah
0,20	-	0,399	: Lemah
0,40	-	0,599	: Sedang

0,60 - 0,799 : Kuat

0,80 - 1,0 : Sangat kuat

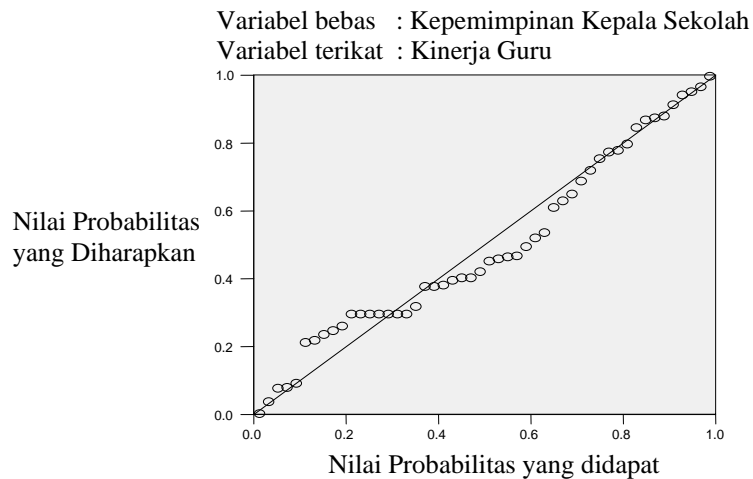
Penelitian ini datanya berdistribusi normal, maka untuk perhitungan uji korelasi digunakan rumus *pearson product moment*. Distribusi normal dapat dilihat dari hasil uji normalitas data.

Setelah dilakukan pengolahan data terhadap uji korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja guru selanjutnya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Nilai Korelasi Pearson	1	0.716**
	Nilai Probabilitas (Sig.2 tailed)		0.000
	Jumlah Nilai dan produk silang	5.571	3.662
	Kovarian	0.114	0.075
	Jumlah sampel (N)	50	50
Kinerja Guru	Nilai Korelasi Pearson	.716**	1
	Nilai Probabilitas (Sig.2 tailed)	0.000	
	Jumlah Nilai dan produk silang	3.662	4.701
	Kovarian	0.075	0.096
	Jumlah sampel (N)	50	50

**Korelasi sangat penting ada pada level 0.01.



Gambar 1.2 Diagram p-p Plot

Nilai korelasi adalah positif 0.716. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara Control dan Performance berada dalam kategori “Kuat”, sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara Control dengan Performance adalah searah (semakin tinggi Control maka semakin tinggi pula Performance). Perolehan $p \text{ hitung} = 0.000 < 0.05$ yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan.

C. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Wahjosumidjo (2002) mengartikan bahwa: “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid

yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk (2006) mengungkapkan bahwa Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah berarti suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dalam menjalankan kepemimpinan segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Presentase tiap indikator kemudian dimasukkan ke dalam kriteria menurut Arikunto (1998) dengan pembagian kategori 'baik' jika (76% - 100%), 'cukup' (jika 60% - 75%) dan kriteria 'kurang' (jika kurang dari 60%). Untuk data yang diperoleh, dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil sebaran data dari setiap aspek pada variabel X diperoleh data sebagai berikut:

a. Aspek Sebagai Pemimpin

Gambaran per indikator dari aspek sebagai pemimpin dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Gambaran Umum Per Indikator Aspek Sebagai Pemimpin

No	Aspek	Indikator	nilai	prosentase
1	Sebagai pemimpin	Meyakinkan	3,5	88%
		Menggerakkan	3	83%
		Membimbing	3,23	80,75%
		Mempengaruhi	3,2	80%
		Memperingatkan guru saat guru melakukan pelanggaran disiplin	3,2	80,50%
aspek1			3,29	82%

Dari tabel di atas aspek sebagai pemimpin sebesar 82% dari yang diharapkan. Hal tersebut berarti masuk dalam kategori baik. Kepala sekolah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan. Selain itu kepala sekolah juga sebagai lambang sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah menjadi penghubung antara kepentingan kepala sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal kepala sekolah menjadi perantara antara guru, staf dan siswa.

b. Aspek Sebagai Manajer

Gambaran per indikator dari aspek sebagai manajer dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Gambaran Umum Per Indikator Aspek Sebagai Manajer

No	Aspek	Indikator	nilai	prosentase
2	Sebagai manajer	Figurehead	3,4	85%
		Penghubung	3,45	86,33%
		Monitor	3,2	80%
		Disseminator	3,2	80%
		Spokesman	3,5	87,50%
aspek2			3,35	84%

Dari tabel di atas aspek sebagai manajer sebesar 84% dari yang diharapkan. Hal tersebut berarti masuk dalam kategori baik. Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah. Kepala sekolah juga bertanggungjawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf dan orang tua murid. Selain itu, kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.

c. Aspek Sebagai Pengambil Keputusan

Gambaran per indikator dari aspek sebagai pengambil keputusan dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Gambaran Umum Per Indikator Aspek Sebagai
Pengambilan Keputusan

No	Aspek	Indikator	nilai	prosentase
3	Sebagai pengambil keputusan	Enterpreneur	3,25	81,17%
		Memperhatikan gangguan	3,23	80,75%
		Menyediakan segala sumber	3,38	84,50%
		Mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar sekolah	3,4	86%
aspek3			3,32	83,10%

Dari tabel di atas aspek pengambil keputusan sebesar 83,10% dari yang diharapkan. Hal tersebut berarti masuk dalam kategori baik. Kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta melakukan survey untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil. Selain hal tersebut di atas, kepala sekolah bertanggungjawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan dan juga kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memenuhi kebutuhan sekolah.

d. Aspek Sebagai Wirausahawan

Gambaran per indikator dari aspek sebagai wirausahawan dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Gambaran Umum Per Indikator Aspek Sebagai Wirausahawan

No	Aspek	Indikator	nilai	prosentase
4	Sebagai wirausahawan	Analisis tantangan dan peluang	3,45	86,25%
		Menghargai waktu	3,5	88%
		Pemanfaatan sumber daya siswa dan guru	3,51	87,75%
aspek4			3,49	87%

Dari tabel di atas aspek sebagai wirausahawan sebesar 87% dari yang diharapkan. Hal tersebut berarti masuk dalam kategori baik. Sebagai seorang wirausahawan, Kepala Sekolah harus mampu menganalisis peluang, memanfaatkan peluang, serta menciptakan keunggulan komparatif dan kompetitif. Untuk itu diperlukan wawasan yang luas, mitra kerja yang potensial, serta kemampuan menjual (*salesmanship*). Selain itu juga diperlukan kemampuan untuk mengkondisikan dan memanfaatkan sumber daya sekolah secara produktif dan selalu berorientasi pada nilai tambah.

e. Aspek Sebagai Pencipta Iklim Kerja

Gambaran per indikator dari aspek sebagai pencipta iklim kerja dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Gambaran Umum Per Indikator Aspek Sebagai Pencipta Iklim Kerja

No	Aspek	Indikator	nilai	prosentase
5	Pencipta Iklim kerja	Menciptakan ruang dan lingkungan kerja yang nyaman	3,1	79%
		Menciptakan keamanan dan ketertiban sekolah	3,6	89,50%
		Menciptakan suasana kerja yang nyaman	3,5	87%
aspek5			3,39	84,8%

Dari tabel di atas aspek sebagai pencipta iklim kerja sebesar 84,80% dari yang diharapkan. Hal tersebut berarti masuk dalam kategori baik. Sebagai pencipta iklim kerja yang baik, Kepala Sekolah harus mampu meyakinkan dan menggerakkan seluruh tenaga kependidikan dan siswa untuk menciptakan kebersihan, keindahan, ketertiban, keamanan, kerindangan dan kekeluargaan sebagai bagian yang tak terpisahkan dari profesionalisme. Sehingga setiap tenaga kependidikan dan siswa dapat mengaktualisasikan ide, kreativitas, inovasi, kerjasama dan kompetisi yang sehat. Untuk itu diperlukan

keteladanan Kepala Sekolah dan kepekaan warga sekolah terhadap lingkungan, serta disediakannya sarana dan prasarana yang memadai.

Dari hasil diatas diperoleh bahwa aspek sebagai wirausahawan sebagai aspek yang paling dominan dengan hasil 3,49. Dengan kemampuan kepala Sekolah dalam menganalisis peluang, memanfaatkan peluang, serta menciptakan keunggulan komparatif dan kompetitif dapat memajukan kualitas sekolah yang dipimpin serta memajukan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut.

2. Kinerja Guru

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 untuk tercapainya institusi pendidikan. Presentase tiap indikator kemudian dimasukkan ke dalam kriteria menurut Arikunto (1998) dengan pembagian kategori 'baik' jika (76% - 100%), 'cukup' (jika 60% - 75%) dan kriteria 'kurang' (jika kurang dari 60%). Berdasarkan hasil sebaran data dari setiap aspek pada variabel X diperoleh data sebagai berikut:

a. Aspek Mengelola Pembelajaran

Gambaran per indikator dari aspek mengelola pembelajaran dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Gambaran Umum Per Indikator Aspek Mengelola Pembelajaran

No	Aspek	Indikator	nilai	prosentase
1	Mengelola pembelajaran	Menyusun rencana pembelajaran	3,49	87,17%
		Melaksanakan interaksi belajar mengajar	3,47	86,75%
		Penilaian prestasi belajar siswa	3,43	85,83%
		Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian	3,42	85,50%
		Melaksanakan bimbingan belajar siswa dan penyuluhan	3,19	79,75%
		Melaksanakan administrasi sekolah	3,1	77,63%
		Melaksanakan penelitian sederhana	3,01	75,38%
aspek1			3,3	82,57%

Dari tabel di atas aspek Penguasaan media yang baik sesuai dengan tujuan pembelajaran sebesar 82,57% dari yang diharapkan. Hal tersebut berarti masuk dalam kategori baik. Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya. Penjelasannya mudah dipahami, penguasaan keilmuannya

benar, menguasai metodologi dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya.

b. Aspek Pengembangan Profesi

Gambaran per indikator dari aspek pengembangan profesi dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15 Gambaran Umum Per Indikator Aspek Pengembangan Profesi

No	Aspek	Indikator	nilai	prosentase
2	Pengembangan Profesi	Pengembangan diri	3,18	79,50%
		Pengembangan profesional	3,19	79,75%
aspek2			3,19	79,60%

Dari tabel di atas aspek pengembangan profesi sebesar 79,60% dari yang diharapkan. Hal tersebut berarti masuk dalam kategori baik. Pengembangan professional (professional development) merupakan Pengembangan kemampuan profesional yang akan memberikan kontribusi pada peningkatan kemampuan/kompetensi guru yang pada akhirnya akan berdampak pada makin meningkatnya kualitas pembelajaran. Maggioli (2004) mengatakan *Professional development can be defined as a career-long process in which educators fine-tune their teaching to meet student needs* .

Pengembangan profesional guru dapat menjadikan proses pendidikan dan pembelajaran makin meningkat karena kemampuan dan kompetensi guru akan terus berkembang.

Oleh karena itu upaya yang dilakukan oleh guru dalam pengembangan profesionalnya sebagai pendidik merupakan faktor yang amat penting, karena hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi pendidik/guru, yang nantinya akan dapat memperbaiki secara terus menerus proses pembelajaran. Tuntutan profesionalisme guru memerlukan upaya untuk terus mengembangkan sikap profesional, melalui peningkatan kapasitas guru agar makin mampu mengembangkan profesinya dalam menjalankan tugasnya di sekolah hal tersebut sejalan dengan tuntutan terhadap profesi, termasuk Profesi Guru, yang selalu menuntut upaya peningkatan terus menerus.

Pengembangan profesional pendidik memerlukan peningkatan kompetensi khususnya dalam menghadapi masalah pembelajaran di kelas, dan inovasi pembelajaran merupakan hal yang penting dalam kompetensi tersebut. Inovasi Pembelajaran berdasarkan Depdiknas (2007) apabila dilaksanakan secara berkesinambungan akan berdampak sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam menyelesaikan masalah pembelajaran akan semakin meningkat

2. Penyelesaian masalah pembelajaran melalui sebuah pengembangan inovasi akan meningkatkan isi, masukan, proses, sarana/prasarana dan hasil belajar peserta didik
3. Peningkatan kemampuan dalam pembelajaran tersebut akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepribadian dan keprofesionalan dosen dan guru untuk selalu berimprovisasi baik melalui adopsi, adaptasi, atau kreasi dalam pembelajaran dan bermuara pada peningkatan kualitas lulusan

Dengan demikian peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan memerlukan sikap inovatif, karena inovasi pendidikan sangat besar dan menentukan bagi keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan inovasi pembelajaran atau inovasi lainnya yang dapat menunjang pembelajaran, dan dengan semakin meningkatnya kualitas pembelajaran harapan dan tujuan untuk dapat menghasilkan lulusan yang makin berkualitas dan siap serta mampu dalam menghadapi persaingan akan dapat terwujud.

Pengembangan kinerja guru dilihat dari sudut manajemen kinerja dapat dilakukan dengan dua pendekatan yakni pendekatan berbasis kompetensi (Competency Based Performance Management/CBPM) dan pendekatan berbasis kinerja (Performance Based Performance Management/PBPM). Pendekatan berbasis kompetensi melakukan pengembangan kinerja melalui peningkatan kemampuan pegawai/guru untuk melakukan sesuatu pekerjaan sesuai dengan

peran dan tugasnya, sedangkan pendekatan berbasis kinerja melakukan pengembangan pegawai/guru melalui implementasi praktek-praktek terbaik (best practice) dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Aspek Menguasai Kemampuan Akademik Pelajaran Yang Diampu

Gambaran per indikator dari aspek menguasai kemampuan akademik pelajaran yang diampu dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16 Gambaran Umum Per Indikator Aspek Menguasai Kemampuan Akademik Pelajaran Yang Diampu

No	Aspek	Indikator	nilai	prosentase
3	Menguasai kemampuan akademik pelajaran yang diampu	Memahami wawasan kependidikan	3,56	89%
		Menguasai bahan kajian akademik pelajaran yang diampu	3,4	85,10%
aspek3			3,48	87%

Dari tabel di atas aspek menguasai kemampuan akademik pelajaran yang diampu sebesar 87% dari yang diharapkan. Hal tersebut berarti masuk dalam kategori baik. Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam

aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

Dengan pemahaman mengenai konsep kinerja sebagaimana dikemukakan di atas, maka akan nampak jelas apa yang dimaksud dengan kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja Guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif, kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran.

Kinerja inovatif seorang guru dalam upaya mencapai proses belajar mengajar yang efektif dan fungsional bagi kehidupan seorang siswa jelas perlu terus dikembangkan. Sehubungan dengan hal tersebut perlu dikaji berbagai faktor yang mungkin turut mempengaruhi kinerja seorang guru.

Upaya untuk memperbaiki secara terus menerus kualitas pembelajaran perlu menjadi suatu sikap profesional sebagai

pendidik, ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan hal-hal yang inovatif mesti menjadi koncern guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, kreativitas dan kinerja inovatif menjadi amat penting, terlebih lagi dalam konteks globalisasi dewasa ini yang penuh dengan persaingan dalam berbagai bidang kehidupan, sehingga Kinerja inovatif termasuk bagi guru perlu terus di dorong dan dikembangkan, terlebih lagi bila mengingat berbagai tuntutan perubahan yang makin meningkat.

Dengan mengacu pada uraian tentang kinerja inovatif sebagaimana dikemukakan terdahulu, maka yang dimaksud kinerja inovatif (Innovative Performance) guru adalah kinerja yang dalam melaksanakannya disertai dengan penerapan hal-hal baru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, ciri kinerja atau tugas-tugas yang harus dikerjakan menggambarkan ciri/feature atau kegiatan kinerja yang harus dilaksanakan oleh guru, sedangkan inovatif merupakan sifat yang menggambarkan kualitas bagaimana guru melaksanakan tugas dengan inovatif atau dengan memanfaatkan serta mengaplikasikan hal-hal baru, baik berupa ide, metode, maupun produk baru dalam melaksanakan pekerjaan guna meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran.

Dari hasil diatas diperoleh bahwa aspek menguasai kemampuan akademik pelajaran 3,48. Dengan kinerja guru yang dapat menguasai akademik pelajaran, maka kinerja inovatif guru merupakan kinerja

yang menerapkan hal-hal baru dalam melaksanakan peran dan tugas yang diemban oleh guru tersebut, oleh karena itu, maka pemahaman kinerja inovatif guru perlu dilihat dalam konteks pelaksanaan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan guru sebagai pendidik di sekolah. .

3. Pengaruh Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Dari pengolahan data yang dilakukan menggunakan uji *pearson product moment* diperoleh nilai positif 0.716. Besaran angka menunjukkan bahwa pengaruh Control terhadap Performance berada dalam kategori “Kuat”, sementara nilai positif mengindikasikan pola pengaruh Control terhadap Performance adalah searah (semakin tinggi Control maka semakin tinggi pula Performance). Perolehan $p \text{ hitung} = 0.000 < 0.05$ yang menandakan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan.

Interpretasi angka korelasi menurut Sugiyono (2007)

0	-	0,199	: Sangat lemah
0,20	-	0,399	: Lemah
0,40	-	0,599	: Sedang
0,60	-	0,799	: Kuat
0,80	-	1,0	: Sangat kuat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan berdasarkan persepsi guru bahwa:

Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK I Sedayu Bantul.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk menumbuhkan kinerja guru yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki profesionalisme tinggi. Kepala sekolah hendaknya dapat memberi tauladan yang baik untuk mengoptimalkan kinerja guru.
2. Penelitian berikutnya hendaknya menggunakan sampel yang lebih luas sehingga dapat meneliti dengan jangkauan yang lebih luas lagi.
3. Penelitian selanjutnya tidak hanya guru saja yang digunakan sebagai sumber informasi, tetapi juga dari kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Usman, Uzer. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2011. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif dan Inovatif*. Yogyakarta: DIVA Press
- Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya
- Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta. 2010. *Pedoman Penelitian*. Yogyakarta
- Andi. 2004. *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 12*. Semarang: Wahana Komputer

LAMPIRAN

Responden	Aspek																													
	Sebagai Pemimpin						Sebagai Manajer						Sebagai Pengambil Keputusan						Sebagai Wirausahawan						Pencipta Iklim Kerja					
	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	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	2	3	1	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	1	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
7	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
9	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
11	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
12	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
17	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
18	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4									

29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4
41	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
44	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4
48	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4
50	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4

VARIABEL KINERJA GURU

[illegible]

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
32	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
37	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
38	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4
45	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
47	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
48	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
50	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3

TABEL NILAI KOEFISIEN KORELASI "r"

df	r	df	r
1	0,997	24	0,388
2	0,950	25	0,381
3	0,878	26	0,374
4	0,811	27	0,367
5	0,754	28	0,361
6	0,707	29	0,355
7	0,666	30	0,349
8	0,632	35	0,325
9	0,602	40	0,304
10	0,576	45	0,288
11	0,553	50	0,278
12	0,532	60	0,250
13	0,514	70	0,232
14	0,497	80	0,217
15	0,482	90	0,205
16	0,468	100	0,195
17	0,456	125	0,174
18	0,444	150	0,159
19	0,433	200	0,138
20	0,423	300	0,113
21	0,413	400	0,098
22	0,404	500	0,088
23	0,396	1000	0,062

I. Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel *kepemimpinan kepala sekolah*. Sumber datanya adalah guru. Bentuk instrumen *ratingscale* dengan metode wawancara.

Mohon dijawab item-item instrumen kinerja guru di tempat bapak/ibu/sdr bekerja. Jawaban yang diberikan dengan memberi nilai yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/sdr.

Arti angka-angka:

1 berarti sangat tidak setuju = sangat tidak baik

2 berarti tidak setuju = tidak baik

3 berarti setuju = cukup baik

4 berarti sangat setuju = baik sekali

No.	Pertanyaan tentang kepemimpinan kepala sekolah	Tingkat persetujuan			
		1	2	3	4
1.	Kepala Sekolah memotivasi setiap guru untuk mengajar yang baik				
2.	Kepala Sekolah selalu mengajak para guru untuk bersama-sama merumuskan tujuan sekolah				
3.	Kepala Sekolah secara periodik menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan guru				
4.	Kepala Sekolah menggunakan media untuk menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan guru				
5.	Kepala Sekolah menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja guru				
6.	Kepala Sekolah menegur dengan tegas dan memberi sanksi guru yang melanggar peraturan				
7.	Kepala Sekolah dapat menjadi contoh yang baik bagi para guru				
8.	Kepala Sekolah mempunyai hubungan kerja yang baik dengan para guru				
9.	Kepala Sekolah membangun hubungan antar pribadi kepada para guru				
10.	Kepala Sekolah memberi kesempatan kepada para guru untuk mendiskusikan masalah-masalah yang ada di sekolah				
11.	Kepala Sekolah selalu mengadakan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan di dalam lingkungan sekolah				
12.	Kepala Sekolah selalu mengadakan pengawasan				

	terhadap kegiatan-kegiatan di luar lingkungan sekolah				
13.	Kepala Sekolah selalu menginformasikan rencana kegiatan untuk kemajuan sekolah kepada para guru				
14.	Kepala Sekolah selalu berusaha memenuhi kebutuhan fasilitas-fasilitas sekolah				
15.	Kepala Sekolah selalu mengadakan program-program baru untuk kemajuan sekolah				
16.	Kepala Sekolah selalu mengadakan survey untuk memperbaiki kinerja guru dengan belajar siswa				
17.	Kepala Sekolah memberikan perhatian pada guru yang tidak sukses dalam menjalankan pekerjaannya				
18.	Kepala Sekolah memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada guru baik di sekolah dan di luar sekolah				
19.	Kepala Sekolah selalu menyediakan fasilitas yang memadai untuk berbagai kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan sekolah				
20.	Kepala Sekolah menyediakan fasilitas yang memadai bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran				
21.	Kepala Sekolah sering mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar sekolah untuk kemajuan sekolah				
22.	Kepala Sekolah mengenali peluang dan menggunakannya untuk kemajuan sekolah				
23.	Kepala Sekolah menjelaskan target yang akan dicapai untuk sekolah secara periodik				
24.	Kepala Sekolah melakukan berbagai upaya untuk kemajuan sekolah				
25.	Kepala Sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk berlomba-lomba berprestasi dalam mencapai tujuan sekolah				
26.	Kepala Sekolah memberi kesempatan kepada siswa untuk berlomba-lomba berprestasi dalam mencapai tujuan sekolah				
27.	Kepala Sekolah lebih memperhatikan kerja kelompok daripada kompetisi individual				
28.	Kepala Sekolah menyediakan sarana dan prasarana untuk menciptakan keamanan dan ketertiban sekolah				
29.	Kepala Sekolah berupaya mengembangkan suasana bersahabat dengan para guru				

II. Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel *kinerja guru* tertentu. Sumber datanya adalah guru. Bentuk instrumen *ratingscale* dengan metode wawancara.

Mohon dijawab item-item instrumen kinerja guru di tempat bapak/ibu/sdr bekerja. Jawaban yang diberikan dengan memberi nilai yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/sdr.

Arti angka-angka:

1 berarti sangat tidak setuju = sangat tidak baik

2 berarti tidak setuju = tidak baik

3 berarti setuju = cukup baik

4 berarti sangat setuju = baik sekali

No.	Pertanyaan tentang kinerja guru	Tingkat persetujuan			
		1	2	3	4
1.	Guru membuat rencana pembelajaran (RPP) untuk setiap unit atau pokok bahasan				
2.	Guru membuat rangkuman materi setiap akan mengajar				
3.	Guru membuat media pembelajaran setiap akan mengajar				
4.	Guru memotivasi siswa dalam melakukan berbagai kegiatan pembelajaran yang bersifat interaktif				
5.	Guru melaksanakan berbagai strategi dan cara pengelolaan kelas				
6.	Guru melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan				
7.	Guru melakukan evaluasi belajar secara komprehensif, meliputi evaluasi konteks, input, proses dan produk				
8.	Guru melakukan penilaian terhadap berbagai aspek seperti tugas terstruktur, aktivitas siswa di kelas, portofolio yang menggambarkan kualitas siswa				
9.	Guru membuat data kemajuan tiap siswa				
10.	Guru merencanakan dan melaksanakan program pengayaan atau perbaikan (remidial)				
11.	Guru memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran lebih lanjut				
12.	Guru memberikan bimbingan kepada siswa secara				

	terbuka di luar jam mengajar				
13.	Guru membimbing murid yang berkelainan dan berbakat khusus				
14.	Guru mengkaji berbagai jenis dan sarana administrasi sekolah				
15.	Guru mengkaji pedoman administrasi pendidikan				
16.	Guru berlatih membuat dan mengisi berbagai format administrasi sekolah				
17.	Guru berlatih menyelenggarakan administrasi sekolah				
18.	Guru mengkaji konsep dasar penelitian ilmiah yang sederhana				
19.	Guru memahami laporan penelitian sederhana untuk kepentingan pengajaran				
20.	Guru menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran				
21.	Guru membiasakan diri melakukan penelitian untuk keperluan pengajaran				
22.	Guru menempuh pendidikan yang lebih tinggi guna meningkatkan jabatan				
23.	Guru memiliki motivasi atau rasa ingin tahu yang tinggi terhadap perkembangan ilmu yang relevan dengan bidang yang diajarkan				
24.	Guru menulis buku mata pelajaran yang diampu				
25.	Guru mengikuti berbagai seminar kependidikan				
26.	Guru memahami materi pelajaran yang diampu				
27.	Guru menyampaikan materi pelajaran secara menarik dan mudah difahami siswa				
28.	Guru menjawab pertanyaan siswa dengan jelas sesuai substansi yang ditanyakan				
29.	Guru menanggapi komentar siswa dengan baik dan memberi penjelasan yang relevan				
30.	Guru mengintegrasikan <i>life skill</i> dalam pembelajaran				
31.	Guru menyusun lembar kerja siswa (LKS) sendiri				