

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK N 4 KLATEN**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :
Ayny Maharrayni Fatmawati
NIM. 11402241036

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK N 4 KLATEN**

SKRIPSI

Oleh:

Ayny Maharrayni Fatmawati

NIM 11402241036

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 1 Oktober 2015
Untuk dipertahankan didepan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan Pendidikan Administrasi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen pembimbing



Purwanto, M.M., M.Pd.

NIP. 19570403 198303 1 005

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK N 4 KLATEN**

Ayny Maharrayni Fatmawati
NIM. 11402241036

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program studi pendidikan administrasi perkantoran
Fakultas ekonomi universitas negeri yogyakarta
Pada tanggal 15 Oktober 2015 dan dinyatakan telah memenuhi syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Drs. Joko Kumoro, M.Si.	Ketua Penguji		22 Oktober 2015
Purwanto, M.M., M.Pd.	Sekretaris		21 Oktober 2015
Muslikhah D., M.Pd.	Penguji Utama		21 Oktober 2015

Yogyakarta, 23 Oktober 2015
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayny Maharrayni Fatmawati

NIM : 11402241036

Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas : Ekonomi

Judul : **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 4 KLATEN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, Oktober 2015

Yang menyatakan,



Ayny Maharrayni Fatmawati

NIM. 11402241036

MOTTO

“Sesungguhnya setelah kesulitan pasti ada kemudahan, maka apabila telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan kepada Tuhanmulah berharap”

(Q.S Al-Insyirah: 6-8)

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”

(Aristoteles)

“Setiap apa yang kita kerjakan, kerjakanlah dengan totalitas. Bagaimanapun hasilnya, yang terpenting adalah kita telah berusaha semaksimal mungkin. Karna usaha yang dilakukan tidak akan berbuah sia-sia”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Karya ini saya persembahkan untuk:

✓ **Keluargaku**

Terutama untuk Bapak dan Ibu tersayang yang telah berjuang sehingga saya dapat melanjutkan studi di perguruan tinggi.

✓ **Almamaterku**

Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta pengalaman yang tidak akan pernah terlupakan.

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMKN 4 KLATEN**

**Oleh:
Ayny Maharrayni Fatmawati
NIM 11402241036**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten. Kinerja guru yang dimaksudkan berasal dari empat kompetensi guru yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK N 4 Klaten yang berjumlah 75 orang. Pengumpulan data, dilakukan dengan penyebaran angket, wawancara, dan kajian dokumentasi. Uji validitas butir dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Sedangkan uji reliabilitas digunakan rumus *Cronbach's coefficient alpha*. Data yang didapat dianalisis dengan teknik deskriptif persentase.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten dapat diukur dengan hasil dari masing-masing kompetensi sebagai berikut: kompetensi pedagogik dikategorikan berperan dengan persentase 45,33%, kompetensi kepribadian dikategorikan berperan dengan persentase 42,67%, kompetensi sosial dikategorikan kurang berperan dengan persentase 41,33%, dan kompetensi profesional dikategorikan kurang berperan dengan persentase sebesar 44%. Secara keseluruhan jawaban tertinggi responden tentang peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kecenderungan jawaban 39 guru dan persentase sebesar 52% berada pada kategori berperan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten.

Kata Kunci: Peran, Kepemimpinan, Kinerja Guru

**THE ROLE OF LEADERSHIP PRINCIPAL
ON TEACHERS' PERFORMANCE
IN SMK N 4 KLATEN**

By:
Ayny Maharrayni Fatmawati
NIM 11402241036

ABSTRACT

This research aims to determine the role of leadership principal on teacher's performance in SMK N 4 Klaten. The performance of teachers which intended there are four competencies such pedagogical competence, personal competence, social competence, and professional competence.

This research is classified into a descriptive research. The population in this study is a teacher at SMK N 4 Klaten which consisted of 75 people. Data collection, carried out with the spreading questionnaires, interviews, and review of documentation. Test validity was done by correlation Product Moment from Pearson. While the reliability test used Cronbach's coefficient alpha formula. The data obtained were analyzed with percentage descriptive techniques.

Based on the results of the research, the role of leadership principal on teacher's performance in SMK N 4 Klaten, it can be measured by the results of each competencies as the following: pedagogical categorized contribute with a percentage of 45.33%, personal competence categorized contribute with the percentage of 42.67%, social competence is categorized less contribute with a percentage of 41.33%, and the professional competence categorized less contribute with a percentage of 44%. Overall, the highest respondents' answers about the role of leadership principal on teacher's performance by a tendency answer 39 teachers with a percentage of 52%. So it can be concluded that the principal's leadership is contribute on teachers' performance in SMK N 4 Klaten.

Keywords: Strategy, Leadership, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas segala rahmat dan hidayah-Nya, Alahmdulillah skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK N 4 Klaten” dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian prasyarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A. Rektor UNY yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si. Dekan FE UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Joko Kumoro, M.Si. Kaprodi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Purwanto, M.M., M.Pd. Dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar mengarahkan, membimbing, menasehati, mengajarkan, memotivasi, serta ilmu-ilmu yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Siti Umi Khayatun M. M.Pd Dosen bembimbing akademik yang telah memberikan dukungan serta nasehat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Ibu Muslikhah Dwihartanti, M.Pd. Dosen Narasumber yang telah memberikan bimbingan dan ilmu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh Dosen Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmunya selama kuliah.
8. Bapak Muh. Woro Nugroho, S.Pd., M.Eng. Kepala SMK N 4 Klaten yang telah memberikan izin melakukan penelitian, serta memberikan bantuan dan kerjasama yang baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Bapak Drs. Widodo Waka Kurikulum SMK N 4 Klaten yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Bapak dan Ibu guru SMK N 4 Klaten yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian.
11. Bapak Drs. Sarjuni Kepala SMK N 1 Sawit yang telah memberikan izin serta membantu pelaksanaan uji instrumen, sehingga dapat berjalan dengan lancar.
12. Bapak dan Ibu guru SMK N 1 Sawit yang telah membantu dalam pelaksanaan uji instrumen.
13. Bapak Suwondo, Ibu Taty Sarimpi dan Novia Audyna Fajria, terimakasih atas doa, motivasi, nasehat, dan dukungan yang tiada henti.
14. Eko Haryadi, A.Md. yang dengan sabar menjadi pendengar setia, memotivasi, menasehati, serta membantu dalam penyelesaian skripsi.
15. Niken Wulanjari, Suryanti, Desi Triani, Rini Wulandari, S.Par., Metridewi Primastuti, S.Pd., Laily Amaliasari, Suci Hari Mulyani, Khayati, terimakasih telah berkenan untuk menjadi pendengar, memotivasi, mendoakan,


mendukung, membantu selama penyusunan skripsi, serta terimakasih telah mengajarkan arti kebersamaan.

16. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran A 2011, terimakasih atas kebersamaan, bantuan, motivasi, dan doa yang membuat saya semangat salam menyelesaikan skripsi ini.
17. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung selama studi serta terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun akan diterima dengan senang hati demi perbaikan penulisan dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat membawa kebaikan bagi semua pihak khususnya bagi pembaca dan dunia pendidikan.

Yogyakarta, Oktober 2015

Penulis,



Ayny Maharrayni Fatmawati

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Guru	12
a. Pengertian Kinerja Guru	12
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	15
c. Indikator Kinerja Guru	18
2. Kepemimpinan.....	19
a. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan.....	19
b. Gaya Kepemimpinan.....	25
c. Peran Kepemimpinan.....	28
3. Kepala Sekolah	31
a. Pengertian Kepala Sekolah	31
b. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	32
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	34
C. Kerangka Pikir.....	36
D. Pertanyaan Peneliti	39
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Variabel Penelitian	40
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
E. Populasi Penelitian	42
F. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Angket.....	43
2. Wawancara	43

3. Kajian Dokumentasi	44
G. Instrumen Penelitian	44
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	49
I. Teknik Analisis Data	50
1. <i>Editing</i>	50
2. <i>Tabulating</i>	50
3. <i>Analiting</i> atau Interpretasi.....	51
4. <i>Concluding</i>	52
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	53
1. Deskripsi Tempat Penelitian.....	53
a. Deskripsi Data Umum.....	53
b. Potensi Fisik Sekolah.....	55
c. Potensi Siswa	58
d. Potensi Guru dan Karyawan	59
2. Deskripsi Data Penelitian	60
a. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Pedagogik.....	64
b. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Kepribadian.....	67
c. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Sosial.....	70
d. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Profesional	73
B. Pembahasan	77
1. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	77
2. Kinerja Guru	78
3. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	84
a. Kompetensi Pedagogik	87
b. Kompetensi Kepribadian.....	89
c. Kompetensi Sosial.....	92
d. Kompetensi Profesional	95
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Keterbatasan Penelitian	100
C. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kompetensi Guru Kelas/Guru Mapel.....	19
2. Skor Pengukuran Instrumen.....	45
3. Kisi-kisi Instrumen Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	46
4. Kisi-kisi Wawancara	47
5. Skala Kategori.....	51
6. Sarana dan Prasarana SMK N 4 Klaten	57
7. Data Statistik Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	61
8. Tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	62
9. Data Statistik Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Pedagogik.....	64
10. Tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Pedagogik.....	66
11. Data Statistik Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Kepribadian.....	68
12. Tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Kepribadian.....	69
13. Data Statistik Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Sosial.....	71
14. Tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Sosial.....	72
15. Data Statistik Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Profesional	74

16. Tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Sosial.....	75
----------------------------------------------------------------------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan Alur Kerangka Pikir.....	39
2. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	63
3. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Pedagogik.....	67
4. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Kepribadian.....	70
5. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Sosial.....	73
6. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Profesional.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba.....	105
2. Tabulasi Data Instrumen Uji Coba.....	112
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	114
4. Instrumen Penelitian.....	121
5. Tabulasi Data Penelitian	128
6. Deskripsi Data Penelitian.....	136
7. Kecenderungan (Kategori).....	146
8. Hasil Wawancara	151
9. Dokumentasi	156
10. Surat Izin	163

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan salah satu profesi yang akhir-akhir ini banyak diminati oleh generasi muda. Sertifikasi guru merupakan salah satu magnet penarik minat lulusan SMK/SMA untuk dapat menjadi guru. Hal ini dapat dilihat dari persaingan memasuki perguruan tinggi kependidikan yang sangat tinggi. Lebih dari lima puluh persen lulusan SMK/SMA yang melanjutkan studi keperguruan tinggi memilih program studi kependidikan. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mencatat bahwa pada tahun 2013 sebanyak 69,4 % atau 407.000 dari 585.789 pendaftar Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi (SBMPTN) mendaftarkan di program studi kependidikan (<http://www.bpkp.go.id/>).

Berprofesi sebagai seorang guru bukanlah pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Tugas guru bukan hanya mendidik dan mengajar siswa, tetapi masih terdapat tugas untuk membuat administrasi berupa perangkat dan kelengkapan bahan pengajaran. Tuntutan terberat sebagai seorang guru adalah tanggungjawab moral. Ketika selesai mengajar, tentunya sering muncul pertanyaan di dalam benak seorang guru, apakah siswa mengerti dengan apa yang disampaikan, apakah siswa senang dengan metode yang digunakan. Hal inilah yang sering membuat tugas sebagai seorang guru semakin berat, karena keberhasilan dalam mengajar sulit diukur melalui penglihatan. Berbagai

macam tuntutan tersebut harus dapat dipenuhi secara maksimal dan seimbang agar tujuan dari pendidikan dapat terwujud dengan maksimal.

Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Tanpa guru, tentu saja tidak ada yang mendidik anak-anak agar menjadi generasi muda yang berpendidikan. Selain hal tersebut, guru adalah orang yang berhubungan dengan siswa secara langsung, sehingga gurulah yang memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendidik siswa agar dapat menjadi generasi muda yang berpendidikan, bermoral baik, serta mencintai budaya Indonesia. Jika diibaratkan dalam dunia perfilman, guru ini adalah tokoh utamanya.

Guru digolongkan kedalam tiga jenis, pertama guru kelas, yakni guru yang memiliki tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh dalam proses pembelajaran di kelas, kecuali mata pelajaran jasmani dan agama. Kedua guru mata pelajaran, yaitu guru yang memiliki tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam proses pembelajaran pada mata pelajaran tertentu sesuai dengan bidangnya. Ketiga guru bimbingan dan konseling, adalah guru yang memiliki tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap siswa.

Agar dapat menghasilkan *output* berupa siswa yang berkualitas, guru harus kompeten sesuai dengan bidangnya. Tugas yang menjadi tanggungjawab seorang guru harus dapat dilaksanakan dengan maksimal. Usaha guru dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab disebut dengan kinerja guru. Kinerja guru merupakan faktor atau kunci utama yang

harus dimiliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif. Sebab itulah yang menjadi alasan pemerintah menyelenggarakan Penilaian Kinerja Guru.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah penilaian dari setiap butir tugas utama guru. Dimata guru dan masyarakat PKG dipandang sebagai suatu hal yang semakin menyusahkan guru. Sejatinya, tujuan diadakannya PKG adalah untuk mewujudkan guru yang profesional. Adanya PKG tentunya dapat memudahkan pemerintah dalam mengawasi kinerja guru di seluruh instansi terkait. PKG secara tidak langsung menciptakan guru agar memiliki kinerja yang tinggi. Walaupun awalnya dipaksa, namun lama kelamaan akan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh tanggungjawab tanpa adanya paksaan, sehingga kualitas guru di Indonesia semakin meningkat.

Fenomena saat ini, semakin marak pemberitaan di media tentang guru yang melakukan tindakan yang tidak selayaknya dilakukan. Banyak guru yang melakukan tindakan asusila terhadap muridnya, menganiaya murid, dan melakukan tindakan negatif lainnya. Guru merupakan panutan, apabila guru semakin menurun moralnya, maka orangtua peserta didik akan enggan untuk menyekolahkan anak didiknya. Walaupun yang melakukan tindakan negatif hanya beberapa guru, namun dampaknya diterima oleh seluruh guru. Kepercayaan masyarakat terhadap guru menjadi menurun.

Selain hal tersebut, berdasarkan pengamatan dilapangan, kedisiplinan guru masih belum sesuai dengan harapan. Kedisiplinan dapat dilihat dari ketepatan guru masuk kelas, ketertiban dalam mengenakan seragam sekolah

dan atribut lainnya, ketertiban masuk kerja, ketertiban dalam menjadi guru piket, dan masih banyak yang lainnya. Contohnya, ketika sudah masuk jam pelajaran, guru tidak langsung memasuki kelas, biasanya guru masuk kelas setelah lima menit pergantian jam pelajaran. Selain itu, ketika jadwal piket, biasanya guru saling bekerjasama, contohnya petugas A pulang lebih awal, petugas B minggu depan pulang lebih awal, sehingga tidak semuanya melakukan tugas piket secara penuh.

Metode yang digunakan guru dalam mengajar masih belum bervariasi. Kebanyakan guru masih menggunakan metode ceramah dalam mengajar. Metode ceramah memang tidak selamanya kurang baik (jelek), tetapi apabila jumlah pokok bahasan banyak, akan lebih baik jika menggunakan metode lain yang lebih tepat. Banyak metode mengajar yang sekarang marak diterapkan dalam mengajar yang lebih menarik. Contohnya saja metode *role playing*, pembelajaran berbasis masalah, dan berbagai metode mengajar lain yang lebih variatif dan menarik.

Metode yang digunakan juga harus didukung dengan media. Media yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran juga sangat berperan terhadap keberhasilan sebuah kegiatan pembelajaran. Media yang biasa digunakan untuk mengajar di dalam kelas adalah LCD dan komputer, untuk pembelajaran matematika dapat menggunakan contoh-contoh bangun, kemudian untuk materi perkantoran bisa menggunakan alat-alat simulasi kantor agar peserta didik lebih mudah untuk mempelajarinya. Media yang sering digunakan di kelas adalah LCD dan laptop. Walaupun di kelas terdapat

LCD, namun media yang ada tersebut tidak digunakan secara maksimal. Disebut belum maksimal karena power point yang digunakan harusnya dapat menarik minat belajar siswa, namun menjadi sangat membosankan karena power point yang harusnya point-point saja isinya berupa kalimat yang panjang-panjang.

Sebelum melaksanakan dan sesudah melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat administrasi yang harus disiapkan oleh guru. Administrasi guru dapat berupa RPP, silabus, jurnal, kalender pendidikan, program tahunan, program semester, analisis SK/KD, prosedur penilaian, KKM, buku presensi, dan lain sebagainya. Masih ada sebagian besar guru memandang bahwa pekerjaan administrasi tersebut menyusahkan guru, namun sesungguhnya administrasi tersebut memudahkan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Pada kenyataannya tidak semua guru tertib dalam membuat administrasi guru tersebut. Administrasi guru yang harusnya dibuat oleh guru yang bersangkutan, seringkali hanyalah hasil dari *copy paste* dari waktu ke waktu tanpa ada perubahan dan perbaikan.

Ketika melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya, kebanyakan guru hanya beranggapan bahwa yang penting tugasnya dilaksanakan. Sedangkan guru dituntut untuk membuat peserta didik menjadi lebih paham dengan apa yang disampaikan, membuat peserta didik mendapatkan tambahan ilmu dan memiliki wawasan yang luas. Selain itu guru juga tidak hanya dituntut untuk mengajarkan ilmu akademik saja, namun guru juga dituntut untuk mampu mendidik moral peserta didik sehingga memiliki

karakter yang baik. Namun, kenyataannya dilapangan kebanyakan guru belum mementingkan hal tersebut. Ketika guru sudah mengajar di kelas, memberi nilai, membuat administrasi guru, maka akan beranggapan bahwa tugasnya sudah selesai tanpa mengevaluasi pemahaman peserta didik lebih mendalam. Oleh karena itu, budaya kerja yang produktif belum tertanam pada guru.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja. Faktor tersebut bisa berasal dari diri guru tersebut, dapat pula disebabkan rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Faktor yang berasal dari diri pribadi guru dapat berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Rekan kerja yang tidak memiliki semangat kerja tinggi juga akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang lainnya. Biasanya guru yang rajin akan terbawa menjadi santai karena pengaruh dari teman sejawatnya. Lingkungan kerja yang nyaman juga akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja. Pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena pemimpin merupakan orang yang mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru.

Keterlaksanaan pembelajaran yang baik tidak terlepas dari peran kepala sekolah selaku manajer dalam instansi sekolah. Kepala sekolah harus dapat menuntun warga sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu memberikan

motivasi terhadap warga sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mengenal lebih dekat kepada setiap warga sekolah agar lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya melalui komunikasi interpersonal. Membangun komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman merupakan salah satu cara agar lebih mudah dalam pencapaian tujuan.

SMK Negeri 4 Klaten merupakan salah satu sekolah yang memiliki Kepala Sekolah tergolong dalam umur yang masih muda. Kedisiplinan dari kepala sekolah sudah terlihat sangat baik, karena selain berangkat tepat waktu, kepala sekolah yang memimpin SMK N 4 Klaten selalu pulang pukul empat sore untuk melayani warga sekolah terkecuali jika ada kepentingan yang lebih diutamakan maka terpaksa pulang lebih awal.

Masalah yang dapat dilihat dari hasil pengamatan adalah belum terjalannya komunikasi interpersonal antara guru dengan kepala sekolah, atau memang budaya kerja pimpinan belum dapat ditiru oleh warga sekolah dan guru yang lain. Keadaan inilah yang menarik untuk diteliti lebih mendalam. Melalui komunikasi interpersonal diharapkan dapat membangun budaya kerja yang baik. Komunikasi interpersonalpun sementara masih banyak hambatan untuk dilakukan. Kepala sekolah tentunya juga memiliki tanggungjawab kedinasan lain yang harus diurus, sehingga akan kesulitan untuk dapat melakukan komunikasi yang intensif dengan setiap guru untuk bertukar pikiran.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat dikatakan demikian karena pemimpin mampu mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal, selain hal tersebut, pemimpinlah yang mampu menciptakan sistem, prosedur, serta suasana kerja yang nyaman dan sesuai dengan keadaan kerja. Selain hal tersebut, pimpinanlah yang berhak dalam pengambilan sebuah keputusan yang tepat. Pimpinan memegang peran dominan dalam sebuah organisasi.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap terwujudnya kinerja guru yang baik. Kinerja guru memiliki peran yang sangat besar terhadap kemajuan pendidikan di sekolah. Kemajuan pendidikan di sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap penciptaan lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap penciptaan generasi bangsa yang berkualitas. Jika dilihat, kepemimpinan di SMK N 4 Klaten cukup baik. Namun, hal ini belum pernah diteliti di SMK N 4 Klaten secara lebih mendalam. Oleh karena itu, perlu diketahui seberapa tinggi peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan guru belum sesuai dengan harapan.
2. Metode mengajar yang digunakan guru belum bervariasi.
3. Media yang ada di sekolah belum dimanfaatkan secara maksimal.
4. Budaya kerja yang produktif belum terlaksana secara maksimal.
5. Sebagian besar guru masih memiliki kinerja yang rendah terhadap tugasnya.
6. Ketertiban guru dalam membuat administrasi sekolah masih rendah.
7. Komunikasi interpersonal antara guru dan kepala sekolah belum terlaksana secara maksimal.

C. Batasan Masalah

Permasalahan dalam kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sangatlah banyak, namun peneliti tidak akan mampu meneliti secara keseluruhan. Sehubungan dengan terbatasnya kemampuan, waktu, dan biaya dari peneliti, maka penelitian ini hanya ingin meneliti identifikasi masalah dari nomor 5 yakni sebagian guru masih memiliki kinerja yang rendah terhadap tugasnya. Melalui identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini akan meneliti tentang peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Walaupun SMK di Indonesia sangat banyak, namun penelitian ini hanya akan dilaksanakan di SMKN 4 Klaten.

D. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:
Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap peningkatan kinerja guru sehingga mutu pendidikan semakin meningkat. Selain hal tersebut, secara khusus penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah menjadi lebih baik.

2. Secara Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Kepala Sekolah dalam memimpin sekolah dan dalam pengambilan keputusan.

b. Bagi Peneliti

Terhadap peneliti, adanya penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan, pengalaman, serta pengetahuan baik itu dari hasil penelitian maupun dari orang-orang yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini.

c. Bagi SMKN 4 Klaten

Terhadap SMKN 4 Klaten, adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja kepemimpinan baik kepala sekolah maupun guru dan karyawan, sehingga mutu pendidikan yang dilaksanakan di SMK N 4 Klaten semakin meningkat dan mampu menarik konsumen untuk memilih sekolah di SMK N 4 Klaten.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menjadi guru bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Apabila dilihat, tugas guru hanyalah mengajar. Namun, dibalik itu semua, guru memiliki berbagai macam tugas dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan baik itu berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar maupun tugas lain yang tujuannya menunjang pendidikan, namun tidak berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar.

Agar mutu pendidikan di Indonesia semakin meningkat, diperlukanlah guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas jika didukung dengan media dan sarana prasarana yang memadai serta peserta didik yang memiliki motivasi belajar yang tinggi. Berkualitas atau tidaknya guru dinilai dari kualitas kerja guru yang berkaitan. Sebelum memahami tentang kinerja guru, alangkah lebih baiknya jika dipahami terlebih dahulu apa yang disebut dengan kinerja.

Jika mendengar kata kinerja, yang ada di bayangan pasti adalah cara kerja seseorang. Menurut Mulyasa (2013: 88) “Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya”.

Kinerja dari pandangan Mulyasa (2013: 88) ini adalah sesuatu yang bisa dilihat mulai dari bentuk fisik, tingkah laku hingga hasil kerjanya.

Stephen P. Robbin dalam Hadari Nawawi (2006: 62) mengatakan bahwa “kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Dapat diartikan bahwa kinerja menurut Stephen P. Robbin adalah hasil yang dicapai dari kerja seorang pegawai. Kinerja ini tidak dilihat dari proses kerja yang dilakukan. Tidak dilihat pula melalui etika kerja, serta penampilan fisik tenaga kerja. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Hadari Nawawi (2006: 64) mengatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya dikatakannya juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Hadari Nawawi (2006: 66) menambahkan bahwa “pengertian kinerja di dalamnya mengandung tiga unsur utama yakni kemampuan, usaha, dan kesempatan yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai”. Oleh karena itu, dalam pengertian yang bersifat praktis, kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Merangkum dari beberapa pendapat diatas, kinerja dapat diartikan sebagai usaha seorang tenaga kerja yang dilakukan

untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab. Tidak hanya prosesnya saja, namun tugas yang dihasilkan juga harus sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja guru saat ini sedang marak dibicarakan semenjak adanya program Penilaian Kinerja Guru (PKG). PKG bukan untuk menyulitkan tugas seorang guru, namun PKG dilaksanakan guna mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Kinerja yang dinilai adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan lain.

Kinerja guru menurut Mulyasa (2013: 88), adalah “.....suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya”. Melihat beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah proses pencapaian tugas yang menjadi tanggungjawab guru baik yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran maupun yang tidak berkaitan langsung dengan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Penilaiannya dapat melalui hasil dari kerja yang dilakukan oleh guru tersebut, contohnya saja administrasi belajar

yang dibuat seperti RPP, serta dapat berupa pengamatan yang dilakukan setiap harinya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Melakukan pekerjaan tentunya terdapat pengaruh-pengaruh baik dari dalam diri sendiri maupun pengaruh dari luar yang dapat meningkatkan kualitas kerja, bahkan dapat menurunkan kualitas kerja. Perusahaan atau organisasi tempat bekerja tidak hanya berisi seorang saja, namun terdiri dari berbagai karyawan yang akan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Martinis Yamin dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 43), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru,
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru,
- 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim,
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 13-14) ada dua yakni faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang artinya sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugasnya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja secara maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*). Pimpinan dan bawahan yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 26-27) faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yakni:

- 1) Faktor dari dalam diri sendiri (intern), adalah faktor yang berasal dari diri *pekerja* tersebut. Faktor intern ini contohnya

adalah kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja.

- 2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern), adalah faktor yang ditimbulkan dari luar diri pekerja. Faktor ekstern dapat berasal dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas, kegiatan guru di sekolah.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan banyak sekali, namun dari sekian banyaknya faktor, yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yakni adalah faktor kepemimpinan. Hal ini juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 80) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena cara menjalin hubungan dengan pekerja, memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, dan mengembangkan serta memberdayakan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Menurut Sondang P. Siagian (2006: 3), kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja pegawai. Kepemimpinan ini dapat dilihat dari cara pemimpin mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugas

yang menjadi tanggungjawabnya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Melalui beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi kedalam dua kelompok. Pertama berasal dari guru tersebut yang dapat berupa motivasi kerja, ketrampilan kerja, kemampuan, pengetahuan, kesehatan, dan kepribadian. Kedua berasal dari luar pribadi guru tersebut, contohnya saja lingkungan kerja, rekan kerja, pimpinan, sarana dan prasarana.

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator yang dinilai dalam kinerja guru banyak sekali, baik yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran maupun sebagai penunjang kegiatan pembelajaran. Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan tugas tambahan guru adalah tugas yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran, misalnya saja menjadi wali kelas, menjadi ketua prodi, menjadi kepala laboratorium atau ruang praktik, menjadi kepala sekolah, dan lain sebagainya.

Berikut ini indikator yang dinilai dari kinerja guru menurut Kemendiknas (<http://www.bermutuprofesi.org>):

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 kompetensi yang dikelompokkan kedalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mempermudah penilaian dalam PK Guru, 24 kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh BSNP.

Kompetensi guru dibagi kedalam 4 yakni pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Setiap kompetensi dijabarkan lagi kedalam beberapa indikator. Adapun pembagian kompetensi tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Kompetensi Guru Kelas/Guru Mata Pelajaran

No.	Ranah Kompetensi	Jumlah	
		Kompetensi	Indikator
1	Pedagogik	7	45
2	Kepribadian	3	18
3	Sosial	2	6
4	Profesional	2	9
	Total	14	78

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin merupakan penanggungjawab terbesar dalam organisasi yang dipimpinnya tersebut. Tidak hanya sebagai penanggungjawab, pemimpin juga memiliki peranan lain dalam

sebuah organisasi. Namun, sebelum memahami arti pentingnya pemimpin, tentu saja harus memahami apa yang disebut dengan pemimpin terlebih dahulu.

Menurut Gardner dalam bukunya Husaini Usman (2012: 1) “Pemimpin adalah orang-orang yang menjadi contoh, mempengaruhi perilaku pengikutnya secara nyata melalui sejumlah perasaan-perasaan signifikan pengikutnya”. Melihat pendapat Gardner tersebut, pemimpin merupakan orang yang menjadi panutan bagi bawahannya. Agar menjadi panutan yang baik pemimpin harus memberikan contoh sikap dan perilaku yang positif.

Bush dalam Husaini Usman (2012: 1), berpendapat bahwa “Pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memberi motivasi-motivasi, dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahannya”. Pemimpin menurut pandangan Bush adalah orang yang berada di dalam organisasi yang menentukan tujuan-tujuan, sehingga tujuan yang ada bukanlah tujuan yang ditetapkan bersama. Bawahan atau karyawan hanyalah sebagai pembantu organisasi untuk memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan tersebut.

Kenyataannya apapun bentuk suatu organisasi, pasti memerlukan seseorang untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Pemimpin dipilih karena memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif dalam kelompoknya. Pemimpin dibedakan

kedalam dua macam, yakni pemimpin formal dan pemimpin nonformal. Pemimpin formal adalah pemimpin yang diangkat dengan surat keputusan dari pihak yang berwenang. Sedangkan pemimpin nonformal adalah pemimpin yang diangkat tanpa surat keputusan karena diangkat oleh kelompok non formal.

Seseorang yang menduduki posisi pemimpin di dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Pemimpin dan kepemimpinan adalah obyek dan subyek pemimpin adalah orang yang memimpin atau orang yang terpilih sebagai pemimpin. Sedangkan kepemimpinan adalah kegiatannya. Melihat dari segi organisasi, menurut Hadari Nawawi dan Martini Hadari (2012: 11) “kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama”.

Kepemimpinan merupakan topik yang sangat menarik untuk dibicarakan. Disebut demikian karena pemimpin merupakan sosok yang menjadi perhatian semua orang. Kepemimpinan didefinisikan sesuai dengan sudut pandang setiap orang yang melihatnya. Sudut pandang itu bisa dilihat dari dunia pendidikan, sosial, ekonomi, budaya, secara struktural, maupun non struktural, dan sudut pandang lain sesuai dengan kepentingan orang yang mendefinisikannya.

Definisi kepemimpinan secara luas didefinisikan oleh Veithzal Rivai (2004: 2) yang mengemukakan bahwa “Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Melihat pendapat tersebut pemimpin memiliki kekuasaan dalam menentukan tujuan, namun kekuasaan itu tidak dimiliki secara penuh oleh pemimpin karena tujuan organisasi dimusyawarahkan secara bersama, sehingga pemimpin hanya dapat mempengaruhi dalam penentuan tujuan serta memimpin dalam musyawarah dan mengambil keputusan. Setelah tujuan itu selesai ditetapkan, kemudian pimpinan memiliki tugas untuk memotivasi bawahannya dan mempengaruhi agar organisasi yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Sharman dalam buku Husaini Usman (2012: 2-3) mengartikan kepemimpinan kedalam beberapa pandangan, yakni adalah:

- 1) Segala kegiatan atau tindakan yang dilakukan dengan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diinginkan dan diharapkan;
- 2) Sasaran dari tindakan tersebut adalah masyarakat, bawahan, institusi-institusi, dan siswa;

- 3) Guna mewujudkan yang abstrak seperti visi dan sebagainya maka dilakukan bimbingan;
- 4) Agar tidak terjadi kesalahan pembagian tugas, maka bawahan diminta untuk menyampaikan minatnya.

Menurut Husaini Usman (2012: 3) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar berperilaku seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan akhir organisasi”. Gill dalam Husaini Usman (2012: 2) berpendapat bahwa “Definisi kepemimpinan pada tahun 1920-an adalah kemampuan mempengaruhi yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan bawahan menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerja sama”.

Lain halnya dengan Hadari Nawawi dan Martini Hadari (2012: 9) yang mendefinisikan bahwa “Kepemimpinan diartikan berdasarkan dua konteks yang berbeda, yakni kepemimpinan dalam konteks struktural dan non struktural”. Kepemimpinan dalam konteks struktural dan non struktural adalah kepemimpinan yang diartikan dari bentuk organisasi yang dipimpin.

Kepemimpinan dalam konteks struktural terikat pada pembedaan kerja yang disebut struktur organisasi. Hadari Nawawi dan Martini Hadari (2012: 9) menjelaskan pula bahwa “Kepemimpinan dalam konteks struktural adalah kepemimpinan yang dilaksanakan dalam organisasi formal yang memiliki struktur

yang relatif permanen dan mekanisme serta prosedur kerja statis, pasti, dan teratur”.

Melalui konteks ini, Hadari Nawawi dan Martini Hadari (2012:

11) mengartikan kepemimpinan sebagai:

- 1) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tanpa keikutsertaan anggota kelompok merumuskannya.
- 2) Kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
- 3) Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok unit/bidangnya masing-masing.

Kepemimpinan dalam konteks non-struktural pada dasarnya organisasi yang dipimpin adalah organisasi non-formal yang tidak berorientasi pada struktur secara kaku. Walaupun organisasi tersebut organisasi non-formal, namun tetap memiliki unit-unit di dalamnya, akan tetapi karena unit-unit tersebut tidak diterapkan secara formal, maka sifatnya menjadi semi permanen. Kepemimpinan yang dipandang melalui konteks non-struktural menurut Hadari Nawawi dan Martini Hadari (2012: 13), adalah:

- 1) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama.
- 2) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing perasaan, pikiran, dan tingkah laku orang lain, agar terdorong

mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam melaksanakan kegiatan yang terarah pada pencapaian tujuan bersama.

- 3) Kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai kemampuan memberikan motivasi agar anggota kelompok/organisasi bergerak/melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

Melalui beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memotivasi, mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila bawahan banyak yang sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, serta dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal, maka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut akan semakin mudah.

b. Gaya Kepemimpinan

Memimpin bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Semakin banyak anggota yang dipimpin, akan semakin banyak tantangan dalam memimpin. Mengapa demikian, karena semakin banyak karakteristik dari setiap bawahan, pimpinanpun harus menyesuaikan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi setiap bawahannya.

Veithzal Rivai (2004: 64) memberikan pendapatnya tentang kepemimpinan:

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yang terperinci dijabarkan lagi menjadi delapan pola. Ketiga pola dasar dalam gaya kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2004: 56):

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas,
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama,
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Ketiga pola dasar diatas tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Antar pola tersebut saling mengisi satu dengan lainnya, sehingga apabila salah satu tidak ada maka akan terjadi kekosongan dan hasil yang diharapkan tidak akan terwujud dengan maksimal. Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut, terbentuklah tiga tipe pokok dalam kepemimpinan. Terdapat tiga tipe kepemimpinan yang dianalisis, antara lain:

- 1) Tipe Kepemimpinan Otoriter. Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin pada tipe ini bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang lain yang dipimpin merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut dengan bawahan atau anak buah. Tugas anak buah adalah

pelaksana keputusan, pelaksana perintah, dan pelaksana kehendak pimpinan. Tipe ini, bawahan tidak dapat tumbuh kreativitasnya, karena tanpa diperintah dari atasan, tidak ada yang boleh ia kerjakan.

Bawahan tidak boleh dan tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif, mengeluarkan pendapat dan menyampaikan kreativitasnya. Berfikir dan menetapkan keputusan untuk kepentingan organisasi/kelompok, adalah hak dan wewenang dari pimpinan.

- 2) Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas. Pemimpin hanya berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin baik dalam mengambil keputusan, melakukan kegiatan, baik yang berhubungan dengan tanggungjawabnya dalam organisasi tersebut, maupun kepentingan pribadinya. Tipe kepemimpinan ini, pemimpin hanya berfungsi sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya.
- 3) Tipe Kepemimpinan Demokratis. Tipe kepemimpinan yang menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam kelompoknya. Kepemimpinan ini memberikan kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Kemauan, kehendak,

kemampuan, buah pikiran, pendapat/perhatian, kreativitas, inisiatif, dan lain-lain yang berbeda selalu dihargai dan disalurkan secara wajar. Kepemimpinan demokrasi adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Metode seperti ini, menjadikan bawahan semakin kreatif sehingga organisasi yang dipimpin akan semakin berkembang karena banyak pemikiran yang berpartisipasi dalam memajukan organisasi (Veithzal Rivai. 2004: 56-57).

c. Peran Kepemimpinan

Pemimpin merupakan panutan dari anggota kelompok yang dipimpin. Selain menjadi panutan, pemimpin memiliki tugas-tugas lain. Menurut Iyeng Wiraputra (1976: 10) “Titik berat beralih dari pemimpin sebagai seorang yang membuat rencana, berfikir, dan mengambil tanggungjawab”. Tugas pemimpin sangatlah berat, karena mulai dari awal yakni cita-cita, tujuan, visi, adalah tugas dari pemimpin untuk merencanakannya. Setelah tujuan tersebut ada, kemudian pemimpin mengarahkan anggotanya untuk melaksanakan tugas dari setiap *job desk* masing-masing. Seluruh kegiatan yang dilaksanakan merupakan tanggungjawab dari pemimpin.

Menjadi seorang pemimpin merupakan sebuah pengabdian yang sangat besar terhadap sebuah organisasi. Dapat dikatakan demikian karena pemimpin memiliki peranan yang banyak dalam

sebuah organisasi. Adapun peran pemimpin menurut Iyeng Wiraputra (1976: 10-12) adalah:

- 1) Pemimpin membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik. Apabila seorang pemimpin merasa bahwa dirinya sebagai seorang yang membutuhkan kerjasama dengan orang lain, dengan memiliki fungsi khusus, dengan sikap yang didasarkan atas penghargaan terhadap nilai integritas, akan berhasil untuk menciptakan suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan.
- 2) Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri. Pemimpin akan bertanggungjawab dan ikut serta dalam memberikan perangsang serta bantuan kepada kelompok yang dipimpinnnya dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.
- 3) Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja. Pemimpin membantu kelompoknya dalam menganalisa situasi dan kemudian memutuskan dan menetapkan prosedur yang paling praktis dan efektif untuk diterapkan.
- 4) Pemimpin bertanggungjawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Meskipun pemimpin memiliki kebebasan untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan saran, ia hendaknya jangan membiasakan diri untuk mengambil keputusan bagi orang-orang lain.

- 5) Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukannya dan kemudian berani menilai hasilnya secara jujur dan obyektif agar kelompok tersebut mengetahui hasil kerjanya secara nyata.

Menurut Wahjosumidjo (1999: 42) kepemimpinan memiliki empat macam tugas penting:

- 1) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi.
- 2) Pengejawantahan tujuan organisasi.
- 3) Mempertahankan keutuhan organisasi.
- 4) Mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi.

Pemimpin memiliki peran yang sangat besar terhadap organisasi yang dipimpinnya. Melalui beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran dari seorang pemimpin adalah dimulai dari membuat tujuan dan merencanakan visi dan misi yang akan dicapai oleh sebuah organisasi. Setelah tujuan, visi, dan misi, pemimpin juga berperan dalam mengarahkan anggotanya untuk melaksanakan tugas guna mencapai tujuan dengan menggunakan prosedur kerja yang telah ditetapkan bersama. Pemimpin juga berperan dalam pengambilan keputusan. Agar terjaga keharmonisan dalam organisasi baik antara bawahan dengan pimpinan atau bawahan dengan bawahan, maka kepala sekolah memiliki peran untuk menjaga agar terciptanya iklim sosial yang baik. Hal yang

paling utama dari peran seorang pemimpin adalah bertanggung jawab atas organisasi yang dipimpinnya.

3. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Pemimpin dalam organisasi sekolah disebut dengan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pejabat tertinggi dalam lingkup organisasi sekolah tersebut. Wahjosumidjo (1999: 83) menyatakan bahwa

Kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.

Lain halnya dengan Rahman dkk (2006: 106), yang berpendapat bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan *structural* (kepala sekolah) di sekolah”. Meninjau pendapat Rahman ini, kepala sekolah awalnya hanyalah seorang guru, namun dengan kelebihan yang dimiliki baik dilihat dari kinerja, wawasan, dan kemampuan dalam memimpin, maka guru tersebut diberi tanggungjawab yang lebih tinggi yakni menjadi kepala sekolah.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi untuk memimpin sekolah karena

memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumberdaya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tindakan kepala sekolah tidak secara langsung mengenai objek pendidikan. Guru serta karyawan sekolah merupakan perantara untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Mulyasa (2009: 98) seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

- a) Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)
- b) Kepala sekolah sebagai manajer
- c) Kepala sekolah sebagai administrator
- d) Kepala sekolah sebagai supervisor
- e) Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)
- f) Kepala sekolah sebagai inovator
- g) Kepala sekolah sebagai motivator

Kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memotivasi, mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan Kepala Sekolah adalah guru yang diberikan tanggungjawab yang lebih

tinggi untuk memimpin sekolah karena memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumberdaya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah proses memimpin dan mengarahkan bawahan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan cara mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki kriteria sebagai berikut (Mulyasa. 2009: 126):

- a) Kepala sekolah harus mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan poses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
- b) Kepala sekolah harus dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c) Kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat baik masyarakat disekitar lingkungan kerja ataupun masyarakat dilain tempat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.

- d) Kepala sekolah harus mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan karyawan sekolah.
- e) Kepala sekolah harus mampu bekerja dengan tim manajemen.
- f) Kepala sekolah harus berusaha agar berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh James Mardianto Mallingara (2013) yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT)” dengan jenis penelitian *ex post facto*. Responden dari penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Kanelu sejumlah 40 orang. Penelitian ini menunjukkan bahwa:
(1) Terdapat hubungan positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,482 > 0,312$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$; (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,430 > 0,312$) dan

nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$; (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang ditunjukkan dengan nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} ($0,591 > 0,312$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Cucu Risnawati (2012) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya” dengan jenis penelitian casual komparatif. Responden penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Sukapura sejumlah 64 orang. Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,450 > 2,000$) dan r_{hitung} bernilai positif sebesar 0,560. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,661 > 2,000$) dan r_{hitung} bernilai positif sebesar 0,646. (3) Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, hal ini dibuktikan dengan $R_{y(1,2)}$ bernilai positif 0,705 nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,078 > 3,15$) dan r_{hitung} bernilai positif sebesar 0,705.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Risma Istiarini (2012) yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012” dengan jenis penelitian kuantitatif. Responden dari penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 1 Sentolo sejumlah 45 orang. Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo dengan koefisien korelasi (r) 0,410, koefisien determinasi (r^2) 0,618, dan harga t hitung 2,952 lebih besar dari t tabel 1,99; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 dengan koefisien korelasi (r) 0,537, koefisien determinasi (r^2) 0,288, dan harga t hitung 4,173 lebih besar dari t tabel 1,99; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 dengan koefisien korelasi (R) 0,560, koefisien determinasi (R^2) 0,314, dan harga F hitung 9,603 lebih besar dari F tabel 3,230. X_1 memberikan sumbangan efektif sebesar 7,62% dan X_2 memberikan sumbangan efektif sebesar 23,75%.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan keseluruhan proses dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui peran kepemimpinan kepala

sekolah terhadap guru di SMK N 4 Klaten. Kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi dalam sebuah organisasi sekolah. Selain sebagai pemimpin kepala sekolah merupakan penanggungjawab kegiatan yang dilaksanakan dalam sekolah tersebut. Menjadi kepala sekolah memiliki tuntutan yang sangat tinggi untuk memimpin seluruh komponen di sekolah tersebut, baik siswa, guru, dan karyawan. Diatas kepemimpinan kepala sekolah masih ada kepemimpinan yang lebih tinggi lagi seperti dinas pendidikan, menteri pendidikan, dan yang paling tinggi adalah Presiden Indonesia.

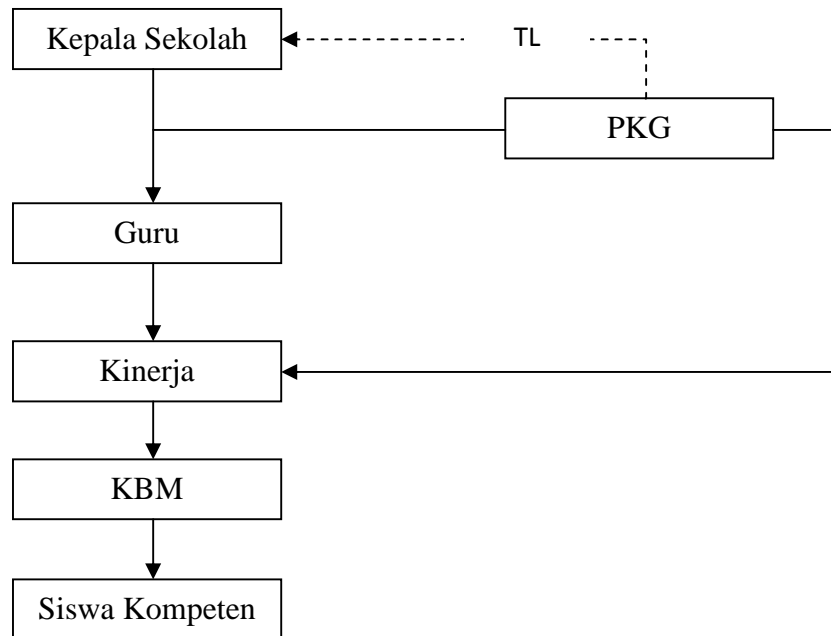
Tujuan utama dari sekolah adalah menghasilkan lulusan yang berkualitas. Apabila seluruh sekolah di Indonesia mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas, maka artinya pendidikan di Indonesia semakin meningkat kualitasnya. Kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia adalah guru. Kenapa guru? Karena, gurulah yang terjun langsung menghadapi siswa, mendidik, memotivasi, mengajarkan, membimbing, semuanya merupakan tugas dari guru ketika siswa tersebut berada di sekolah.

Sertifikasi guru merupakan salah satu apresiasi pemerintah terhadap guru. Selain sebagai apresiasi, sertifikasi guru ini juga bertujuan agar kinerja guru semakin meningkat. Penilaian Kinerja Guru merupakan salah satu test yang dilakukan guna mendapatkan sertifikasi tersebut. Penilaian Kinerja Guru sering dipandang menyusahakan tugas guru, namun sesungguhnya PKG bertujuan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu.

Bagi guru yang tidak lolos PKG maka akan mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

Kinerja guru sangat berpengaruh pula terhadap kemajuan pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam sekolah yang dapat mengawasi guru dengan intensitas yang lebih tinggi. Selain bertugas untuk mengawasi tentunya kepala sekolah juga harus mampu membimbing guru agar memiliki kinerja yang baik. Karena, tugas pemimpin bukan hanya memimpin namun juga harus mampu mengayomi bawahannya agar nyaman bekerja bersama sehingga kualitas kerja karyawanpun semakin meningkat. Melihat tugas pimpinan tersebut, tentu saja pimpinanpun berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan argumen diatas, maka dapat dirumuskan kerangka pikir dengan menggunakan bagan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Bagan Alur Kerangka Pikir

Keterangan:

—————▶ = Garis proses

————— = Garis koordinasi

- - - - -▶ = Garis proses ulang/revisi

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan di SMK N 4 Klaten?
2. Bagaimana kinerja guru di SMK N 4 Klaten?
3. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penyajian data pada penelitian ini dalam bentuk persentase. Fakta yang dibutuhkan didapatkan melalui angket, wawancara, dan hasil pengamatan di lapangan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK N 4 Klaten yang beralamat di jalan Mataram Nomor 5 desa Belangwetan kecamatan Klaten Utara kabupaten Klaten terhadap Kepala Sekolah dan seluruh guru di SMKN 4 Klaten. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 sampai 16 Juni tahun 2015.

C. Variabel Penelitian

Pada dasarnya variabel penelitian adalah suatu besaran yang dapat diubah atau berubah sehingga mempengaruhi peristiwa atau hasil penelitian.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yakni:

1. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja (Y)
2. Variabel bebas (*independent variables*), yaitu kepemimpinan (X).

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan variabel terikat (*dependent*). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang disebabkan atau dipengaruhi oleh adanya variabel bebas (*independent*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan, karena kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja guru. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja, karena kinerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh kepemimpinan.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan kajian teori pada BAB II peneliti memberikan definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memotivasi, mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
2. Kepala Sekolah adalah guru yang diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi untuk memimpin sekolah karena memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumberdaya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada.
3. Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses memimpin dan mengarahkan bawahan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk

mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan cara mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

4. Kinerja dapat diartikan sebagai usaha seorang tenaga kerja yang dilakukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.
5. Kinerja guru adalah suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

E. Populasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yang sering disebut sebagai penelitian populasi. Subyek penelitian adalah seluruh guru di SMK N 4 Klaten baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Wiyata Bakti (WB) dengan jumlah 75 responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Bukan hanya metode yang tepat saja yang mendukung keberhasilan sebuah penelitian, tetapi perlu adanya teknik pengumpulan data yang benar agar dapat menghasilkan data yang relevan. Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat yang dipilih atau digunakan oleh peneliti untuk

membantu mempermudah proses pengumpulan data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket, wawancara, dan pengamatan dokumentasi.

1. Angket

Bentuk angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tersebut menyediakan jawaban-jawaban yang dapat dipilih, sehingga responden hanya memilih saja jawaban yang sesuai dengan pendapatnya. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap peran kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 4 Klaten. Sebelum dilakukan penelitian, maka angket akan diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

2. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan petunjuk wawancara. Sebelum melakukan wawancara, peneliti akan membuat kerangka atau garis besar terkait dengan hal-hal yang akan ditanyakan dalam proses wawancara. Pedoman wawancara ini dibutuhkan untuk membantu ingatan peneliti serta agar pertanyaan yang diajukan tetap terfokus pada masalah yang ingin diungkap. Wawancara ini ditujukan kepada kepala sekolah SMKN 4 Klaten. Wawancara yang dilakukan guna memperoleh data yang berkaitan dengan keadaan umum SMK N 4 Klaten termasuk tentang kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah.

3. Kajian Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data yang telah tersedia dalam bentuk gambar, buku atau arsip sebagai pendukung penelitian dan kemudian akan dibandingkan dengan hasil wawancara yang berkaitan dengan kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Dokumen yang digunakan dapat berupa pedoman penilaian kinerja guru, buku pedoman PKB Guru, daftar guru, serta data kelembagaan SMK N 4 Klaten baik berupa sejarah SMK, fasilitas umum yang disediakan, keadaan guru dan karyawan, potensi siswa.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan atau dipilih untuk memudahkan dalam mengumpulkan data. Pada penelitian ini, untuk memudahkan pengumpulan data, alat yang dipilih adalah angket atau kuisisioner serta wawancara. Kuisisioner akan disebarakan kepada sampel penelitian yang telah ditentukan. Orang yang mengisi kuisisioner disebut dengan responden. Kuisisioner yang sudah diisi kemudian dikembalikan lagi kepada peneliti untuk diolah ketahap berikutnya.

Kuisisioner, menurut jenisnya terbagi kedalam tiga jenis, yakni kuisisioner terbuka, kuisisioner tertutup, dan kuisisioner gabungan. Kuisisioner tertutup adalah kuisisioner yang jawaban dari pertanyaan tersebut telah disediakan oleh peneliti. Tugas responden hanya memilih saja jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pilihannya. Kuisisioner tertutup adalah

kuisisioner dimana peneliti hanya memberikan pertanyaan saja, sehingga responden bebas mengungkapkan pendapatnya dari pertanyaan peneliti. Kuisisioner gabungan adalah kuisisioner yang menggabungkan antara kuisisioner tertutup dan kuisisioner terbuka. Jadi, didalam satu angket/kuisisioner tersebut terdapat kuisisioner yang telah disediakan jawabannya dan kuisisioner yang membebaskan responden untuk mengemukakan pendapatnya sesuai dengan pertanyaan peneliti. Penelitian ini menggunakan kuisisioner tertutup.

Kuisisioner yang digunakan menyediakan empat pilihan jawaban, yakni Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Karena pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan positif, sehingga skor yang digunakan adalah skor 4, 3, 2, 1, dengan pembagian yang dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Skor Pengukuran Instrumen

Pertanyaan Positif	
Jawaban	Skor
Selalu	4
Sering	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Adapun kisi-kisi instrumen secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi	Indikator	Angket	
		No. Butir	Jumlah
A. Pedagogik	1. Menguasai karakteristik peserta didik	1, 2, 3, 4	4
	2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	5, 6	2
	3. Pengembangan kurikulum	7, 8, 9	3
	4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik	10, 11, 12	3
	5. Pengembangan potensi peserta didik	13, 14, 15	3
	6. Penilaian dan evaluasi	16, 17	2
B. Kepribadian	7. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional	18, 19, 20, 21	4
	8. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	22, 23	2
	9. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	24, 25	2
C. Sosial	10. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	26, 27	2
	11. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	28, 29	2
D. Profesional	12. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	30, 31, 32, 33	4
	13. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	34, 35, 36	3
Jumlah			36

Wawancara dibutuhkan untuk melengkapi data penelitian yang tidak dapat diperoleh melalui angket. Sebelum melakukan wawancara, terlebih dahulu menyiapkan pedoman wawancara. Pedoman wawancara digunakan

agar saat melakukan penelitian pertanyaan yang akan diajukan selalu terfokus pada inti wawancara. Wawancara ini akan dilakukan terhadap kepala sekolah SMK N 4 Klaten. Adapun kisi-kisi wawancara dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Wawancara

Narasumber	Deskripsi Wawancara	Nomor Item
Kepala Sekolah	Pelaksanaan kepemimpinan	1, 2, 3, 4, 5.
	Kinerja guru	6, 7, 8, 9, 10.

H. Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipilih sebelum digunakan pada objek penelitian yang telah ditentukan, harus diuji terlebih dahulu. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tersebut. Instrumen yang baik akan menghasilkan data yang tepat yang akan membantu keberhasilan sebuah penelitian. Layak atau tidaknya instrumen yang digunakan akan ditentukan pada tahap ini.

Uji coba instrumen penelitian ini akan dilakukan pada populasi yang berbeda tetapi mewakili karakteristik keseluruhan responden yang akan dijadikan sampel penelitian. Uji coba instrumen penelitian ini dilakukan terhadap guru di SMK N 1 Sawit Boyolali. Memilih SMK N 1 Sawit Boyolali karena sekolah ini sama-sama memiliki lingkungan sekolah yang hampir sama yaitu di pertengahan antara desa dan kota.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat kevalidan sebuah instrumen.

Menggunakan instrumen penelitian yang memiliki tingkat kevalidan

yang tinggi, akan menghasilkan data yang sesuai dengan kenyataannya atau sesuai dengan kejadian yang sebenarnya. Data yang dikatakan valid adalah data yang sesuai dengan kebenaran aslinya. Rumus yang digunakan untuk mengetahui validitas sebuah data adalah *Product Moment* dari *Pearson* dalam buku Suharsimi Arikunto (2006: 213), sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = jumlah skor butir

Y = jumlah skor total

XY = jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

X^2 = jumlah kuadrat dari skor butir

Y^2 = jumlah kuadrat dari skor total

N = jumlah responden

Apabila r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5%, maka butir pernyataan tersebut valid. Namun, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka butir pernyataan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menguji keajegan suatu alat ukur penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut memberikan hasil yang sama walaupun dilakukan berulang-ulang dalam waktu yang berbeda, dan tetap menggunakan instrumen yang sama, asalkan jangka waktunya tidak terlalu lama. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen adalah *Cronbach's coefficient alpha* dalam buku Sugiyono (2005: 282) sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = *Cronbach coefficient alpha* (reliabilitas instrumen)

k = mean kuadrat antara subyek

S_i^2 = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Instrumen dikatakan reliabel jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} instrumen dikatakan tidak reliabel atau nilai r_{hitung} dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r dengan ketentuan dikatakan reliabel jika $r_{hitung} \geq 0,600$.

I. Teknik Analisis Data

Data yang telah didapat, selanjutnya dilakukan analisis. Teknik analisis adalah proses menafsirkan data yang telah didapat dari penelitian. Teknik analisis data yang dipilih telah disesuaikan dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, yakni untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Penafsiran data yang dilakukan ditempuh dengan cara sebagai berikut:

1. *Editing*

Angket yang telah diisi oleh responden kemudian dilakukan pengecekan ulang. Apabila angket yang telah diisi tersebut terdapat butir soal yang terlewatkan, maka angket dikembalikan ke responden yang bersangkutan. Tujuannya adalah untuk mengisi butir soal yang terlewatkan tersebut.

2. *Tabulating*

Langkah kedua adalah tabulating. Yakni adalah pengolahan data dengan memindahkan jawaban yang terdapat pada angket ke dalam tabulasi atau tabel. Angket yang telah diolah kemudian dilakukan analisis data dengan deskriptif persentase. Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Hermawan Warsito (1992: 59) sebagai berikut:

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

Keterangan:

P = Persentase

f = Frekuensi (jumlah jawaban responden)

N = *Number of cases* (jumlah responden)

3. *Analiting* atau Interpretasi

Setelah data dipersentasikan, kemudian data tersebut diolah secara verbal. Rumus yang digunakan untuk mengidentifikasi patokan nilai rata-rata ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) dengan skala dari Saifudin Azwar (2009: 109) dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Skala Kategori

No	Rentang Nilai (i)	Kategori
1	Di atas $M_i + 1,5 S_{di}$	Sangat Berperan
2	$M_i + 0,5 S_{Di}$ s.d $< M_i + 1,5 S_{Di}$	Berperan
3	$M_i - 0,5 S_{Di}$ s.d $< M_i + 0,5 S_{Di}$	Cukup Berperan
4	$M_i - 1,5 S_{Di}$ s.d $< M_i - 0,5 S_{Di}$	Kurang Berperan
5	Di bawah $M_i - 1,5 S_{Di}$	Tidak Berperan

Keterangan :

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

4. *Concluding*

Langkah terakhir dari penelitian ini adalah *concluding*. *Concluding* adalah penarikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan. Data yang diperoleh melalui angket dan wawancara disimpulkan secara deskriptif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten. Peran kepemimpinan dilihat dari kesesuaian program kerja yang dilaksanakan dan dirancang oleh kepala sekolah dengan kompetensi kinerja guru yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kompetensi guru memiliki 4 ranah kompetensi, 14 kompetensi dan kemudian dijabarkan kedalam 48 indikator. Penelitian ini menggunakan 13 kompetensi sebagai standar pengukuran peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Data yang digunakan adalah data primer hasil angket yang disebarkan kepada guru di SMK N 4 Klaten yang berjumlah 75 orang.

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

a. Deskripsi Data Umum

SMK Negeri 4 Klaten dahulunya adalah Sekolah Pendidikan Guru (SPG). SPG setingkat dengan SMA/SMK pada era sekarang ini. SPG merupakan sekolah yang berfungsi untuk mencetak guru pada tahun 60-an. Sekolah yang memiliki tujuan utama untuk menghasilkan guru ini berdiri pada tanggal 1 Agustus 1962. Sekolah ini beroperasi sebagai sekolah pendidikan guru selama 27 tahun saja. Hal ini dikarenakan pada tahun 1989 pemerintah menghapuskan SPG, sehingga pada tahun 1989 sekolah tersebut kemudian ditutup.

Kemudian pada tahun yang sama sekolah tersebut dialih fungsikan menjadi Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA). Pada tahun 1990 sekolah ini baru mulai beroperasi berdasarkan SK Nomor 0426/0/1990 dan diberi nama SMEA Negeri 2 Klaten. Tidak lama kemudian, pada tahun 1998 sekolah tersebut berganti nama menjadi SMK N 4 Klaten.

Visi dari SMK N 4 Klaten adalah “Menjadi Sekolah yang Berkarakter, Unggul, Berprestasi dan Berwawasan Lingkungan”. Sedangkan Misi dari SMK N 4 Klaten adalah:

- 1) Menciptakan tenaga kerja profesional yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Menciptakan tenaga kerja menengah yang terampil, mandiri, dan mampu bersaing di era globalisasi.
- 3) Menciptakan tamatan untuk studi lanjut.
- 4) Menciptakan semua warga sekolah peduli lingkungan.

Selain visi dan misi, SMK N 4 Klaten juga memiliki tujuan, yakni sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan status SMK Negeri 4 Klaten dari taraf Nasional ke taraf Internasional.
- 2) Meningkatkan kualifikasi tenaga kependidikan berwawasan lingkungan.
- 3) Meningkatkan kualitas pembelajaran berbasis lingkungan.

- 4) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana sesuai standar sarana prasarana berbasis lingkungan.
- 5) Meningkatkan prestasi kegiatan kesiswaan.
- 6) Meningkatkan pemasaran tamatan.
- 7) Meningkatkan kualitas hasil belajar peserta Diklat.
- 8) Meningkatkan semua warga sekolah peduli terhadap kegiatan ramah lingkungan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) N 4 Klaten beralamatkan di Jl. Mataram nomor 5 desa Belangwetan, Kecamatan Klaten Utara, Kabupaten Klaten. Walaupun tidak berada di tengah kota, namun letak gedung SMK N 4 Klaten sangat strategis untuk dijangkau karena terletak dipinggir jalan raya, sehingga akses kendaraan umum sangat mudah untuk dijangkau. Batas wilayah SMK N 4 Klaten adalah:

- 1) Utara : Desa Kerun Baru, Kec. Belangwetan
- 2) Barat : perumda Kec. Belangwetan
- 3) Selatan : Desa Kerun Baru, Kec. Belangwetan
- 4) Timur : Dukuh cantelan, Ketandan

b. Potensi Fisik Sekolah

SMK Negeri 4 Klaten merupakan sekolah yang memperoleh gelar sekolah adiwiyata. Hal ini dikarenakan warga sekolah sangat peduli dengan lingkungan. Penghijauan dan penataan sekolah selalu

dilakukan sehingga sekolah ini terlihat asri dan nyaman untuk ditempati. Lahan yang dimiliki oleh SMK Negeri 4 Klaten adalah 15.995 M2. Selain hal tersebut, SMK N 4 Klaten juga menyediakan sarana dan prasarana penunjang kegiatan belajar mengajar yang lengkap. Beberapa kelas telah dilengkapi dengan LCD untuk membantu kegiatan belajar mengajar di kelas. Adapun sarana dan prasarana yang lain dapat diuraikan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Sarana dan Prasarana SMK N 4 Klaten

No.	Kategori	Keterangan	Jumlah	Keterangan
1.	Prasarana	Luas Tanah	15.995	M ²
2.	Prasarana	Luas Bangunan	4345	M ²
3.	Sarana	Ruang Kepala Sekolah	1	Ruang
4.	Sarana	Ruang Guru	4	Ruang
5.	Sarana	Ruang TU	1	Ruang
6.	Sarana	Ruang BK	1	Ruang
7.	Sarana	Ruang UKS	1	Ruang
8.	Sarana	Laboratorium Komputer	2	Ruang
9.	Sarana	Laboratorium Komputer Akuntansi	1	Ruang
10.	Sarana	Laboratorium Bahasa	1	Ruang
11.	Sarana	Laboratorium Akuntansi	1	Ruang
12.	Sarana	Laboratorium Administrasi Perkantoran	1	Ruang
13.	Sarana	Laboratorium IPA	1	Ruang
14.	Sarana	Ruang Teori	30	Ruang
15.	Sarana	Kamar Mandi/toilet	7	Ruang
16.	Sarana	Ruang OSIS	1	Ruang
17.	Sarana	Tempat Parkir	3	Ruang
18.	Sarana	Ruang Praktik Mengetik	1	Ruang
19.	Sarana	Ruang Praktik Pemasaran	1	Ruang
20.	Sarana	Ruang Bantara	1	Ruang
21.	Sarana	Aula	1	Ruang
22.	Sarana	Perpustakaan	1	Ruang
23.	Sarana	Mushola	1	Ruang
24.	Sarana	Lapangan Olah Raga	1	Lapangan
25.	Sarana	Lapangan Basket	1	Lapangan
26.	Sarana	Bisnis Center	1	Ruang
27.	Sarana	Kantin	2	Tempat

c. Potensi Siswa

SMK N 4 Klaten merupakan sekolah kejuruan kelompok bisnis dan manajemen, yang memiliki 4 program studi yakni administrasi perkantoran (AP), akuntansi (AK), pemasaran (PM), dan teknik komputer dan jaringan (TKJ). Lulusan dari program studi AP diharapkan mampu untuk melakukan pengelolaan dokumen kearsipan, kehumasan, perpustakaan dan protokoler baik secara manual maupun menggunakan komputer. Lulusan dari program studi AK diharapkan mampu melakukan pengolahan transaksi keuangan mulai dari jurnal sampai dengan menyajikan laporan keuangan perusahaan berbagai jenis perusahaan baik secara manual maupun menggunakan komputer. Lulusan dari program studi PM diharapkan mampu untuk melakukan pemasaran mulai perencanaan sampai dengan penyajian laporan pemasaran. Sedangkan lulusan dari program studi TKJ diharapkan mampu untuk melakukan pemrograman jaringan komputer, perakitan, perawatan dan/atau perbaikan dan aksesorisnya.

Guna menambahkan kreatifitas serta menumbuhkan minat dan bakat peserta didik, SMK N 4 Klaten menyediakan kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan diluar jam mengajar, yakni biasa dilaksanakan pada sore hari. Adapun kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan di SMK N 4 Klaten adalah:

- 1) Tari
- 2) Voly

- 3) Rohis
- 4) Mading
- 5) *English Speaking*
- 6) Musik
- 7) Bela diri
- 8) PMR (Palang Merah Remaja)

d. Potensi Guru dan Karyawan

SMK N 4 Klaten dipimpin oleh seorang kepala sekolah dengan 4 orang wakil kepala sekolah (wakasek), yakni wakasek kurikulum, wakasek kesiswaan, wakasek sarpras dan ketenagakerjaan, dan terakhir wakasek humas. Setiap wakasek memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bagiannya masing-masing. Guna melancarkan kegiatan belajar mengajar serta urusan administrasi sekolah, SMK N 4 Klaten juga memiliki karyawan. Jumlah karyawan yang dimiliki SMK N 4 Klaten sebanyak 13 orang.

Jumlah tenaga pengajar di SMK N 4 Klaten sebanyak 75 orang. Guru di SMK N 4 Klaten dibagi menjadi dua, yakni yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru wiyata bakti atau yang sering disebut dengan guru tidak tetap (GTT). Jumlah guru yang sudah diangkat menjadi PNS sebanyak 45 orang, sedangkan yang masih wiyata sebanyak 30 orang. Kantor guru dibedakan setiap program studinya, sehingga untuk ruang kantor guru dibagi menjadi empat, karena SMK N 4 Klaten memiliki empat program studi.

Program studi akuntansi memiliki guru kejuruan akuntansi sebanyak 11 orang. Sedangkan guru pada program studi administrasi perkantoran sebanyak 9 orang. Kemudian untuk program studi pemasaran sebanyak 10 orang. Program studi komputer dan jaringan memiliki guru program studi 7 orang. Sisanya adalah guru mata pelajaran umum yang berjumlah 32 orang dan guru BP sebanyak 6 orang.

2. Deskripsi Data Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 1 Juni sampai dengan 16 Juni 2015. Pengambilan data penelitian dimulai dari pengambilan data untuk menguji reliabilitas dan validitas instrumen yang dilaksanakan di SMK N 1 Sawit Boyolali. Kemudian setelah instrumen diuji validitas dan reliabilitas, langsung dilakukan guru penelitian yang dilaksanakan di SMK N 4 Klaten. Responden (subyek penelitian) pada penelitian ini adalah seluruh guru mapel di SMK N 4 Klaten sebanyak 75 guru.

Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui instrumen berupa butir-butir pernyataan angket yang digunakan untuk mengukur peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Angket yang disebarkan berisikan 33 butir pernyataan yang telah diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sehingga butir pernyataan yang digunakan untuk melakukan penelitian telah valid dan reliabel.

Data yang digunakan untuk membuat instrumen berasal dari kompetensi guru kelas yang telah ditetapkan oleh pemerintah guna menilai kinerja guru. Peran kepemimpinan kepala sekolah diukur menggunakan angket dengan empat alternatif jawaban yang telah disediakan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 20,0 for windows* dapat diperoleh data statistik mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Data Statistik Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		86,83
Median		91,00
Mode		94
Std. Deviation		13,147
Minimum		56
Maximum		111
Sum		6512

Berdasarkan tabel 7 data statistik, dilakukan pengkategorian peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan menggunakan pedoman pengukuran skala seperti yang telah tercantum dalam Bab III. Sebelum melakukan pengkategorian, harus mencari Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi (SD_i) peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru didasarkan pada perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 M_i &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimum ideal} + \text{skor minimum ideal}) \\
 &= \frac{1}{2} (132 + 33) \\
 &= \frac{1}{2} (165) \\
 &= 82,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SD_i &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimum ideal} - \text{skor minimum ideal}) \\
 &= \frac{1}{6} (132 - 33) \\
 &= \frac{1}{6} (99) \\
 &= 16,5
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka pengkategorian peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dikategorikan seperti pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

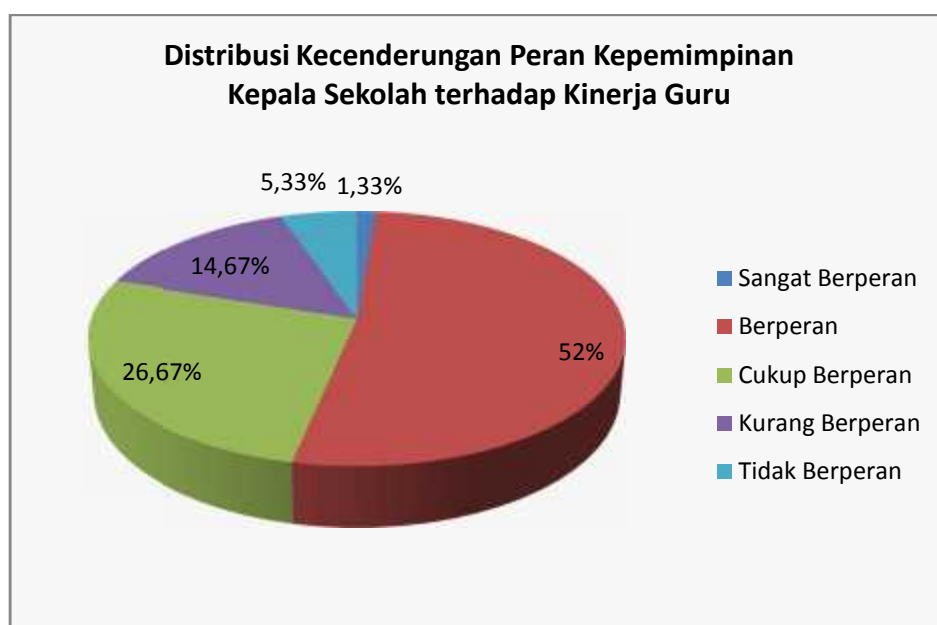
No	Rentang Nilai (i)	Kategori	Frekuensi	
			Absolut	Relatif (%)
1	$x \geq 107,25$	Sangat Berperan	1	1,33
2	$90,75 < x < 107,25$	Berperan	39	52
3	$75,25 < x < 90,75$	Cukup Berperan	20	26,67
4	$57,75 < x < 75,25$	Kurang Berperan	11	14,67
5	$x < 57,75$	Tidak Berperan	4	5,33
Jumlah			75	100

Keterangan : x = nilai skor yang diperoleh

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data yang dapat dilihat pada tabel 8 menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kategori sangat berperan mendapatkan persentase sebesar 1,33% (1 responden), dalam kategori berperan dengan persentase sebesar 52% (39 responden), dalam kategori cukup berperan dengan persentase sebesar

26,67% (20 responden), dalam kategori kurang berperan dengan persentase sebesar 14,67% (11 responden), dan kategori terakhir yakni tidak berperan dengan persentase sebesar 5,33% (4 responden). Data diatas menunjukkan bahwa kategori berperan memiliki persentase terbesar, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten. Agar lebih jelasnya dapat dilihat dalam *pie chart* pada gambar 2 berikut:



Gambar 2 . *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya di kelompokkan kedalam 4 kompetensi, yakni adalah: a. kompetensi pedagogik, b. kompetensi kepribadian, c. kompetensi sosial, dan d. kompetensi profesional. Berikut hasil penelitian peran kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kinerja guru dilihat dari masing-masing kompetensi:

a. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang menunjukkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran serta peserta didik dalam lingkungan sekolah. Pengukuran kompetensi pedagogik didasarkan pada penjabaran kompetensi tersebut sesuai dengan aspek penilaian kinerja guru. Pada kompetensi pedagogik ini dijabarkan kedalam 6 indikator. Pada kompetensi ini disediakan 17 butir pernyataan, yakni nomor 1 sampai dengan nomor 17.

Data kompetensi pedagogik diolah menggunakan *SPSS 20,0 for windows* yang menghasilkan data statistik mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi pedagogik pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Data Statistik Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Pedagogik

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		50,67
Median		52,00
Mode		50
Std. Deviation		7,722
Minimum		32
Maximum		63
Sum		3800

Berdasarkan tabel data statistik tersebut, langkah selanjutnya adalah mengkategorikan tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi pedagogik dengan berpedoman pada kategori penilaian menurut Saifudin Azwar yang tercantum dalam Bab III. Perhitungan Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi) untuk menentukan tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi pedagogik didasarkan pada perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (68 + 17) \\ &= \frac{1}{2} (85) \\ &= 42,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (68 - 17) \\ &= \frac{1}{6} (51) \\ &= 8,5 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dibuat tabel tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi pedagogik pada tabel 10 sebagai berikut:

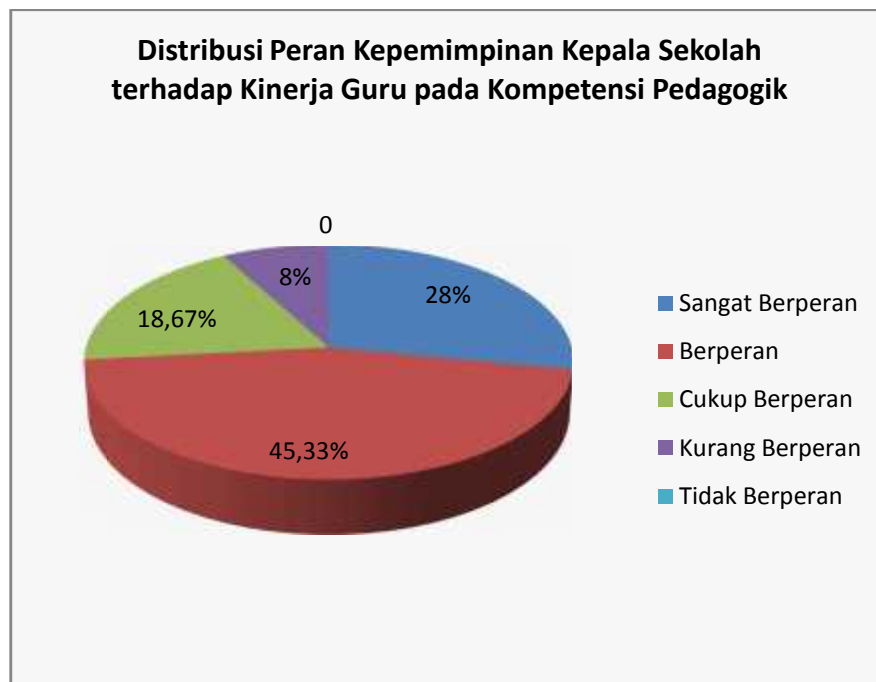
Tabel 10 . Tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Pedagogik

No	Rentang Nilai (i)	Kategori	Frekuensi	
			Absolut	Relatif (%)
1	$x \geq 55,25$	Sangat Berperan	21	28
2	$46,75 < x < 55,25$	Berperan	34	45,33
3	$38,25 < x < 46,75$	Cukup Berperan	14	18,67
4	$29,75 < x < 38,25$	Kurang Berperan	6	8
5	$x < 29,75$	Tidak Berperan	0	0
Jumlah			75	100

Keterangan: x = nilai skor yang diperoleh

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi pedagogik untuk kategori sangat berperan dengan persentase sebesar 28% (21 responden), kategori berperan dengan persentase sebesar 45,33% (34 responden), kategori cukup berperan dengan persentase sebesar 18,67% (14 responden), kategori kurang berperan dengan persentase sebesar 8% (6 responden), sedangkan kategori tidak berperan tidak ada. Data tersebut menunjukkan bahwa kategori berperan memiliki persentase terbesar, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru pada kompetensi pedagogik. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui *pie chart* pada gambar 3 berikut:



Gambar 3. *Pie Chart* Distribusi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Pedagogik

b. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan seorang guru untuk bersifat jujur berakhlak mulia, suri tauladan, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. Pengukuran kompetensi kepribadian didasarkan pada penjabaran kompetensi tersebut sesuai dengan aspek penilaian kinerja guru. Kompetensi kepribadian dijabarkan kedalam 3 indikator. Pada kompetensi ini disediakan 8 butir pernyataan, yakni nomor 18 sampai dengan nomor 25.

Data kompetensi kepribadian diolah menggunakan *SPSS 20,0 for windows* yang menghasilkan data statistik mengenai peran

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi kepribadian pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11 . Data Statistik Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Kepribadian

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		15,95
Median		17,00
Mode		17
Std. Deviation		3,035
Minimum		9
Maximum		21
Sum		1196

Berdasarkan tabel data statistik tersebut, langkah selanjutnya adalah mengkategorikan tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi kepribadian dengan berpedoman pada kategori penilaian menurut Saifudin Azwar yang tercantum dalam Bab III. Perhitungan Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi) untuk menentukan tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi kepribadian didasarkan pada perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}) \\
 &= \frac{1}{2} (24 + 6) \\
 &= \frac{1}{2} (30) \\
 &= 15
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\
 &= \frac{1}{6} (24 - 6) \\
 &= \frac{1}{6} (18) \\
 &= 3
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dibuat tabel tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi kepribadian pada tabel 12 sebagai berikut:

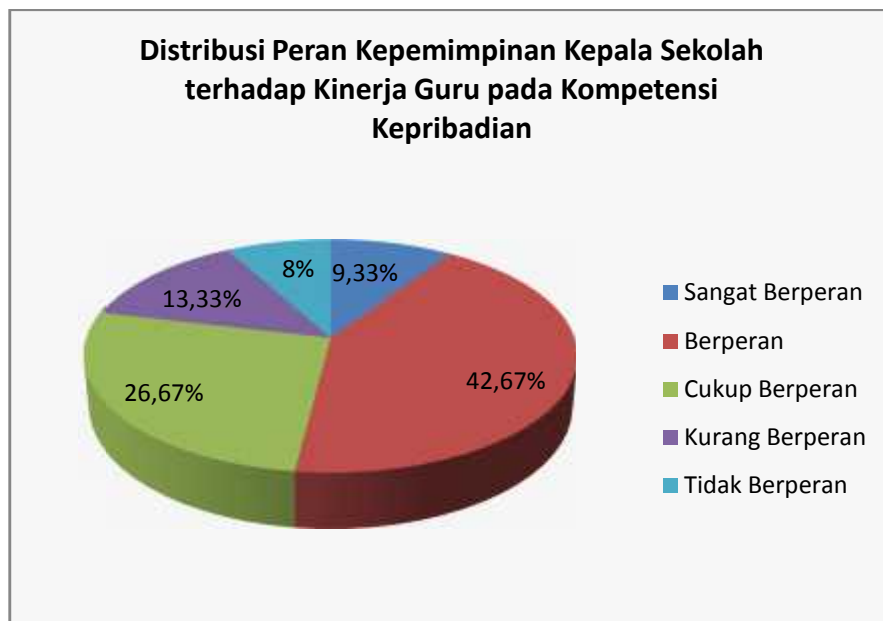
Tabel 12. Tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Kepribadian

No	Rentang Nilai (i)	Kategori	Frekuensi	
			Absolut	Relatif (%)
1	$x \geq 19,5$	Sangat Berperan	7	9,33
2	$16,5 < x < 19,5$	Berperan	32	42,67
3	$13,5 < x < 16,5$	Cukup Berperan	20	26,67
4	$10,5 < x < 13,5$	Kurang Berperan	10	13,33
5	$x < 10,5$	Tidak Berperan	6	8
Jumlah			75	100

Keterangan: x = nilai skor yang diperoleh

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi kepribadian menunjukkan bahwa kategori sangat berperan memiliki persentase sebesar 9,33% (7 responden), kategori berperan memiliki persentase sebesar 42,67% (32 responden), kategori cukup berperan memiliki persentase sebesar 26,67% (20 responden), kategori kurang berperan memiliki persentase 13,33% (10 responden), dan terakhir kategori tidak berperan memiliki persentase sebesar 8% (6 responden). Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4 *pie chart* berikut:



Gambar 4. *Pie Chart* Distribusi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Kepribadian

Kategori yang memiliki persentase terbesar adalah kategori berperan dengan persentase sebesar 42,67% (32 responden). Melihat hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru pada kompetensi kepribadian.

c. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berinteraksi dengan lingkungannya tanpa adanya diskriminatif. Pengukuran kompetensi sosial didasarkan pada penjabaran kompetensi tersebut sesuai dengan aspek penilaian kinerja guru. Kompetensi sosial dijabarkan kedalam 2 indikator. Pada kompetensi

ini disediakan 4 butir pernyataan, yakni nomor 24 sampai dengan nomor 27.

Data kompetensi sosial diolah menggunakan *SPSS 20,0 for windows* yang menghasilkan data statistik mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi sosial pada tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13. Data Statistik Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Sosial

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		8,43
Median		8,00
Mode		9
Std. Deviation		1,621
Minimum		5
Maximum		13
Sum		632

Berdasarkan tabel data statistik tersebut, langkah selanjutnya adalah mengkategorikan tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi sosial dengan berpedoman pada kategori penilaian menurut Saifudin Azwar yang tercantum dalam Bab III. Perhitungan Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i) untuk menentukan tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi sosial didasarkan pada perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 M_i &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}) \\
 &= \frac{1}{2} (16 + 4) \\
 &= \frac{1}{2} (20) \\
 &= 10
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SDi &= 1/6 (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\
 &= 1/6 (16 - 4) \\
 &= 1/6 (12) \\
 &= 2
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dibuat tabel tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi sosial pada tabel 14 sebagai berikut:

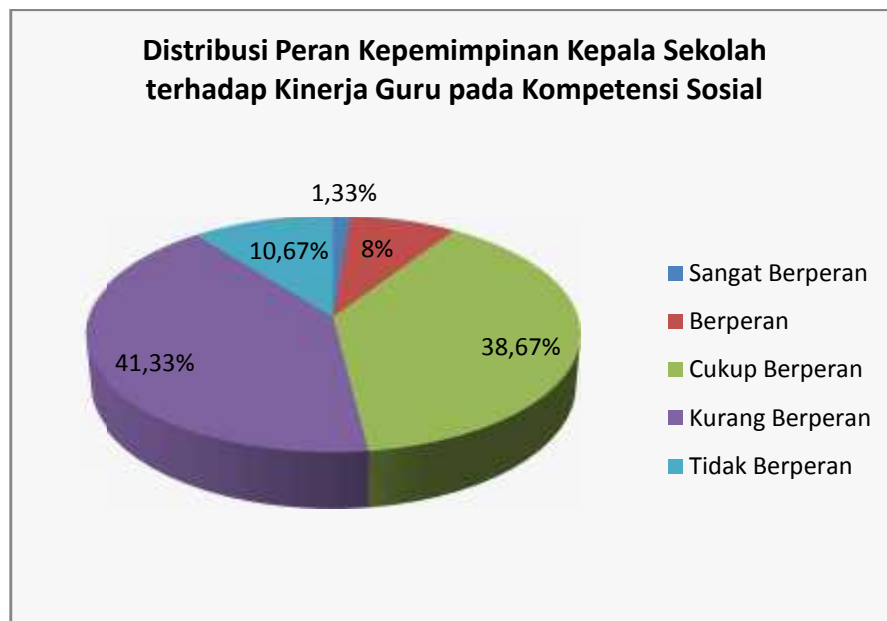
Tabel 14. Tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Sosial

No	Rentang Nilai (i)	Kategori	Frekuensi	
			Absolut	Relatif (%)
1	$x \geq 13$	Sangat Berperan	1	1,33
2	$11 \leq x < 13$	Berperan	6	8
3	$9 \leq x < 11$	Cukup Berperan	29	38,67
4	$7 \leq x < 9$	Kurang Berperan	31	41,33
5	$x < 7$	Tidak Berperan	8	10,67
Jumlah			75	100

Keterangan: x = nilai skor yang diperoleh

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi sosial menunjukkan bahwa kategori sangat berperan memiliki persentase sebesar 1,33% (1 responden), kategori berperan memiliki persentase sebesar 8% (6 responden), kategori cukup berperan memiliki persentase sebesar 38,67% (29 responden), kategori kurang berperan memiliki persentase 41,33% (31 responden), dan terakhir kategori tidak berperan memiliki persentase sebesar 10,67% (8 responden). Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5 *pie chart* berikut:



Gambar 5. *Pie Chart* Distribusi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Sosial

Kategori yang memiliki persentase terbesar adalah kategori kurang berperan dengan persentase sebesar 41,33% (31 responden). Melihat hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang berperan terhadap kinerja guru pada kompetensi sosial.

d. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru untuk menguasai isi dan struktur materi ajar. Pengukuran kompetensi profesional didasarkan pada penjabaran kompetensi tersebut sesuai dengan aspek penilaian kinerja guru. Kompetensi sosial ini

dijabarkan kedalam 2 indikator. Pada kompetensi ini disediakan 6 butir pernyataan, yakni nomor 28 sampai dengan nomor 33.

Data kompetensi profesional diolah menggunakan *SPSS 20,0 for windows* yang menghasilkan data statistik mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional pada tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15. Data Statistik Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Profesional

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		11,79
Median		12,00
Mode		13
Std. Deviation		2,839
Minimum		7
Maximum		17
Sum		884

Berdasarkan tabel data statistik tersebut, langkah selanjutnya adalah mengkategorikan tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional dengan berpedoman pada kategori penilaian menurut Saifudin Azwar yang tercantum dalam Bab III. Perhitungan Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i) untuk menentukan tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional didasarkan pada perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Mi &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}) \\
 &= \frac{1}{2} (24 + 6) \\
 &= \frac{1}{2} (30) \\
 &= 15
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SDi &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\
 &= \frac{1}{6} (24 - 6) \\
 &= \frac{1}{6} (18) \\
 &= 3
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dibuat tabel tingkat peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional pada tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 16. Tingkat Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Profesional

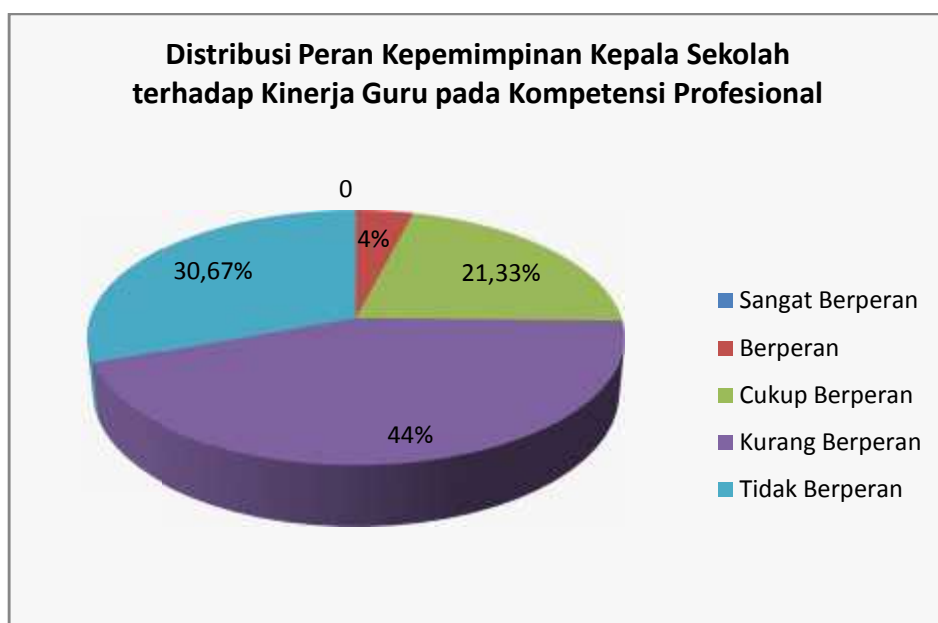
No	Rentang Nilai (i)	Kategori	Frekuensi	
			Absolut	Relatif (%)
1	$x > 19,5$	Sangat Berperan	0	0
2	$16,5 < x < 19,5$	Berperan	3	4
3	$13,5 < x < 16,5$	Cukup Berperan	16	21,33
4	$10,5 < x < 13,5$	Kurang Berperan	33	44
5	$x < 10,5$	Tidak Berperan	23	30,67
Jumlah			75	100

Keterangan: x = nilai skor yang diperoleh

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional menunjukkan bahwa kategori sangat berperan tidak ada responden yang memilihnya, kategori berperan memiliki persentase sebesar 4%

(3 responden), kategori cukup berperan memiliki persentase sebesar 21,33% (16 responden), kategori kurang berperan memiliki persentase 44% (33 responden), dan terakhir kategori tidak berperan memiliki persentase sebesar 30,67% (23 responden). Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 6 *pie chart* berikut:



Gambar 6. *Pie Chart* Distribusi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Kompetensi Profesional

Kategori yang memiliki persentase terbesar adalah kategori kurang berperan dengan persentase sebesar 44% (33 responden). Melihat hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang berperan terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional.

B. Pembahasan

1. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin merupakan pemamdu utama dalam sebuah organisasi. Kepala sekolah di SMK N 4 Klaten merupakan kepala sekolah yang masuk dalam kategori muda. Bapak M. Woro Nugroho, M.Eng. yang biasa dipanggil Bapak Woro mulai memimpin SMK N 4 Klaten pada tanggal 10 Februari 2014. SMK N 4 Klaten merupakan sekolah pertama yang beliau pimpin semenjak beliau diangkat menjadi kepala sekolah.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Woro model kepemimpinan yang beliau pilih untuk memimpin warga SMKN 4 Klaten adalah tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk berpartisipasi dalam kegiatan dan menyampaikan gagasan-gagasan yang dimiliki oleh setiap anggotanya. Tipe kepemimpinan demokratis mampu membuat sebuah organisasi semakin berkembang dengan ide serta gagasan yang berasal dari berbagai anggota, tidak hanya dari pemimpin saja.

Hal tersebut juga dikemukakan oleh salah seorang guru yang juga menjadi kepala jurusan. Beliau menjelaskan bahwa setiap keputusan yang diambil selalu diadakan musyawarah. Contohnya saja, ketika akan dilaksanakan pembangunan masjid di SMK N 4 Klaten, diadakan musyawarah terlebih dahulu guna menentukan hal apa yang harus disiapkan untuk pembangunan, dana yang dibutuhkan berapa, serta

darimana dana tersebut, dan juga membentuk panitia penyelenggara yang melibatkan guru serta karyawan di SMK N 4 Klaten. Kepala sekolah pada kegiatan ini hanya sebagai penanggungjawab saja.

Walaupun kepemimpinan yang digunakan merupakan tipe kepemimpinan demokratis, namun kepala sekolah tetap tegas dalam melaksanakan kepemimpinannya. Contohnya saja, ketika terdapat guru yang tidak disiplin, beliau akan menegur dan memberitahunya dalam forum secara umum tanpa menunjuk guru yang tidak disiplin tersebut. Namun, ketika sudah berkali-kali ditegur tidak ada perbaikan, maka kepala sekolah akan langsung memanggil guru tersebut untuk menghadap dan memberikan teguran secara langsung.

2. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan, kinerja guru di SMK N 4 Klaten masuk dalam kategori cukup baik. Melalui wawancara, Bapak Woro mengemukakan bahwa hasil PKG tahun lalu, rata-rata guru mendapatkan nilai mulai dari 65 sampai 85. Namun, masih terdapat satu guru yang tidak lolos dalam PKG.

Apabila dilihat dari kompetensi pedagogik, kinerja guru di SMK N 4 Klaten masuk dalam kategori cukup baik. Rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru sebagian besar menggunakan rencana pembelajaran tahun lalu. Kemudian metode mengajar yang ditulis dalam rpp tersebut sama semua, baik dari kompetensi awal sampai akhir. Hal ini

dikemukakan oleh Bapak Woro selaku kepala sekolah di SMK N 4 Klaten melalui wawancara. Melihat dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kreatifitas guru dalam membuat rencana pembelajaran masih sangat minim. Rencana pembelajaran yang dibuat tidak maksimal akan berpengaruh terhadap proses mengajar dikelas.

Apabila dilihat dari kegiatan belajar mengajar dikelas, sebagian guru masih menggunakan metode yang monoton. Metode ceramah yang digunakan oleh guru terlalu berlebihan sehingga akan membuat siswa gampang bosan terhadap pelajaran yang berlangsung. Selain hal tersebut, melalui pengamatan yang telah dilakukan, masih terdapat guru yang menggunakan metode menuliskan materi dipapan tulis, kemudian siswa mencatatnya. Materi yang ditulis bukan hanya point-pointnya saja, namun materi secara keseluruhan.

Media yang disediakan oleh sekolah guna menunjang kegiatan belajar mengajar guru dikelas berupa LCD. Namun, dari sekian banyak kelas yang ada, terdapat 90% yang memiliki LCD didalam kelas tersebut. Hal ini akan menyulitkan guru dalam kegiatan belajar mengajar dikelas. Apabila akan menggunakan LCD maka siswa harus bertukar kelas dengan siswa kelas lain yang didalam kelasnya terdapat LCD.

Selain hal tersebut, sebagian besar guru belum dapat memanfaatkan media yang disediakan secara maksimal. Contohnya saja LCD yang dapat membantu proses belajar mengajar yang menyenangkan, menjadi membosankan karena powerpoint yang

digunakan hanya berisi tulisan yang sangat banyak. Sedangkan power point seharusnya berisi point-point dari materi saja, namun berisi seluruh materi yang akan disampaikan. LCD yang disediakan hanya digunakan untuk menampilkan power point saja, sedangkan masih banyak hal lain yang bisa ditampilkan menggunakan LCD agar kegiatan belajar mengajar dikelas menjadi lebih menyenangkan. Contohnya saja dengan menampilkan video pembelajaran yang edukatif, kemudian dapat juga digunakan kuis-kuis atau soal-soal yang lebih inovatif dan menarik.

Apabila dilihat dari segi evaluasi pembelajaran, masih terdapat guru yang membuat soal evaluasi kurang kreatif. Hal ini dikemukakan oleh Bapak Woro dalam wawancara yang dilakukan. Bapak Woro langsung menegur guru tersebut dan diminta untuk membuat soal evaluasi baru yang lebih kreatif. Walaupun evaluasi hanya digunakan untuk mengetahui nilai siswa, namun apabila soal tersebut tidak kreatif juga tidak akan bermanfaat dalam pengukuran keberhasilan dari kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Komunikasi yang terjalin antar guru dan siswa cukup baik, hal ini dapat dilihat dari banyak siswa yang dekat dengan gurunya. Diluar kegiatan pembelajaranpun apabila bertemu selalu bertegur sapa. Pengembangan potensi peserta didik diwujudkan melalui ekstrakurikuler yang disediakan di sekolah, serta mengirimkan siswa untuk mengikuti lomba-lomba diluar sekolah baik lomba yang berkaitan dengan akademik

ataupun non akademik. Adanya lomba-lomba tersebut, akan membuat siswa semakin luas wawasan dan pengalamannya.

Melihat dari segi kompetensi kepribadian guru di SMK N 4 Klaten masuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 80%. Apabila dilihat dari segi kedisiplinan Bapak Woro mengemukakan bahwa tingkat kedisiplinan guru memiliki persentase 90%. Hal ini dikarenakan masih terdapat sebagian guru yang belum mematuhi. Ketika masuk jam mengajar, sebagian besar guru tidak langsung masuk kelas pada waktu tersebut. Guru akan masuk kelas ketika sudah 10 atau bahkan 15 menit dari waktu masuk kelas yang telah ditentukan. Bahkan terdapat guru yang jarang masuk kelas ketika jam mengajarnya tanpa alasan yang jelas dan dilakukan berulang kali.

Apabila dilihat dari kedisiplinan dalam berpakaian, sebagian guru masih belum tertib dalam mengenakannya. Baik itu dilihat dari atribut yang dikenakan ataupun dari pakaiannya. Namun tidak seluruhnya guru melanggar peraturan tersebut. Guru yang melanggar hanya sebagian saja.

Sedangkan jika dilihat dari segi kekeluargaan warga sekolah masuk dalam kategori baik. Komunikasi dan keharmonisan antar guru terjalin baik. Walaupun masih terdapat sebagian guru yang saling mengolok-olok rekan kerjanya dibelakang, namun hal tersebut merupakan hal yang wajar terjadi didalam lingkungan kerja. Namun, hal tersebut tidak menjadi penghalang terjalinnya komunikasi yang

baik antar guru di SMK N 4 Klaten. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya kegiatan yang diadakan oleh guru sendiri guna menjalin silaturahmi diluar jam kerja. Contohnya saja, untuk guru wanita terdapat organisasi PKK yang rutin mengadakan pertemuan. Selain itu, guru-guru di SMK N 4 Klaten juga sering menyelenggarakan pengajian bersama.

Guru dengan kepala sekolah juga terjalin komunikasi yang cukup baik, namun masih kurang terbuka. Komunikasi interpersonal yang dijalin antara kepala sekolah dengan guru belum tercipta secara maksimal. Hal yang menjadi kendala adalah kesibukan dari kepala sekolah yang kebanyakan tugasnya berada di luar lingkungan sekolah, serta begitu banyaknya jumlah guru yang ada di SMK N 4 Klaten menjadi penghambat terciptanya komunikasi interpersonal secara maksimal.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam menjalin hubungan dengan masyarakat, karena guru juga merupakan bagian dari masyarakat. Faktor penghambat dari terjalinnya kinerja sosial yang baik adalah komunikasi antara guru dengan masyarakat dan wali murid. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, ataupun dengan peserta didik dapat terjalin dengan baik karena intensitas bertemunya tinggi. Namun untuk menjalin komunikasi dengan masyarakat sekitar sekolah dan wali murid cukup menjadi beban.

Kegiatan yang diikuti oleh guru di masyarakat kebanyakan hanya masyarakat disekitar tempat tinggal mereka. Masyarakat disekitar sekolah masih sangat minim. Kemudian komunikasi guru dengan wali murid pun juga sangat minim. Guru yang dapat menjalin komunikasi dengan wali murid hanya guru wali kelas. Komunikasi yang terjalinpun hanya ketika terdapat acara mengambil hasil belajar siswa, sangat minim terjadi komunikasi yang membahas terkait dengan kemajuan belajar siswa. Komunikasi antar guru dengan wali murid ini sangat penting, agar wali murid dan guru dapat saling bertukar informasi mengenai peserta didik dan kemajuan pendidikan saat ini.

Kinerja guru pada kompetensi profesional dapat dilihat dari penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu serta mengembangkan profesional guru melalui tindakan yang reflektik. Apabila dilihat dari penguasaan materi, sebagian besar guru tentunya menguasai setiap materi dari mata pelajaran yang diampunya. Namun, jika dilihat dari konsep dan pola pikir keilmuan sebagian besar guru belum dapat memanfaatkannya dengan maksimal. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya kreatifitas guru dalam membuat rencana pembelajaran serta dalam menggunakan metode mengajar yang lebih inovatif.

Sedangkan dalam pengembangan keprofesian dapat diwujudkan melalui karya tulis ilmiah yang ditulis oleh guru.

Sebagian besar guru di SMK N 4 Klaten sudah memiliki PTK, namun untuk karya tulis ilmiah masih sangat minim. Agar guru mampu membuat karya ilmiah, kepala sekolah akan mengadakan program pekan seminar guna melatih guru untuk membuat karya ilmiah.

3. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten. Hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah menunjukkan bahwa kategori berperan memiliki persentase terbesar yakni 52% (39 responden). Kesimpulan yang dapat diambil adalah kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten. Sedangkan jumlah guru yang memilih kategori sangat berperan sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 52%. Selanjutnya jumlah guru yang memilih kategori cukup berperan sebanyak 20 responden dengan persentase 26,67%. Kemudian, jumlah guru yang memilih kategori kurang berperan sebanyak 11 responden dengan persentase 14,67%. Terakhir, guru yang memilih kategori tidak berperan sebanyak 4 responden dengan persentase 5,33%.

Selain sebagai pemimpin, dipihak lain kepala sekolah juga sebagai manajer, yaitu melaksanakan tugas-tugas dalam membuat perencanaan, pengambilan keputusan, mengontrol dan menilai hasil, menyampaikan dan menjelaskan perintah, memecahkan konflik yang

muncul, dan memupuk semangat bekerja dan belajar. Oleh karena itu peningkatan kinerja guru juga menjadi tugas utama bagi kepala sekolah. Agar kinerja guru semakin meningkat, perlu adanya program-program kegiatan yang diadakan oleh kepala sekolah untuk menunjang setiap kompetensi kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap kemajuan kinerja guru.

Berdasarkan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa program yang diadakan oleh kepala sekolah sudah berperan terhadap kinerja guru. Namun, masih terdapat beberapa kompetensi yang perlu ditingkatkan dan diberikan perhatian lebih agar peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat berperan terhadap kinerja guru. Melalui hal tersebut, maka otomatis kinerja guru akan semakin membaik.

Kinerja guru dibagi kedalam empat kompetensi, dari 4 kompetensi yang ada, kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang mendapatkan perhatian lebih dari kepala sekolah. Hal ini dapat dibuktikan dengan kategori berperan yang memiliki persentase terbesar apabila dibandingkan dengan kompetensi yang lain yakni sebanyak 45,33% yakni 34 responden sehingga, kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru pada kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar peserta didik mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, sampai dengan

evaluasi pembelajaran. Kompetensi ini diukur dengan program kerja atau kegiatan yang diadakan oleh kepala sekolah untuk menunjang guru mulai dari melakukan perencanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi pembelajaran. Contohnya saja untuk menunjang kinerja guru dalam menguasai karakteristik peserta didik, kepala sekolah memberikan pengarahan dalam mengembangkan potensi diri peserta didik.

Sedangkan kompetensi profesional merupakan kompetensi yang kurang mendapatkan perhatian oleh kepala sekolah. Program kerja yang dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk menunjang kinerja guru pada kompetensi profesional masih sangat kurang. Hal ini dapat dibuktikan dengan jumlah guru yang memilih kategori kurang berperan sangat besar, yakni sebanyak 44% (33 responden). Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru untuk menguasai isi dan struktur materi ajar. Kompetensi ini diukur dari kegiatan atau program yang diadakan oleh kepala sekolah guna menunjang profesionalitas guru. Guna meningkatkan profesional serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, wawasan guru sesuai dengan bidangnya serta bidang umum yang mampu menunjang, maka perlu adanya pelatihan serta seminar yang harus diikuti oleh guru.

Kinerja guru dikelompokkan kedalam 4 kompetensi. Kompetensi yang pertama adalah kompetensi pedagogik, kedua kompetensi kepribadian, ketiga kompetensi sosial, dan yang terakhir

kompetensi profesional. Pembahasan untuk masing-masing kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi pedagogik berada pada kategori berperan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden tertinggi sebanyak 34 guru memilih kategori berperan yakni dengan persentase sebesar 45,33%. Artinya program yang diadakan oleh kepala sekolah untuk menunjang kinerja guru berperan dalam menunjang peningkatan kinerja guru pada kompetensi pedagogik.

Jumlah guru yang memilih kategori sangat berperan sebanyak 21 responden dengan persentase sebesar 28%. Kemudian jumlah guru yang memilih kategori cukup berperan sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 18,67%. Selanjutnya jumlah guru yang memilih kategori kurang berperan sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 8%. Terakhir, untuk kategori tidak berperan, tidak ada guru yang memilih kategori tersebut, sehingga persentasenya nol persen.

Kompetensi pedagogik dijabarkan kedalam 7 indikator, namun dalam penelitian ini hanya digunakan 6 indikator saja. Keenam indikator tersebut digunakan untuk melakukan pengukuran peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

guru pada kompetensi pedagogik. Indikator komunikasi dengan peserta didik tidak ikut untuk diteliti karena penjabaran dari indikator tersebut dirasa mampu untuk dilakukan sendiri oleh guru.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, yang terakhir adalah penilaian dan evaluasi. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi utama untuk seorang guru. Disebut demikian karena tugas utama seorang guru adalah mendidik, sedangkan dalam kompetensi pedagogik berisi tentang kemampuan seorang guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran mulai dari perencanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, kompetensi pedagogik mendapatkan perhatian yang lebih oleh kepala sekolah.

Melalui pengamatan dan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Bapak Woro selaku kepala sekolah di SMK N 4 Klaten menjelaskan bahwa selalu dilakukan monitoring kelas minimal 1 minggu 1 kali untuk melihat pelaksanaan pembelajaran setiap guru. Pengecekan administrasi mengajar seperti rpp, jurnal kelas, jurnal mengajar, evaluasi atau penilaian juga sering

dilakukan. Bapak Woro pernah menegur guru yang membuat soal evaluasi yang tidak layak untuk diujikan, akhirnya beliau menegur guru tersebut secara langsung, agar memperbaiki soal evaluasi yang dibuatnya. Hal ini beliau lakukan agar kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di SMK N 4 Klaten mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi berjalan dengan maksimal, untuk menghasilkan output yang unggul.

Apabila dilihat dari butir soal yang disajikan dalam angket, yang belum mendapatkan perhatian lebih oleh kepala sekolah adalah pengarahan serta bimbingan terhadap guru dalam pengelolaan kelas dan peserta didik. Pengelolaan peserta didik misalnya adalah melakukan kegiatan pembelajaran dengan memperhatikan kemampuan fisik peserta didik yang berbeda-beda, kemudian mengatasinya sehingga perbedaan yang ada tidak menjadi sebuah halangan untuk penyampaian materi yang diberikan oleh guru.

b. Kompetensi Kepribadian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi kepribadian berada pada kategori berperan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden tertinggi sebanyak 32 guru memilih kategori berperan dengan persentase sebesar 42,67%.

Artinya program yang diadakan oleh kepala sekolah untuk menunjang kinerja guru baik dalam pelaksanaannya, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru pada kompetensi kepribadian.

Jumlah guru yang memilih kategori sangat berperan sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 42,67%. Kemudian jumlah guru yang memilih kategori cukup berperan sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 26,67%. Selanjutnya untuk kategori kurang berperan, jumlah guru yang memilih sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 13,33%. Terakhir untuk kategori tidak berperan, guru yang memilih kategori ini sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 8%.

Kompetensi kepribadian dijabarkan kedalam 3 indikator. Ketiga indikator tersebut digunakan untuk meneliti peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi kepribadian. Indikator dari kompetensi tersebut yang pertama adalah bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional. Indikator kedua adalah menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan. Selanjutnya indikator yang terakhir adalah etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru.

Indikator pertama yakni bertindak sesuai dengan norma, hukum, sosial dan kebudayaan nasional diukur dari cara kepala sekolah membuat guru dapat saling menghargai dan menghormati teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keadaan masing-masing serta cara kepala sekolah menanamkan rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan yang merupakan indikator kedua diukur melalui kerjasama yang dijalin oleh kepala sekolah dengan kolega untuk meningkatkan pengalaman mengajar guru serta cara kepala sekolah untuk mengajak guru berlaku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat. Indikator yang terakhir adalah etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru diukur dengan cara kepala sekolah menciptakan, memotivasi serta mencontohkan kedisiplinan kerja kepada guru. Penjabaran kedua adalah usaha kepala sekolah dalam menanamkan rasa bangga dengan profesinya sebagai guru.

Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi dasar yang merupakan pondasi agar guru memiliki karakter yang lebih baik. Pada saat ini banyak sekali berita miring tentang guru yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika. Oleh karena itu kompetensi kepribadian ini perlu untuk lebih diperhatikan. Melalui kepribadian serta dasar pribadi yang baik, maka kualitas

guru akan semakin baik. Ketika seorang guru telah memiliki dasar pribadi yang baik, maka akan enggan untuk melakukan tindakan yang dilarang dan akan lebih bertanggungjawab terhadap tugas dan kewajiban yang diembannya sehingga, kinerja guru akan semakin meningkat dan otomatis akan meningkatkan kualitas lulusan yang lebih baik lagi.

Pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah butir pernyataan nomor 23 yakni terkait tentang motivasi dan rasa bangga terhadap profesi sebagai seorang guru. Melihat hal tersebut, maka kepala sekolah perlu lebih giat memotivasi guru agar tumbuh rasa bangga terhadap profesinya. Rasa bangga yang dimiliki oleh seorang guru akan menciptakan motivasi terhadap diri pribadi guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Tugas dan tanggungjawab yang diberikan akan dilaksanakan dengan senang hati karna guru tersebut merasa bangga dan senang dengan profesinya.

c. Kompetensi Sosial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi sosial berada pada kategori kurang berperan. Hal ini ditunjukkan pada jumlah kategori terbesar yakni kategori kurang

berperan dengan jumlah responden sebanyak 31 guru dengan persentase sebesar 41,33%.

Guru yang memilih kategori sangat berperan sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,33%. Sedangkan jumlah guru yang memilih kategori berperan sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 8%. Kemudian, jumlah guru yang memilih kategori cukup berperan sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 38,67%. Terakhir untuk kategori tidak berperan memiliki persentase sebesar 10,67% dengan jumlah responden sebanyak 8 guru.

Kompetensi sosial dijabarkan kedalam 2 indikator. Kedua indikator tersebut digunakan untuk mengukur peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi sosial. Indikator pertama adalah bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif. Indikator kedua yakni adalah komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. Kedua indikator tersebut akan dijabarkan lagi agar lebih spesifik.

Indikator bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif diukur melalui usaha kepala sekolah untuk menanamkan keadilan didalam sebuah organisasi serta dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru terhadap siswanya tanpa memperdulikan faktor personal. Sedangkan untuk

indikator kedua, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat diukur melalui cara kepala sekolah menyediakan wadah agar komunikasi antar guru, tenaga pendidik, peserta didik, dan yang paling utama komunikasi antar guru dengan wali murid dan masyarakat sekitar tetap terjaga dengan baik.

Peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi sosial masuk pada kategori kurang berperan. Apabila dilihat dari butir pernyataan yang digunakan untuk melakukan penelitian, butir soal nomor 26 memiliki skor terendah. Butir soal nomor 26 berisikan tentang program yang diadakan oleh kepala sekolah dengan melibatkan warga sekitar. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara wawancara yang telah dilakukan terhadap Bapak Kepala SMK N 4 Klaten, yakni Bapak Woro, menjelaskan bahwa yang menjadi hambatan dalam pewujudan kinerja guru pada kompetensi sosial adalah komunikasi dengan masyarakat dan wali murid. Komunikasi antar guru dengan masyarakat juga sangat penting adanya guna saling bertukar pendapat mengenai kebutuhan masyarakat akan pendidikan. Walaupun guru selalu berinteraksi dengan masyarakat, namun yang menjadi topik bahasan bukan tentang pendidikan.

Salah satu kegiatan yang diadakan oleh SMK N 4 Klaten yang melibatkan masyarakat adalah acara bakti sosial. Namun, dalam kegiatan tersebut tentu saja tidak ada interaksi secara khusus antara guru dan masyarakat. Bahkan, panitia pelaksana kegiatan bakti sosial adalah siswa yang mengikuti organisasi intra sekolah. Guru yang bertugas melaksanakan kegiatan bakti sosial hanya sebagai pengawas saja. Selain hal tersebut, kegiatan bakti sosial ini juga jarang diadakan.

d. Kompetensi Profesional

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional berada pada kategori kurang berperan. Hal ini ditunjukkan dengan persentase terbesar dimiliki oleh kategori kurang berperan dengan persentase sebesar 44% jumlah responden sebanyak 33 guru. Artinya program yang diadakan oleh kepala sekolah untuk menunjang kinerja guru pada kompetensi profesional masih kurang.

Guru yang memilih kategori sangat berperan tidak ada, sehingga persentasenya nol. Guru yang memilih kategori berperan sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 4%. Sedangkan untuk guru yang memilih opsi jawaban cukup berperan sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 21,33%. Kemudian,

untuk guru yang memilih opsi jawaban tidak berperan sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 30,67%.

Kompetensi profesional dijabarkan kedalam dua indikator. Kedua indikator tersebut digunakan untuk meneliti seberapa besar peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional. Indikator yang pertama adalah penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Indikator kedua adalah mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Indikator penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu diukur melalui perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap jurnal pembelajaran yang dilaksanakan dikelas. Indikator ini juga diukur melalui partisipasi kepala sekolah untuk mengirimkan guru mengikuti seminar yang mampu menambah wawasan serta membuka pola pikir keilmuan guna mendukung mata pelajaran yang diampun. Indikator kedua yakni mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif diukur melalui pelatihan yang diadakan oleh kepala sekolah baik pelatihan komputer, pelatihan karya ilmiah, dan pelatihan lain yang dibutuhkan untuk mengembangkan profesionalisme guru.

Usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah yakni Bapak Woro adalah dengan mengirimkan perwakilan guru untuk

mengikuti diklat yang diselenggarakan baik oleh pemerintah ataupun lembaga swasta lain. Peserta yang mengikuti diklat kemudian diwajibkan untuk mensosialisasikan ilmu yang telah didapat kepada guru yang lain. Namun, diklat yang diadakan oleh lembaga luar sekolah adalah diklat secara umum sehingga, masih kurang menjurus terhadap kebutuhan guru di SMK N 4 Klaten. Selain hal tersebut, diklat yang dilaksanakan oleh lembaga membatasi jumlah guru yang dikirim setiap sekolah. Contohnya saja di SMK N 4 Klaten yang memiliki guru 75 orang, sedangkan guru yang dikirim untuk mengikuti diklat 5 orang, maka 5 orang tersebut akan kuwalahan untuk membagikan ilmunya kepada rekannya karna perbandingan yang sangat signifikan.

Program yang masih menjadi wacana dari kepala sekolah adalah pekan seminar PTK. Seminar ini akan dimulai dengan pemaparan teori, kemudian pelatihan, dan guru diwajibkan untuk membuat penelitian. Sasaran dari seminar ini adalah seluruh guru di SMK N 4 Klaten dan guru lain pada umumnya. Namun, program ini masih dalam wacana sehingga guru yang menjadi responden penelitian belum merasakan pekan seminar PTK tersebut.

Peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional ini dikategorikan cukup berperan. Hal ini dikarenakan guru merasakan masih kurangnya pelatihan-

pelatihan yang benar-benar mengena kepada setiap guru dan sesuai dengan kebutuhan dari guru yang ada di SMK N 4 Klaten. Walaupun kepala sekolah sering mengirimkan guru untuk mengikuti diklat, namun ilmu yang di dapat dalam diklat tersebut tidak sampai kepada seluruh guru yang ada di SMK N 4 Klaten.

Apabila dilihat dari butir pernyataan yang digunakan untuk melakukan penelitian, butir soal nomor 31 memiliki skor terendah dalam kompetensi profesional. Butir soal nomor 31 berisikan tentang pelatihan yang dibutuhkan oleh guru guna menunjang wawasan serta pengetahuannya. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa guru memerlukan pelatihan yang mampu menambah wawasan, pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya. Melihat hal tersebut, maka sesuai dengan wacana dari kepala sekolah terkait dengan akan diadakannya pekan seminar ilmiah guna menambah wawasan guru dalam pembuatan karya ilmiah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kategori yang memiliki persentase terbesar adalah kategori berperan yakni sebesar 52% dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten. Ditinjau dari setiap kompetensi kinerja guru, maka peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru:

1. Kategori yang memiliki persentase terbesar dalam kompetensi pedagogik adalah kategori berperan. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah persentase yang didapatkan oleh kategori berperan sebesar 45,33% dan jumlah responden sebesar 34 orang. Melalui data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru pada kompetensi pedagogik.
2. Kategori yang memiliki persentase terbesar dalam kompetensi kepribadian adalah kategori berperan. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah persentase yang didapatkan oleh kategori berperan sebesar 42,67% dan jumlah responden sebanyak 32 orang. Melalui data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru pada kompetensi kepribadian.

3. Kategori yang memiliki persentase terbesar dalam kompetensi sosial adalah kategori kurang berperan. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah persentase yang didapatkan oleh kategori kurang berperan sebesar 41,33% dan jumlah responden sebanyak 31 orang. Melalui data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang berperan terhadap kinerja guru pada kompetensi sosial.
4. Kategori yang memiliki persentase terbesar dalam kompetensi profesional adalah kategori kurang berperan. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah persentase yang didapatkan oleh kategori kurang berperan sebesar 44% dan jumlah responden sebanyak 33 orang. Melalui data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang berperan terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional.

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu sekolah yaitu SMK N 4 Klaten. Oleh karena itu, penelitian ini sangat terbatas kegunaannya. Studi serupa perlu dilakukan di sekolah lain agar hasil penelitian ini memiliki keterpakaian yang lebih luas.
2. Penelitian ini lebih meneliti pada peran kepala sekolah. Sedangkan, faktor yang mempengaruhi kinerja guru masih banyak baik faktor dari dalam diri guru ataupun dari luar. Agar lebih luas lagi pengetahuan yang

bisa didapat, maka perlu diadakan penelitian tentang peran dari faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang lain.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dikemukakan mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten antara lain:

1. Bagi kepala sekolah:
 - a. Sebaiknya perlu ditingkatkan pengarahan guru dalam mengelola kelas baik dalam pemilihan metode mengajar ataupun dalam mengatasi perbedaan kemampuan antar peserta didik.
 - b. Sebaiknya perlu ditingkatkan kegiatan yang mampu menumbuhkan rasa bangga menjadi guru, sehingga motivasi kerja guru semakin meningkat.
 - c. Sebaiknya, perlu ditingkatkan kegiatan yang diadakan oleh sekolah dengan melibatkan masyarakat sekitar.
 - d. Sebaiknya diadakan pelatihan karya ilmiah guna menambah wawasan guru sesuai dengan bidangnya.

2. Bagi guru:
 - a. Sebaiknya untuk rencana pembelajaran selalu dibuat baru tanpa menggunakan rencana pembelajaran tahun lalu.

- b. Sebaiknya menambah metode mengajar yang komunikatif dan kreatif sehingga siswa tidak mudah bosan untuk belajar dikelas.
 - c. Sebaiknya guru lebih aktif untuk menyampaikan pendapat terhadap kepala sekolah mengenai kebutuhan yang dibutuhkan guna menunjang kinerjanya.
3. Bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian sejenis, diharapkan dapat melakukan terhadap faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru baik faktor eksternal maupun faktor internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- BPKP. 2014. Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019. <http://www.bpkp.go.id/>. Pada tanggal 20 Maret 2015, pukul 10.05 WIB.
- Cucu Risnawati. 2012. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari. 2012. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hermawan Warsito. 1992. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Husaini Usman. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Kejuruan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Iyeng Wiraputra. 1976. *Beberapa Aspek dalam Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bharatara Karya Aksara.
- James Mardianto Mallinggara. 2013. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kemendiknas. 2010. Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). <http://www.bermutuprofesi.org>. Pada tanggal 20 Maret 2015, pukul 11.00 WIB.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Pers.

- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman, dkk. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Risma Istiarini. 2012. Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saifudin Azwar. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sondang P Siagian. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN 1:

Instrumen Uji Coba

Yth. Bapak / Ibu Guru Kelas
SMK Negeri 1 Sawit
Jalan Solo – Yogyakarta Km. 15
Bendosari, Sawit
BOYOLALI

Dengan hormat,


Dengan segala kerendahan hati, saya mohon sudilah kiranya Bapak / Ibu mengisi angket penelitian kami yang berjudul “**Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Klaten**”. Angket ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi peran kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil angket ini tidak untuk menilai Bapak / Ibu dan tidak akan berpengaruh terhadap nilai ataupun prestasi Bapak / Ibu dalam bekerja, untuk itu dengan tulus kami mohon agar Bapak / Ibu berkenan mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kejujuran Bapak / Ibu dalam pengisian angket ini sangat membantu obyektifitas hasil penelitian.

Kesediaan Bapak / Ibu dalam meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini sangat kami harapkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 29 Mei 2015

Hormat saya,



Ayny Maharrayni F.

A. Identitas Responden

Nama :

NIP :

Prodi :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap butir pertanyaan dan seluruh alternatif jawaban.
2. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pendapat bapak / ibu.
3. Berilah tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu alternatif jawaban yang bapak / ibu pilih.

C. Keterangan

SL: Selalu

SR: Sering

JR : Jarang

TP: Tidak Pernah

D. Contoh

No.	PERNYATAAN	SL	SR	JR	TP
1	Kepala sekolah melakukan pendokumentasian hasil pelaksanaan program di sekolah.	\checkmark			

Artinya, Kepala sekolah **selalu** melakukan pendokumentasian hasil pelaksanaan program di sekolah.

Angket Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
	Kompetensi Pedagogik				
1	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru dalam mengembangkan potensi diri peserta didik.				
2	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru cara mengatasi kekurangan peserta didik.				
3	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru agar memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik.				
4	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru cara mengatasi fisik dan kemampuan belajar peserta didik yang berbeda-beda.				
5	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.				
6	Kepala sekolah memantau/memonitor kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas.				
7	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru dalam menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.				
8	Kepala sekolah memantau/memonitor rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru.				
9	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru dalam memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, tepat dan mutakhir, sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
10	Kepala sekolah memberikan pengarahan guru dalam mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat termanfaatkan secara produktif.				
11	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru agar mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.				
12	Kepala sekolah menyediakan alat bantu mengajar, dan / atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.				
13	Kepala sekolah memberikan wadah untuk membantu guru mengidentifikasi dengan benar bakat, minat, dan potensi peserta didik.				
14	Kepala sekolah memberikan pengarahan terhadap guru dalam menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar peserta didik.				
15	Guru dituntut untuk menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik oleh kepala sekolah.				
16	Kepala sekolah meemberikan pengarahan kepada guru terkait dengan penilaian dan evaluasi pembelajaran yang efektif dan efisien.				
17	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru agar selalu obyektif dalam memberikan penilaian.				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
	Kompetensi Kepribadian				
18	Kepala sekolah menanamkan rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia kepada guru khususnya melalui program-program yang dirancangnya.				
19	Kepala sekolah menanamkan rasa saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.				
20	Kepala sekolah menjalin kerjasama dengan kolega guna meningkatkan pengalaman guru dalam mengajar.				
21	Kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang tetap mengedepankan tingkah laku sopan baik dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.				
22	Kepala sekolah dalam menciptakan kedisiplinan di sekolah mampu menunjukkan kepribadian yang patut diteladani.				
23	Kepala sekolah mengingatkan dan menegur guru yang tidak disiplin.				
24	Kepala sekolah mampu memotivasi guru dalam menciptakan kedisiplinan kerja guru di sekolah				
25	Kepala sekolah memotivasi guru agar tumbuh rasa bangga dengan profesinya sebagai guru.				
	Kompetensi Sosial				
26	Kepala sekolah memberikan contoh dengan memperlakukan guru secara adil, agar guru juga melakukan hal yang sama kepada peserta didik.				
27	Kepala sekolah menyediakan forum komunikasi kepada guru, agar guru dapat berkomunikasi dengan wali murid.				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
28	Kepala sekolah menyelenggarakan kegiatan yang melibatkan guru dan masyarakat sekitar.				
29	Kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah menetapkan beberapa personil dari guru-guru yang berkompeten dan memiliki potensi khusus untuk membina suatu program sekolah.				
Kompetensi Profesional					
30	Kepala sekolah melibatkan guru untuk mengikuti seminar guna meningkatkan pengalaman dan pola pikir keilmuan.				
31	Guru yang dikirim untuk mengikuti seminar oleh kepala sekolah tidak monoton.				
32	Kepala sekolah mengoreksi jurnal pembelajaran yang dibuat oleh guru.				
33	Kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan penulisan karya ilmiah.				
34	Kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan komputer bagi guru yang belum mahir mengoperasikannya.				
35	Kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap hasil kerja / prestasi yang telah dicapai oleh guru.				
36	Kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan sekolah.				

LAMPIRAN 2:

Tabulasi Data Instrumen Uji Coba

Tabel 1. Skor Item Angket

(Uji Coba Instrumen)

No. Responden	No. Butir Pernyataan																																			Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	21	22	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	100		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	129		
3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	1	1	3	2	2	2	1	3	1	94		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	129		
5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	1	1	2	98		
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	95		
7	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	97		
8	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	115		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	104		
10	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	119		
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	94		
12	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	98		
13	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	89		
14	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	1	2	2	100		
15	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	1	2	3	3	3	2	1	2	3	98		
16	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	101		
17	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	96		
18	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	88		
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	98	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	122	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	102	
22	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	83		
23	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	104		
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	112	
25	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	1	2	3	91		
26	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	1	3	3	102		
27	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	113		
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	125		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	107	
30	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	110		

LAMPIRAN 3:

Uji Validitas dan

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Butir No	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
1	,543**	,002	0,361	Valid
2	,711**	,000	0,361	Valid
3	,679**	,000	0,361	Valid
4	,581**	,001	0,361	Valid
5	,655**	,000	0,361	Valid
6	,572**	,001	0,361	Valid
7	,753**	,000	0,361	Valid
8	,748**	,000	0,361	Valid
9	,503**	,005	0,361	Valid
10	,590**	,001	0,361	Valid
11	,606**	,000	0,361	Valid
12	,478**	,008	0,361	Valid
13	,675**	,000	0,361	Valid
14	,653**	,000	0,361	Valid
15	,475**	,008	0,361	Valid
16	,644**	,000	0,361	Valid
17	,394*	,031	0,361	Valid
18	,280	,134	0,361	Tidak Valid
19	,407*	,026	0,361	Valid
20	,556**	,001	0,361	Valid
21	,416*	,022	0,361	Valid
22	,544**	,002	0,361	Valid
23	,246	,191	0,361	Tidak Valid
24	,617**	,000	0,361	Valid
25	,596**	,001	0,361	Valid
26	,519**	,003	0,361	Valid
27	,533**	,002	0,361	Valid
28	,654**	,000	0,361	Valid
29	,459*	,011	0,361	Valid
30	,696**	,000	0,361	Valid
31	,575**	,001	0,361	Valid
32	,670**	,000	0,361	Valid
33	,370*	,044	0,361	Valid
34	,525**	,003	0,361	Valid
35	,648**	,000	0,361	Valid
36	,281	,133	0,361	Tidak Valid

SPSS Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	204,10	568,645	,521	,743
Butir 2	204,33	562,161	,710	,740
Butir 3	204,40	566,800	,663	,742
Butir 4	204,60	567,076	,564	,742
Butir 5	204,27	564,961	,641	,741
Butir 6	204,30	567,872	,550	,743
Butir 7	204,33	559,333	,742	,738
Butir 8	204,37	559,895	,743	,739
Butir 9	204,47	567,706	,491	,743
Butir 10	204,20	567,200	,599	,742
Butir 11	204,47	564,947	,583	,741
Butir 12	204,17	570,006	,433	,744
Butir 13	204,60	559,421	,661	,739
Butir 14	204,37	566,378	,650	,742
Butir 15	204,23	570,944	,464	,744
Butir 16	204,27	567,237	,628	,742
Butir 17	204,17	572,695	,379	,745
Butir 18	203,93	572,478	,382	,745
Butir 19	204,33	563,195	,535	,741
Butir 20	203,87	572,395	,397	,745

Butir 21	203,97	567,482	,510	,743
Butir 22	204,23	566,047	,588	,742
Butir 23	204,10	568,852	,581	,743
Butir 24	204,17	569,937	,484	,744
Butir 25	204,77	564,392	,525	,741
Butir 26	204,73	559,168	,648	,739
Butir 27	204,23	570,185	,441	,744
Butir 28	204,53	560,257	,679	,739
Butir 29	204,47	561,706	,558	,740
Butir 30	204,67	563,057	,658	,740
Butir 31	205,67	566,920	,358	,743
Butir 32	204,90	563,541	,492	,741
Butir 33	204,63	559,344	,645	,739
Total	103,77	145,771	1,000	,936

LAMPIRAN 4:

Instrumen Penelitian

Yth. Bapak / Ibu Guru Kelas
SMK Negeri 4 Klaten
Jalan Mataram No. 5
Belangwetan, Klaten Utara
KLATEN

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati, saya mohon sudilah kiranya Bapak / Ibu mengisi angket penelitian kami yang berjudul “**Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Klaten**”. Angket ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi peran kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil angket ini tidak untuk menilai Bapak / Ibu dan tidak akan berpengaruh terhadap nilai ataupun prestasi Bapak / Ibu dalam bekerja, untuk itu dengan tulus kami mohon agar Bapak / Ibu berkenan mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kejujuran Bapak / Ibu dalam pengisian angket ini sangat membantu obyektifitas hasil penelitian.

Kesediaan Bapak / Ibu dalam meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini sangat kami harapkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 8 Juni 2015

Hormat saya,



Ayny Maharrayni F.

A. Identitas Responden

Nama :

NIP :

Prodi :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap butir pertanyaan dan seluruh alternatif jawaban.
2. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pendapat bapak / ibu.
3. Berilah tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu alternatif jawaban yang bapak / ibu pilih.

C. Keterangan

SL: Selalu

SR: Sering

JR : Jarang

TP: Tidak Pernah

D. Contoh

No.	PERNYATAAN	SL	SR	JR	TP
1	Kepala sekolah melakukan pendokumentasian hasil pelaksanaan program di sekolah.	\checkmark			

Artinya, Kepala sekolah **selalu** melakukan pendokumentasian hasil pelaksanaan program di sekolah.

Angket Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
	Kompetensi Pedagogik				
1	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru dalam mengembangkan potensi diri peserta didik.				
2	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru cara mengatasi kekurangan peserta didik.				
3	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru agar memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik.				
4	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru cara mengatasi fisik dan kemampuan belajar peserta didik yang berbeda-beda.				
5	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.				
6	Kepala sekolah memantau/memonitor kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas.				
7	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru dalam menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.				
8	Kepala sekolah memantau/memonitor rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru.				
9	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru dalam memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, tepat dan mutakhir, sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
10	Kepala sekolah memberikan pengarahan guru dalam mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat termanfaatkan secara produktif.				
11	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru agar mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.				
12	Kepala sekolah menyediakan alat bantu mengajar, dan / atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.				
13	Kepala sekolah memberikan wadah untuk membantu guru mengidentifikasi dengan benar bakat, minat, dan potensi peserta didik.				
14	Kepala sekolah memberikan pengarahan terhadap guru dalam menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar peserta didik.				
15	Guru dituntut untuk menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik oleh kepala sekolah.				
16	Kepala sekolah meemberikan pengarahan kepada guru terkait dengan penilaian dan evaluasi pembelajaran yang efektif dan efisien.				
17	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru agar selalu obyektif dalam memberikan penilaian.				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
	Kompetensi Kepribadian				
18	Kepala sekolah menanamkan rasa saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.				
19	Kepala sekolah menjalin kerjasama dengan kolega guna meningkatkan pengalaman guru dalam mengajar.				
20	Kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang tetap mengedepankan tingkah laku sopan baik dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.				
21	Kepala sekolah dalam menciptakan kedisiplinan di sekolah mampu menunjukkan kepribadian yang patut diteladani.				
22	Kepala sekolah mampu memotivasi guru dalam menciptakan kedisiplinan kerja guru di sekolah				
23	Kepala sekolah memotivasi guru agar tumbuh rasa bangga dengan profesinya sebagai guru.				
	Kompetensi Sosial				
24	Kepala sekolah memberikan contoh dengan memperlakukan guru secara adil, agar guru juga melakukan hal yang sama kepada peserta didik.				
25	Kepala sekolah menyediakan forum komunikasi kepada guru, agar guru dapat berkomunikasi dengan wali murid.				
26	Kepala sekolah menyelenggarakan kegiatan yang melibatkan guru dan masyarakat sekitar.				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
27	Kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah menetapkan beberapa personil dari guru-guru yang berkompeten dan memiliki potensi khusus untuk membina suatu program sekolah.				
Kompetensi Profesional					
28	Kepala sekolah melibatkan guru untuk mengikuti seminar guna meningkatkan pengalaman dan pola pikir keilmuan.				
29	Guru yang dikirim untuk mengikuti seminar oleh kepala sekolah tidak monoton.				
30	Kepala sekolah mengoreksi jurnal pembelajaran yang dibuat oleh guru.				
31	Kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan penulisan karya ilmiah.				
32	Kepala sekolah menyelenggarakan pelatihan komputer bagi guru yang belum mahir mengoperasikannya.				
33	Kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap hasil kerja / prestasi yang telah dicapai oleh guru.				

LAMPIRAN 5:

Tabulasi Data Penelitian

Tabel . Skor Item Angket

(Instrumen Penelitian)

No Responden	No Butir Pernyataan																																	Total Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	81	
2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3	1	1	2	94	
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	4	1	1	4	111	
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	93	
5	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	75
6	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	1	2	1	97	
7	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	96	
8	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	3	2	2	1	3	2	2	2	95	
9	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	70	
10	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	60	
11	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	1	3	3	104	
12	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	78	
13	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	2	3	1	2	1	93	
14	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	84	
15	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	1	88	
16	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	101	
17	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	78	
18	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	106	
19	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	82	
20	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	95	

21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	94	
22	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	1	1	87	
23	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	1	91		
24	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	81		
25	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	66	
26	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	78	
27	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	83	
28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	4	2	3	4	1	1	91		
29	2	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	68	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	1	1	91	
31	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	70	
32	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	100	
33	4	3	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	94	
34	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	1	3	3	4	3	1	1	4	89
35	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	1	2	1	95	
36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	1	82	
37	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	76	
38	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	92	
39	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	1	90	
40	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	57	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	92	
42	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	4	4	1	1	2	101	
43	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	70	
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	1	3	4	1	3	3	3	4	2	2	2	99	
45	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	89	

46	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	93	
47	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	69
48	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	1	1	3	2	3	4	1	1	2	98		
49	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	94		
50	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	90		
51	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	84		
52	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	102	
53	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	56	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	1	94		
55	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	1	2	77		
56	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	1	1	2	93		
57	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	1	1	2	3	3	3	1	1	3	99		
58	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	72		
59	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	106		
60	3	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	4	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	57		
61	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1	1	3	94		
62	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	1	3	3	2	3	3	3	2	103		
63	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	93		
64	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	81		
65	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	1	1	3	94		
66	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	1	3	1	1	3	2	2	3	1	1	2	100		
67	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	56		
68	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	1	2	3	99		
69	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	1	4	3	2	4	1	4	1	102		
70	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	1	1	2	92		

71	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	72
72	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	1	3	92
73	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	83	
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	1	2	4	3	3	3	1	2	1	1	93	
75	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	67	
Total Skor	257	233	238	213	225	227	223	230	209	215	217	198	211	220	231	219	234	241	224	232	178	178	143	173	133	130	196	185	173	179	105	111	131	6512		

Tabel Rekap Skor Penilaian
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

No Responden	Jumlah Skor				Total Skor
	Komp 1	Komp 2	Komp 3	Komp 4	
1	48	15	9	9	81
2	59	18	9	12	98
3	63	20	11	17	111
4	55	19	9	14	97
5	45	14	7	9	75
6	60	18	7	13	98
7	53	18	9	17	97
8	56	21	7	13	97
9	37	9	5	7	58
10	36	10	7	7	60
11	57	17	12	15	101
12	55	9	6	8	78
13	61	17	8	13	99
14	53	15	8	8	84
15	52	15	8	13	88
16	61	17	11	12	101
17	49	15	6	8	78
18	62	19	8	14	103
19	50	13	10	9	82
20	60	20	8	12	100
21	55	16	10	13	94
22	50	17	9	11	87
23	54	16	8	13	91
24	42	17	9	13	81
25	39	11	7	9	66
26	44	15	9	10	78
27	44	17	9	13	83
28	52	17	7	15	91
29	45	9	6	8	68
30	51	19	9	12	91
31	37	9	6	6	58
32	59	18	10	13	100
33	53	19	9	13	94

34	48	18	7	16	89
35	58	18	10	13	99
36	50	13	8	11	82
37	42	13	8	13	76
38	48	17	10	17	92
39	52	18	9	11	90
40	34	10	6	7	57
41	53	16	8	15	92
42	61	19	7	14	101
43	36	8	6	7	57
44	54	18	11	16	99
45	50	18	9	12	89
46	54	20	9	10	93
47	42	13	7	7	69
48	60	17	8	13	98
49	54	20	8	15	97
50	49	18	10	13	90
51	49	14	8	13	84
52	57	21	9	15	102
53	32	11	5	8	56
54	59	15	9	11	94
55	46	13	7	11	77
56	57	18	9	14	98
57	59	19	7	14	99
58	44	12	8	8	72
59	61	18	6	15	100
60	34	10	5	8	57
61	54	19	7	14	94
62	60	18	9	16	103
63	55	15	10	13	93
64	49	14	7	11	81
65	50	21	9	14	94
66	62	19	8	11	100
67	33	9	6	8	56
68	53	17	12	17	99
69	57	20	10	15	102
70	50	19	12	11	92
71	45	12	7	8	72
72	54	17	8	13	92
73	50	14	9	10	83
74	50	20	10	13	93

75	39	13	6	9	67
Total	3801	1191	617	889	6498

Keterangan:

- Komp 1 : Kompetensi Pedagogik
Komp 2 : Kompetensi Kepribadian
Komp 3 : Kompetensi Sosial
Komp 4 : Kompetensi Profesional

LAMPIRAN 6:

Deskripsi Data Penelitian

**Output SPSS Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah
terhadap Kinerja Guru sesuai dengan Kompetensi PKG**

Frequencies

Statistics

Total

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		86,64
Median		91,00
Mode		94 ^a
Std. Deviation		14,118
Minimum		56
Maximum		111
Sum		6498

Peran Kepemimpinan

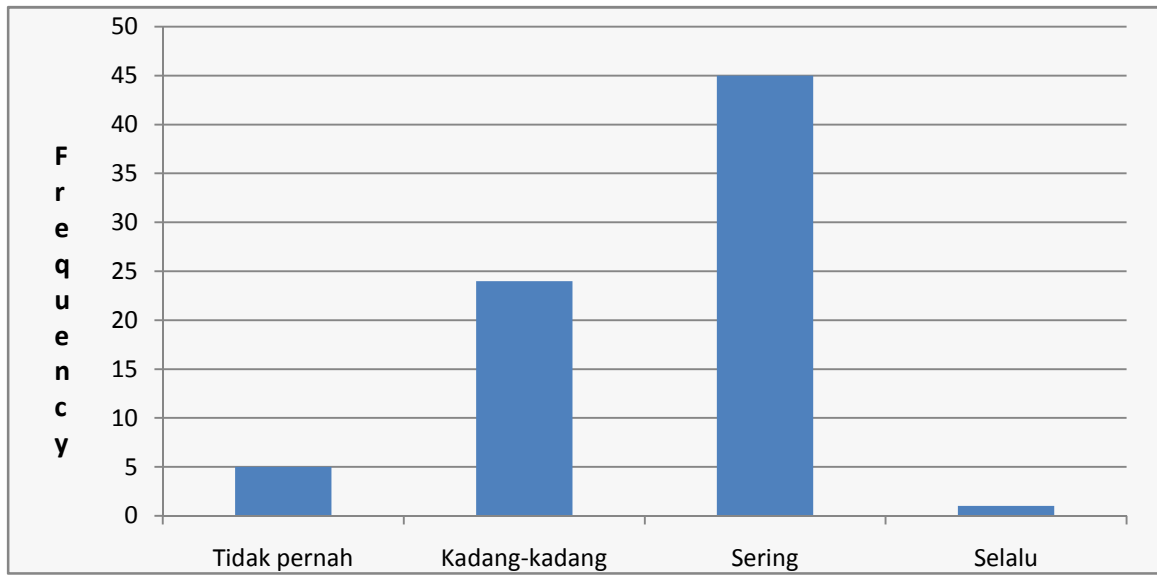
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
56	2	2,7	2,7	2,7
57	3	4,0	4,0	6,7
58	2	2,7	2,7	9,3
60	1	1,3	1,3	10,7
66	1	1,3	1,3	12,0
67	1	1,3	1,3	13,3
68	1	1,3	1,3	14,7
Valid 69	1	1,3	1,3	16,0
72	2	2,7	2,7	18,7
75	1	1,3	1,3	20,0
76	1	1,3	1,3	21,3
77	1	1,3	1,3	22,7
78	3	4,0	4,0	26,7
81	3	4,0	4,0	30,7
82	2	2,7	2,7	33,3
83	2	2,7	2,7	36,0

84	2	2,7	2,7	38,7
87	1	1,3	1,3	40,0
88	1	1,3	1,3	41,3
89	2	2,7	2,7	44,0
90	2	2,7	2,7	46,7
91	3	4,0	4,0	50,7
92	4	5,3	5,3	56,0
93	3	4,0	4,0	60,0
94	5	6,7	6,7	66,7
97	4	5,3	5,3	72,0
98	4	5,3	5,3	77,3
99	5	6,7	6,7	84,0
100	4	5,3	5,3	89,3
101	3	4,0	4,0	93,3
102	2	2,7	2,7	96,0
103	2	2,7	2,7	98,7
111	1	1,3	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Peran Kepemimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak pernah	5	6,7	6,7	6,7
Jarang	24	32,0	32,0	38,7
Valid Sering	45	60,0	60,0	98,7
Selalu	1	1,3	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Peran Kepemimpinan



Output SPSS Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Masing-masing Kompetensi Kinerja Guru

Frequencies

Statistics

Kompetensi 1

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		50,68
Mode		50
Std. Deviation		7,956
Minimum		32
Maximum		63
Sum		3801

Kompetensi 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
32	1	1,3	1,3	1,3
33	1	1,3	1,3	2,7
46	1	1,3	1,3	4,0
51	1	1,3	1,3	5,3
56	1	1,3	1,3	6,7
58	1	1,3	1,3	8,0
63	1	1,3	1,3	9,3
34	2	2,7	2,7	12,0
36	2	2,7	2,7	14,7
37	2	2,7	2,7	17,3
39	2	2,7	2,7	20,0
62	2	2,7	2,7	22,7
42	3	4,0	4,0	26,7
44	3	4,0	4,0	30,7
45	3	4,0	4,0	34,7
48	3	4,0	4,0	38,7
52	3	4,0	4,0	42,7
49	4	5,3	5,3	48,0

55	4	5,3	5,3	53,3
57	4	5,3	5,3	58,7
59	4	5,3	5,3	64,0
60	4	5,3	5,3	69,3
61	4	5,3	5,3	74,7
53	5	6,7	6,7	81,3
54	6	8,0	8,0	89,3
50	8	10,7	10,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Kompetensi 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kadang-kadang	12	16,0	16,0	16,0
Sering	42	56,0	56,0	72,0
Selalu	21	28,0	28,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Keterangan:

Kompetensi 1: Kompetensi Pedagogik

Frequencies

Statistics

Kompetensi 2

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		15,88
Mode		18
Std. Deviation		3,468
Minimum		8
Maximum		21
Sum		1191

Kompetensi 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
8	1	1,3	1,3	1,3
11	2	2,7	2,7	4,0
12	2	2,7	2,7	6,7
10	3	4,0	4,0	10,7
16	3	4,0	4,0	14,7
21	3	4,0	4,0	18,7
14	4	5,3	5,3	24,0
Valid 9	5	6,7	6,7	30,7
13	6	8,0	8,0	38,7
20	6	8,0	8,0	46,7
15	7	9,3	9,3	56,0
19	9	12,0	12,0	68,0
17	11	14,7	14,7	82,7
18	13	17,3	17,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Kompetensi 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Pernah	9	12,0	12,0	12,0
Kadang-kadang	13	17,3	17,3	29,3
Valid Sering	44	58,7	58,7	88,0
Selalu	9	12,0	12,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Keterangan:

Kompetensi 2: Kompetensi kepribadian

Frequencies

Statistics

Kompetensi 3

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		8,23
Mode		9
Std. Deviation		1,657
Minimum		5
Maximum		12
Sum		617

Kompetensi 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	3	4,0	4,0	4,0
11	3	4,0	4,0	8,0
12	3	4,0	4,0	12,0
6	9	12,0	12,0	24,0
Valid 10	9	12,0	12,0	36,0
7	14	18,7	18,7	54,7
8	15	20,0	20,0	74,7
9	19	25,3	25,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Kompetensi 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Pernah	12	16,0	16,0	16,0
Valid Kadang-kadang	48	64,0	64,0	80,0
Sering	15	20,0	20,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Keterangan:

Kompetensi 3: Kompetensi Sosial

Frequencies

Statistics

Kompetensi 4

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		11,85
Mode		13
Std. Deviation		2,907
Minimum		6
Maximum		17
Sum		889

Kompetensi 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
6	1	1,3	1,3	1,3
10	3	4,0	4,0	5,3
16	3	4,0	4,0	9,3
17	4	5,3	5,3	14,7
7	5	6,7	6,7	21,3
9	5	6,7	6,7	28,0
Valid 12	5	6,7	6,7	34,7
14	7	9,3	9,3	44,0
15	7	9,3	9,3	53,3
11	8	10,7	10,7	64,0
8	9	12,0	12,0	76,0
13	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Kompetensi 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	14	18,7	18,7	18,7
Tidak Pernah	23	30,7	30,7	49,3
Kadang-kadang	38	50,7	50,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Keterangan:

Kompetensi 4: Kompetensi Profesional

LAMPIRAN 7:

Kecenderungan (Kategori)

Kecenderungan (Kategori)

Pedoman Penggolongan Total Nilai (Skor) Peran Kepemimpinan dalam Instrumen:

No	Rentang Nilai (i)	Kategori
1	Di atas $Mi + 1,5 SDi$	Sangat Berperan
2	$Mi + 0,5 SDi$ s.d $Mi + 1,5 SDi$	Berperan
3	$Mi - 0,5 SDi$ s.d $Mi + 0,5 SDi$	Cukup Berperan
4	$Mi - 1,5 SDi$ s.d $Mi - 0,5 SDi$	Kurang Berperan
5	Di bawah $Mi - 1,5 SDi$	Tidak Berperan

Rumus Perhitungan Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi):

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimum ideal} + \text{skor minimum ideal})$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimum ideal} - \text{skor minimum ideal})$$

Sehingga didapat Mi dan SDi pada Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sebagai berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimum ideal} + \text{skor minimum ideal})$$

$$= \frac{1}{2} (132 + 33)$$

$$= \frac{1}{2} (165)$$

$$= 82,5$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimum ideal} - \text{skor minimum ideal})$$

$$= \frac{1}{6} (132 - 33)$$

$$= \frac{1}{6} (99)$$

$$= 16,5$$

Pedoman pengkategorian Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru :

No	Rentang Nilai (i)	Kategori
1	$x \geq 107,25$	Sangat Berperan
2	$90,75 < x < 107,25$	Berperan
3	$75,25 < x < 90,75$	Cukup Berperan
4	$57,75 < x < 75,25$	Kurang Berperan
5	$x < 57,75$	Tidak Berperan

Keterangan : x = nilai skor yang diperoleh

1. Kompetensi Pedagogik dalam Kinerja Guru

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (68 + 17) \\ &= \frac{1}{2} (85) \\ &= 42,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (68 - 17) \\ &= \frac{1}{6} (51) \\ &= 8,5 \end{aligned}$$

Pedoman pengkategorian:

No	Rentang Nilai (i)	Kategori
1	$x \geq 55,25$	Sangat Berperan
2	$46,75 < x < 55,25$	Berperan
3	$38,25 < x < 46,75$	Cukup Berperan
4	$29,75 < x < 38,25$	Kurang Berperan
5	$x < 29,75$	Tidak Berperan

Keterangan : x = nilai skor yang diperoleh

2. Kompetensi Kepribadian dalam Kinerja Guru

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (24 + 6) \\ &= \frac{1}{2} (30) \\ &= 15 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (24 - 6) \\ &= \frac{1}{6} (18) \\ &= 3 \end{aligned}$$

Pedoman pengkategorian:

No	Rentang Nilai (i)	Kategori
1	$x \geq 19,5$	Sangat Berperan
2	$16,5 \leq x < 19,5$	Berperan
3	$13,5 \leq x < 16,5$	Cukup Berperan
4	$10,5 \leq x < 13,5$	Kurang Berperan
5	$x < 10,5$	Tidak Berperan

Keterangan : x = nilai skor yang diperoleh

3. Kompetensi Sosial dalam Kinerja Guru

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (16 + 4) \\ &= \frac{1}{2} (20) \\ &= 10 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (16 - 4) \\ &= \frac{1}{6} (12) \\ &= 2 \end{aligned}$$

Pedoman pengkategorian:

No	Rentang Nilai (i)	Kategori
1	$x \geq 13$	Sangat Berperan
2	$11 \leq x < 13$	Berperan
3	$9 \leq x < 11$	Cukup Berperan
4	$7 \leq x < 9$	Kurang Berperan
5	$x < 7$	Tidak Berperan

Keterangan : x = nilai skor yang diperoleh

4. Kompetensi Profesional dalam Kinerja Guru

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (24 + 6) \\ &= \frac{1}{2} (30) \\ &= 15 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SDi &= 1/6 (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\
 &= 1/6 (24 - 6) \\
 &= 1/6 (18) \\
 &= 3
 \end{aligned}$$

Pedoman pengkategorian:

No	Rentang Nilai (i)	Kategori
1	$x \geq 19,5$	Sangat Berperan
2	$16,5 \leq x < 19,5$	Berperan
3	$13,5 \leq x < 16,5$	Cukup Berperan
4	$10,5 \leq x < 13,5$	Kurang Berperan
5	$x < 10,5$	Tidak Berperan

Keterangan : x = nilai skor yang diperoleh



LAMPIRAN 8:

Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA

Narasumber : M. Woro Nugroho, M.Eng.
Jabatan : Kepala Sekolah SMK N 4 Klaten
Waktu : 10.00 WIB
Lokasi : Ruang Kepala Sekolah SMK N 4 Klaten

Kepemimpinan Kepala Sekolah beserta Kinerja Guru

1. Sudah berapa tahun menjabat sabagai kepala sekolah dan sejak kapan ditugaskan untuk memimpin di SMK N 4 Klaten?

Jawaban: saya diangkat sebagai kepala sekolah pada tanggal 10 Februari 2014, dan pada saat itu pula saya ditugaskan untuk memimpin di SMK N 4 Klaten.

2. Gaya kepemimpinan apa yang digunakan dan apa alasannya?

Jawaban: dari sekian banyak kepemimpinan yang ada, saya memilih kepemimpinan model demokratis. Karena kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang baik menurut saya. Dengan kepemimpinan demokratis, maka warga SMK N 4 Klaten akan lebih kreatif dan berani dengan adanya kebebasan berpendapat dan berpartisipasi dalam pengembangan sekolah. Ide-ide yang muncul guna mengembangkan sekolah akan lebih banyak, tidak hanya dari saya, namun juga dari warga sekolah yang lain.

3. Bagaimana kinerja guru di SMKN 4 Klaten? Jika baik apakah sudah dari sejak bapak ditugaskan disekolah? Jika belum bagaimana cara mengatasinya?

Jawaban: kinerja guru di SMK N 4 Klaten ini cukup baik, dilihat dari hasil PKG yang dilaksanakan kemaren, rata-rata guru mendapatkan nilai mulai dari 65 sampai dengan 85. Namun terdapat 1 guru yang tidak lolos. Sehingga saya harus berusaha keras untuk membantunya agar lebih baik lagi kedepannya. Kendala utama dari kinerja guru yakni, kebanyakan rencana pembelajaran yang dibuat guru masih menggunakan rencana pembelajaran tahun lalu. Kemudian, metode yang digunakan untuk setiap bab atau setiap tatap mukapun selalu sama. Selain itu, terdapat salah satu guru yang membuat soal evaluasi yang kurang kreatif, sehingga saya langsung memanggil guru tersebut, dan kemudian memintanya untuk membuat soal evaluasi yang baru. Sejak saya ditugaskan memimpin sekolah ini, kinerja guru di SMK N 4 Klaten ini masih sangat memprihatinkan. Perlu ada upaya-upaya lebih untuk mengubahnya agar kinerja guru di SMK N 4 Klaten menjadi lebih baik sedikit-demi sedikit. Cara saya mengatasinya adalah dengan memberikan pengarahan, nasehat, pengamatan, bimbingan, serta dibantu dengan beberapa program dan kegiatan guna menunjang kinerja guru menjadi lebih baik lagi. Walaupun hasilnya saat ini belum maksimal, namun segalanya berjalan dari sedikit demi sedikit. Semoga suatu saat nanti kinerja guru di SMK N 4 Klaten ini akan semakin membanggakan.

4. Apa tindak lanjut bagi guru yang tidak lolos PKG?

Jawaban: bagi guru yang tidak lolos, maka akan diikutkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan namun dalam kompetensi khusus. Selain hal tersebut, akan ada bimbingan, nasehat, dan pengamatan yang lebih dari saya pribadi. Saya adakan diskusi mengenai hambatan yang dihadapinya kemudian kita cari jalan keluarnya bersama-sama. Dalam hal ini saya akan dibantu oleh

ketua prodi dari jurusan, karena yang akan lebih memahami beliau ya ketua prodinya.

5. Bagaimana kedisiplinan guru di SMK N 4 Klaten?

Jawaban: Kedisiplinan guru di SMK N 4 Klaten kalau di persentase sebesar 90%. Karena masih terdapat guru yang melanggar peraturan baik dari segi ketertiban berseragam, ataupun ketertiban kehadiran di sekolah dan ketertiban mengajar.

6. Bagaimana cara bapak untuk menegur guru yang tidak disiplin?

Jawaban: yang saya lakukan adalah menegur secara keseluruhan dalam sebuah rapat atau forum. Hal ini saya lakukan agar beliau tidak tersinggung, namun ketika teguran dalam forum tidak diindahkan oleh beliau, maka saya menegurnya secara langsung. Caranya, dengan memanggilnya untuk menghadap keruangan saya, kemudian saya nasehati secara pribadi tanpa ada guru lain yang mengetahuinya, gunanya agar beliau tidak malu.

7. Program apa yang diadakan guna mengasah potensi peserta didik?

Jawaban: Guna mengasah potensi peserta didik, banyak sekali programnya, bisa melalui kegiatan ekstra kurikuler yang disediakan setiap harinya, bisa juga melalui lomba-lomba yang diadakan oleh lembaga diluar sekolah baik lembaga pemerintah ataupun lembaga swasta. Banyak ekstrakurikuler yang ada di SMK N 4 Klaten, baik yang berwujud seni contohnya tari, olahraga, ataupun akademik. Dengan adanya ekstra tersebut, diharapkan peserta didik dapat mengasah kemampuannya diluar akademik. Tujuan utama dari mengirimkan peserta didik untuk mengikuti lomba agar menambah wawasan serta pengalaman bagi mereka.

8. Program apa yang diadakan untuk meningkatkan kinerja serta kreatifitas guru?

Jawaban: guna meningkatkan kinerja guru berupa pengiriman guru untuk mengikuti diklat-diklat serta seminar yang diadakan baik lembaga pemerintah ataupun lembaga swasta. Kedepannya akan diadakan pekan seminar untuk seluruh guru di SMK N 4 Klaten, dan juga untuk guru dari sekolah lain yang berminat untuk mengikuti nantinya. Jadi, pekan seminar ini merupakan pelatihan pembuatan karya ilmiah yang awalnya berupa seminar dan pemaparan teori, kemudian praktik, dan selanjutnya peserta diminta untuk membuat karya ilmiah.

9. Program apa yang diadakan dengan melibatkan warga sekitar?

Jawaban: untuk program yang diselenggarakan dengan melibatkan warga sekitar adalah bakti sosial serta jalan sehat yang sempat diadakan.

10. Kerjasama apa yang dijalin dengan kolega?

Jawaban: Kerjasama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru contohnya kerjasama dengan MGMP. MGMP ini diharapkan menjadi forum komunikasi serta bertukar ilmu antar guru pengampu mata pelajaran yang sama.

LAMPIRAN 9:

Dokumentasi

14 Kompetensi dan 78 Indikator Penilaian Kinerja Guru

NO	KOMPETENSI	INDIKATOR
A. Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	<p>Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.</p> <p>Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.</p> <p>Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.</p> <p>Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.</p> <p>Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.</p> <p>Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb).</p>
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	<p>Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.</p> <p>Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.</p> <p>Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.</p> <p>Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.</p> <p>Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.</p> <p>Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.</p>
3.	Pengembangan kurikulum	<p>Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.</p> <p>Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang</p>

NO	KOMPETENSI	INDIKATOR
		<p>ditetapkan.</p> <p>Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.</p> <p>Guru memilih materi pembelajaran yang: sesuai dengan tujuan pembelajaran, tepat dan mutakhir, sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dapat dilaksanakan di kelas dan e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.</p>
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	<p>Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.</p> <p>Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.</p> <p>Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.</p> <p>Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju/tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yg benar.</p> <p>Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.</p> <p>Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik.</p> <p>Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif.</p> <p>Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.</p> <p>Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.</p> <p>Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya.</p>

NO	KOMPETENSI	INDIKATOR
		<p>Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.</p>
5.	Pengembangan potensi peserta didik	<p>Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.</p> <p>Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.</p> <p>Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.</p> <p>Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.</p> <p>Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.</p> <p>Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.</p> <p>Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.</p>
6.	Komunikasi dengan peserta didik	<p>Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.</p> <p>Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.</p> <p>Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.</p> <p>Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik.</p> <p>Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.</p> <p>Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.</p>
7.	Penilaian dan	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan

NO	KOMPETENSI	INDIKATOR
	evaluasi	<p>pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.</p> <p>Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.</p> <p>Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.</p> <p>Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.</p> <p>Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.</p>
B. Kepribadian		
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	<p>Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.</p> <p>Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).</p> <p>Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.</p> <p>Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.</p> <p>Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).</p>
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	<p>Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.</p> <p>Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.</p> <p>Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.</p> <p>Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada</p>

NO	KOMPETENSI	INDIKATOR
		<p>peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.</p> <p>Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.</p>
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	<p>Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.</p> <p>Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas.</p> <p>Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah.</p> <p>Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.</p> <p>Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.</p> <p>Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.</p> <p>Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.</p> <p>Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.</p>
C. Sosial		
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	<p>Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.</p> <p>Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.</p> <p>Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).</p>
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	<p>Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.</p> <p>Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.</p>

NO	KOMPETENSI	INDIKATOR
		Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.
D. Profesional		
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	<p>Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.</p> <p>Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.</p> <p>Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.</p>
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	<p>Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.</p> <p>Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.</p> <p>Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).</p> <p>Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.</p> <p>Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.</p> <p>Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.</p>
Jumlah	14	78



LAMPIRAN 10:

Surat Izin



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 756 /UN34.18/LT/2015
Hal : Permohonan Ijin Observasi

15 April 2015

Yth. Kepala Sekolah SMK Negeri 4 Klaten
Jalan Mataram No. 05 Belang Wetan, Klaten Utara, Klaten
JAWA TENGAH

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Observasi dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Ayny Maharrayni F.
NIM : 11402241036
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Ijin Observasi Pra Penelitian
Judul : "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK N 4 Klaten"

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan I,

Drs. Nurhadi, M.M.

NIP. 19550101 198103 1 006

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arsip Jurusan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 1188 /UN34.18/LT/2015
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

28 Mei 2015

Yth. Kepala Badan Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten
Jalan Pemuda No. 294 Klaten
JAWA TENGAH

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Administrasi/Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan tahun 2011 bermaksud mencari data untuk keperluan penulisan Tugas Akhir Skripsi (TAS), adapun mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Ayny Maharrayni Fatmawati
NIM : 11402241036
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Ijin Penelitian
Judul : "Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMK N 4 Klaten"

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan I
Drs. Nurhadi, M.M.
NIP. 19550101 198103 1 006

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arsip Jurusan



PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)

Jl. Pemuda No. 294 Gedung Pemda II Lt. 2 Telp. (0272)321046 Psw 314-318 Faks 328730
KLATEN 57424

Nomor : 072/825/VI/09
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Klaten, 4 Juni 2015
Kepada Yth.
Ka. SMKN 4 Klaten
Di -
• **KLATEN**

Menunjuk Surat dari Dekan Fak. Ekonomi UNY No. 1188/UN.34.18/LT/2015 Tgl 20 Mei 2015 Perihal Permohonan ijin Penelitian, dengan hormat kami beritahukan bahwa di Wilayah/Instansi Saudara akan dilaksanakan Penelitian oleh :

Nama : Ayny Maharrayni Fatmawati
Alamat : Karangmalang, Yogyakarta
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ekonomi UNY
Penanggungjawab : Drs. Nurhadi, M.M
Judul/topik : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK N 4 Klaten
Jangka Waktu : 3 Bulan (4 Juni s/d 4 September 2015)
Catatan : Menyerahkan Hasil Penelitian Berupa **Hard Copy** dan **Soft Copy** Ke Bidang PEPP/ Litbang BAPPEDA Kabupaten Klaten

Demikian atas kerjasama yang baik selama ini kami ucapkan terimakasih

An. BUPATI KLATEN

Kepala BAPPEDA Kabupaten Klaten
Ub. Sekretaris



Hari Budiono, SH

Pembina Tingkat I

2NIP 19611008 1912 1 001

- Tembusan disampaikan Kepada Yth :
1. Ka. Kantor Kesbangpol Kab. Klaten
 2. Ka. Dinas Pendidikan Kab. Klaten
 3. Dekan Fak. Ekonomi UNY
 4. Yang Bersangkutan
 5. Arsip;



PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 4 KLATEN
Jl. Mataram No. 5, Belangwetan, Klaten Utara. Telp. (0272) 324084 Klaten
Email: smkn4klaten@ymail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.1 / 306 / 13

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMK Negeri 4 Klaten menerangkan bahwa:

N a m a : Ayny Maharrayni Fatmawati
Alamat : Karang Malang, Yogyakarta
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNY
Penanggungjawab : Drs. Nurhadi, M.M.

bahwa yang namanya tersebut di atas telah melaksanakan Tugas Penelitian dengan judul :
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK N 4 KLATEN.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat kepada yang berkepentingan harap dipergunakan sebagaimana mestinya.

Klaten, 16 Juni 2015

Kepala Sekolah



M. WORO NUGROHO, S.Pd, M.Eng

NIP: 19720315 199702 1 002