

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 SARUDIK
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**



**Artikel diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :
HILLERIA PARHUSIP
NIM : 015537638

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
2013**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya

nyatakan dengan benar

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan(plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jakarta, Desember 2012

Yang menyatakan



Hilleria Parhusip

NIM. 015537638

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Judul Artikel : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan
Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru SMP
Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah**

Penyusun Artikel

NAMA : **HILLERIA PARHUSIP**

NIM : 015537638

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal :

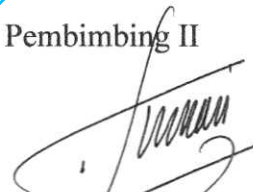
Menyetujui :

Pembimbing I



Prof. Dr. Ritha F. Dalimunthe, SE, M.Si
NIP. 19580917 198601 2 003

Pembimbing II



Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

Mengetahui :

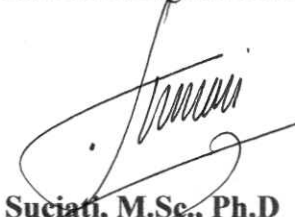
Ketua Bidang Ilmu,
Program Magister Manajemen



Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2 003



Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PENGESAHAN

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan
 Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri
 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah..

Penyusun TAPM : Hilleria Parhusip.

NIM : 015537638

Program Studi : Magister Manajemen

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program
 Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka
 pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 22 Desember 2012

Waktu : 08.00 – 10.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

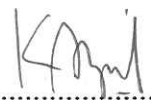
Ketua Komisi Pengujian :

Yun Iswanto M.Si



Penguji Ahli :

Dr. Kurniawati



Pembimbing I :

Prof. Dr.Ritha F Dalimunthe, SE.,M.Si



Pembimbing II :

Suciati, M.Sc.Ph.D



ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah

HILLERIA PARHUSIP

Universitas Terbuka

hilleriaparhusip@gmail.com

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Kinerja Guru

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Responden adalah guru SMP Negeri 1 Sarudik sebanyak 32 orang dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*.

Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel komitmen guru terhadap variabel kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,579 sedangkan sebesar 0,421 lagi dijelaskan variabel lain di luar konsep penelitian, dan persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = -31,216 + 1,107X_1 + 0,384X_2$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu sebesar 5,392 sedangkan variabel komitmen guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu sebesar 2,391.

Berdasarkan hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah akan semakin meningkat apabila kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru lebih baik. Optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah dapat diupayakan dengan lebih mepedomani tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sebagai *edukator, manajer, administrator, leader, inovator, dan motivator*. Komitmen guru dapat dilakukan dengan mendorong guru untuk meningkatkan rasa kepedulian, keikhlasan, kedisiplinan, loyalitas, dan bertanggung jawab.

ABSTRACT

The Influences of the School Principal Leadership and the Teacher Commitment on the Teachers' Performances at SMP Negeri 1 Sarudik Central Tapanuli Regency

HILLERIA PARHUSIP

Universitas Terbuka

hilleriaparhusip@ymail.com

Keywords: *the school principal leadership, the teacher commitment, the teachers' performances*

The aim of the research is to find out and analyze the influence of the school principal leadership and the teacher commitment on the teachers' performances at SMP Negeri 1 Sarudik, Central Tapanuli Regency. The research method applied in this research is *the survey research method*. The respondents for this research are namely the teachers of *SMP Negeri 1 Sarudik* as many as 32 persons by using *the simple random sampling method*.

The type of the research is obviously *the explanatory research* since this research is meant to explain the influences between the school principal leadership variable and the teacher commitment variable on the teachers' performances variable. The data collection is performed by using the questionnaires. The data analysis is performed by using *the double regression analysis*.

The outcome of the research shows that The school principal leadership and the teacher commitment have a positive influence on the teachers' performances at *SMP Negeri 1 Sarudik*, Central Tapanuli Regency with the determinant contribution (R^2) as much as 0,579 while as much as 0,421 is explained by another variable outside the research concept, and the research regression equation $Y = -31,216 + 1,107 X_1 + 0,384 X_2$.

The outcome of the research shows that the school principal leadership variable has a more dominant influence on the teachers' performances variable at SMP Negeri 1 Sarudik Central Tapanuli Regency namely as much as 5,392 while the teacher commitment variable at SMP Negeri 1 Sarudik Central Tapanuli Regency only as much as 2,391.

Based upon the result of the research, it can also be concluded that the teachers' performances at SMP Negeri 1 Sarudik Central Tapanuli Regency will increase more and more if the school principal leadership and the teacher commitment are getting better. The optimization of the school principal leadership can be engaged by referring more to the *main duty and function* of the school principal as *the educator, manager, administrator, leader, innovator, and motivator*. The teacher commitment can be performed by motivating the teachers to increase their senses of caring, sincerity, discipline, loyalty, and responsibility.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala waktu dan kesempatan yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Maka pada kesempatan ini, penulis menetapkan judul penelitian, yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.”**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini, banyak kesulitan yang penulis hadapi, mulai dari pembuatan judul sampai tesis ini dapat selesai dengan baik. Namun berkat ketabahan, dorongan, bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Suciati, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka sekaligus sebagai pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
3. Prof. Dr. Ritha F. Dalimunthe, SE., M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
4. Maya Maria, SE., MM, selaku Ketua Bidang Studi Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
5. Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah membimbing penulis selama perkuliahan serta semua Staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
6. Kepala Sekolah, Bapak/Ibu Guru, dan Staf Administrasi SMP Negeri 1 Sarudik dalam membantu penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan sehingga penyusunan tesis ini dapat berjalan dengan baik.
7. Teristimewa penulis ucapkan kepada suami tercinta dan anak-anakku Oloan, Petrus, Alser dan Pernandus dan juga menantuku Putri Sari Silaen yang selalu menjadi motivator dan penyemangat serta memberi penguatan dan pengorbanan yang luar biasa kepada penulis dalam membuat tesis ini.
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i khususnya mahasiswa/i Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

9. Serta seluruh pihak yang turut berpartisipasi dalam penulisan tesis ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan yang diberikan kepada penulis.

Atas segala bantuan dan bimbingan yang telah penulis terima, kiranya tiada kata yang paling indah penulis ucapkan selain berserah diri kepada Tuhan dan ucapan terima kasih semoga kebaikan dari semua pihak mendapat balasan yang baik dari-Nya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap kiranya tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca umumnya.

Penulis, Desember 2012

HILLERIA PARHUSIP
NPM. 015537638

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	13
D. Perumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja Guru	16
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	30
3. Komitmen Guru.....	39
B. Kerangka Berfikir	49
C. Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Metode Penelitian	53
B. Populasi dan Sampel	53
C. Instrumen Penelitian	59
D. Pengumpulan Data	64
E. Teknik Analisis Data	64

BAB IV HASIL PENELITIAN	69
A. Deskripsi Data	69
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	81
C. Pengujian Hipotesis	87
D. Pembahasan	92
E. Keterbatasan Penelitian	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran-Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN	118
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	52
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas untuk semua Variabel	93
Gambar 4.2 Grafik Uji Heteroskedastisitas Kinerja guru.....	96

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perbandingan Hasil Ujian Nasional	3
Tabel 2.1	Perilaku Guru yang Mempunyai Komitmen.....	48
Tabel 3.1	Jumlah Populasi Penelitian di SMP Negeri 1 Sarudik	54
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	60
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	63
Tabel 4.1	Resume Hasil Uji Validitas Butir Variabel Penelitian	82
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah....	83
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Guru	84
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	85
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	86
Tabel 4.6	Jenis Kelamin Responden.....	87
Tabel 4.7	Tingkat Pendidikan Responden	88
Tabel 4.8	Tingkat Masa Kerja Responden	88
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	89
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Guru.....	90
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja guru.....	91
Tabel 4.12	Uji Kolmogorov Smirnov Test	94
Tabel 4.13	Uji Multikolinieritas	95
Tabel 4.14	Uji Glejser.....	97
Tabel 4.15	Hasil Uji F (Secara Bersama)	98
Tabel 4.16	Hasil Uji t.....	100
Tabel 4.17	Koefisien Determinan (R^2)	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian (Kuisisioner).....	116
Lampiran 2	Data Uji Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	124
Lampiran 3	Data Uji Variabel Komitmen Guru (X_2).....	125
Lampiran 4	Data Uji Variabel Kinerja Guru (Y).....	126
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah..	127
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Guru	
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	
Lampiran 9	Data Analisis Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)..	
Lampiran 10	Data Analisis Variabel Komitmen Guru (X_2)	
Lampiran 11	Data Analisis Variabel Kinerja Guru (Y).....	
Lampiran 12	Uji Asumsi Klasik (Hasil Output SPSS).....	
Lampiran 13	Analisis Item Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)..	
Lampiran 14	Analisis Item Variabel Komitmen Guru (X_2)	
Lampiran 15	Analisis Item Variabel Kinerja Guru (Y).....	
Lampiran 16	Analisis Regresi (Hasil Output SPSS)	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu Sumber Daya Manusia. Dimana dewasa ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana mutu Sumber Daya Manusia (SDM) berkorelasi positif dengan mutu pendidikan, mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat, dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya.

Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang professional. Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya apabila seluruh komponen tersebut memenuhi syarat tertentu. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga kependidikan yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab.

Kabupaten Tapanuli Tengah terdapat 32 SMP Negeri dan 22 SMP Swasta dan 10 SMP Negeri 1 Atap. Namun letak Kecamatan Sarudik berada di perbatasan Kabupaten Tapanuli Tengah dan Pemerintah Kota Sibolga, sehingga siswa yang ingin melanjutkan sekolah ke jenjang SMP masih terlalu jauh, maka melalui Dinas Pendidikan mengusulkan ke Direktorat Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah membangun Unit Sekolah Baru (USB). Pada tahun 2008 sekolah SMP Negeri 1 Sarudik dibangun di Desa Sibuni-buni Kelurahan Sibuluan Nalambok Kecamatan Sarudik.

Sehubungan dengan pendirian sekolah baru, maka guru-guru yang mengajar di sekolah itu adalah guru tenaga honorer sebanyak 8 orang dan PNS masih 3 orang. Pada tahun 2010 ada penempatan guru CPNS sebanyak 10 orang. Karena pengalaman guru yang mengajar masih sedikit dan tanggung jawab terhadap tugas masih kurang, maka sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal.

SMP Negeri 1 Sarudik sebagai suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan program-programnya jika kepala sekolah dan guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya serta ditunjang oleh dana, sarana dan prasarana yang memadai.

Mutu pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah, selain itu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah seringkali guru terlambat datang ke sekolah dan lebih awal untuk pulang, serta

meninggalkan kelas pada proses belajar mengajar. Setelah pendirian sekolah SMP Negeri 1 Sarudik siswa sudah banyak mengikuti lomba olimpiade SAINS, Matematika dan Karya Ilmiah Remaja (KIR) tetapi di tingkat Kabupaten belum pernah memperoleh 5 besar. Sehubungan dengan itu, guru-guru juga enggan mengikuti lomba yang berhubungan dengan peningkatan profesi.

Pada Tabel 1.1 menunjukkan perbandingan hasil nilai Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2011/2012 beberapa sekolah terdekat.

Tabel 1.1. Hasil Nilai Ujian Nasional T P 2011/2012

No.	Nama Sekolah	Bah.Ind	Bah. Ingg	MTK	IPA
1.	SMP Negeri 1 Sarudik	8,20	8,50	8,19	7,30
2.	SMP Negeri 1 Pandan	8,52	8,83	8,11	8,84
3.	SMP Negeri 2 Pandan	9,18	8,94	9,66	9,13

Sumber : Dokumen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tapanuli Tengah

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa nilai Ujian Nasional SMP Negeri 1 Sarudik merupakan perolehan nilai terendah dibandingkan sekolah yang lainnya, hasil ini merupakan output sekolah yang kurang bermutu yang menunjukkan adanya kinerja guru yang kurang maksimal dan tidak jelasnya sikap terhadap manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Konsep manajemen pendidikan yang sudah dilaksanakan oleh sekolah belum sepenuhnya disikapi oleh guru dengan baik, ini dapat mempengaruhi kinerja guru tentunya. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dapat dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru karena guru merupakan tokoh

sentral yang berhubungan langsung dengan siswa melalui kegiatan proses belajar mengajar.

Menurut Soetjipto (2007:42), bahwa guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan. Guru sebagai ujung tombak di kelas sangat menentukan proses keberhasilan siswa. Banyak para ahli memberi defenisi tentang guru.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 39 menyebutkan bahwa “pendidik (guru) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

Kinerja guru tercermin jika guru melaksanakan unsur-unsur tugas pokok dan fungsinya serta motivasi yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan bagi siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Selain faktor di atas, tunjangan profesi, sarana pembelajaran yang tersedia, kepribadian, latar belakang pendidikan, penguasaan metodologi pembelajaran, gaya kepemimpinan kepala sekolah, persepsi tentang aplikasi

manajemen sumber daya manusia dan frekuensi pelatihan profesi yang secara berkesinambungan juga mempengaruhi kinerja guru.

Berbagai masalah yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya: tunjangan profesi, sarana pembelajaran yang tersedia, komitmen guru, latar belakang pendidikan, penguasaan teknologi informatika, penguasaan metodologi pembelajaran gaya kepemimpinan kepala sekolah, persepsi tentang aplikasi manajemen sumber daya manusia, frekuensi pelatihan profesi guru berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan supervisi klinis oleh kepala sekolah, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan profesionalisme, gaya kepemimpinan yang baik dan seorang guru harus mempunyai komitmen dalam berkarir.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang dipimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang dimiliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.

Banyak faktor penghambat tercapainya kualitas keprofesionalan kepemimpinan kepala sekolah seperti proses pengangkatannya tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (*input*, proses, dan *output*).

Selain Kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor keberhasilan dalam pendidikan adalah komitmen guru. Guru merupakan unsur terpenting karena guru menjadi ujung tombak dalam proses pendidikan. Berhasil tidaknya guru dalam mendidik tergantung kepada profesional atau tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga siswa mampu mengembangkan diri secara maksimal serta dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, social maupun akademis. Sebaliknya guru yang tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya pasti akan berdampak pada pencapaian efektivitas tujuan pendidikan di sekolah.

Seorang pendidik adalah orang yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Peran utama guru di sekolah adalah sebagai pendidik, yaitu menanamkan nilai-nilai serta norma-norma kehidupan, kemudian membelajarkan siswa yaitu upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman, sedangkan pembimbing yaitu upaya meluruskan dan mengarahkan siswa kepada tujuan dan kemampuan siswa, dan pelatih yaitu mengembangkan keterampilan dan penerapan.

Guru untuk mewujudkan perannya sebagai tenaga pendidik yang berkualitas, yang memiliki tanggung jawab untuk pencapaian keberhasilan pendidikan dan mampu melaksanakan tugas dengan baik. Keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai fungsi dari tujuan pendidikan ditentukan oleh guru itu sendiri. Sehubungan dengan itu guru diharapkan mampu melaksanakan proses pembelajaran, terencana, terpola dan terprogram dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk dapat menjadi guru yang professional maka guru harus menguasai 4 kompetensi dasar guru. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 8 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 Ayat 3 yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional, yang mana

keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam diri guru yang akan menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya akan ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan atau ikut menentukan mutu pendidikan. Guru juga harus melaksanakan tugasnya seefektif mungkin sehingga siswa dapat belajar lebih efektif dan mutu pendidikan dapat menjadi lebih baik. Tugas keprofesionalan guru yang perlu dilaksanakan menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 20 tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Menyadari begitu pentingnya peranan guru dalam pencapaian mutu pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan, maka pemerintah sebagai penanggung jawab utama keberlangsungan pendidikan telah melakukan berbagai upaya. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah memberikan beasiswa pendidikan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan seminar, lokakarya, dan workshop. Diharapkan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan dan kegiatan pendidikan, maka kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya semakin berjalan dengan baik. Selain itu pemerintah juga berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru antara lain dengan memberikan kemudahan bagi guru dalam pengurusan kenaikan pangkat, memberikan Penghargaan Satya Lencana

pendidikan bagi guru yang berprestasi atau memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk perbaikan pendidikan tersebut, namun kenyataannya hasilnya belum sesuai dengan yang diharapkan. Tugas guru tersebut seringkali belum berjalan sebagaimana mestinya. Berdasarkan *prasurvey* dalam bentuk wawancara kepada beberapa guru SMP Negeri di Kabupaten Tapanuli Tengah ditemukan gejala-gejala bahwa sebagian besar guru dalam melaksanakan tugasnya belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini terlihat dari fenomena yang ditemukan, yaitu: 1) Ada sebagian guru tidak menggunakan dan mempedomani perangkat pembelajaran sebagaimana mestinya, karena terlihat perangkat pembelajaran hanya sebagai persyaratan administrasi dan juga sebagai persyaratan bahan naik pangkat, dan mereka masih merasa perangkat pembelajaran hanya sebagai sebuah keharusan yang terpaksa dibuat dan bukan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 2) Dalam melaksanakan proses pembelajaran guru cenderung menggunakan media dan metode mengajar yang sama dari tahun ketahun tanpa adanya revisi, jika mencoba untuk mengubah metode mengajar masih banyak terlihat bahwa mereka terlalu cepat menyerah untuk terus mencoba berkreasi dengan alasan daya tangkap siswa yang rendah, 3) Selain itu dalam proses pembelajaran masih ada guru yang mengajar berorientasi *teaching* dan bukan *learning* 4) Selanjutnya dalam melakukan evaluasi pembelajaran, tergambar bahwa guru cenderung

melaksanakan evaluasi/penilaian terhadap siswa hanya pada saat ulangan harian atau ujian saja, tanpa mengevaluasi proses pembelajaran berlangsung, 5) Masih adanya guru yang enggan untuk melakukan bimbingan kepada anak didik untuk memahami materi secara tuntas, 6) Masih adanya guru yang kurang mampu dalam mengelola kelasnya, ini terlihat dari masih adanya siswa yang berkeliaran pada saat jam pembelajaran berlangsung.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya belum terlaksana secara optimal dan masalah ini tidak bisa dibiarkan terus berlanjut, karena di khawatirkan tujuan pendidikan tidak tercapai sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, perlu diteliti faktor-faktor penyebabnya sehingga hasil belajar yang dicapai menjadi lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah

Penulis mengambil sebuah tindakan berupa penelitian untuk melihat kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai arahan penelitian saya dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.”

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru maupun yang berasal dari luar diri guru. Arikunto (1990) menyatakan bahwa kinerja guru secara garis besarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari sikap, minat, motivasi, disiplin, kecerdasan, komitmen dan kepribadian, tinggikan

faktor eksternal terdiri dari partisipasi guru dalam bekerja, insentif, sarana dan prasarana, hubungan antar pribadi, dan kepemimpinan kepala sekolah. Nanang (2004) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah insentif yang diterima, iklim sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan sarana dan prasarana yang ada.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain komitmen guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, insentif, iklim sekolah, dan disiplin kerja serta sarana dan prasarana. Masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Disiplin merupakan hal pokok yang harus diperhatikan guru. Guru yang disiplin akan mematuhi aturan-aturan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi lebih baik. Namun, fenomena lapangan guru masih banyak yang terlambat datang mengajar sehingga pelaksanaan tugas tidak maksimal.

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya motivasi dalam diri guru untuk bekerja, dia akan lebih giat dan tekun dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap pelaksanaan tugasnya. Fenomena yang terlihat selama ini masih adanya guru yang kurang motivasinya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap apatis terhadap tugasnya.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen. Komitmen guru merupakan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Seorang guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab, tanpa rasa keterpaksaan dan

loyalitas tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya. Kenyataan yang ditemui di lapangan kurangnya rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. Ini terlihat dari ketidakseriusan guru dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah juga faktor yang diduga berpengaruh dalam kinerja guru. Kepala sekolah yang melaksanakan kepemimpinan dengan baik, akan berupaya membimbing dan mengarahkan guru-guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sehingga dapat terlaksana dengan baik. Kenyataannya di lapangan terlihat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin kurang menggerakkan atau memberikan dorongan kepada guru-guru untuk mau melakukan pekerjaan dengan baik. Ini terdikasi dari sikap kepala sekolah yang tidak acuh terhadap hasil kerja guru. Dalam artian, kepala sekolah kurang memberikan respon positif yang telah ditunjukkan guru.

Insentif yang diberikan akan dapat memberikan semangat kepada guru dalam bekerja. Insentif yang diterima guru sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan akan mendorongnya untuk melakukan tugasnya dengan baik. Fenomena yang ditemukan di sekolah guru melaksanakan kegiatan di luar sekolah, tidak diberikan uang transportasi padahal dananya ada.

Sarana dan prasarana pendidikan cukup berpengaruh pada pelaksanaan tugas guru. Guru yang mengajar dengan sarana dan prasarana yang lengkap akan lebih terbantu menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif. Kenyataannya di lapangan terlihat guru jarang sekali menggunakan alat peraga dalam menyampaikan materi pembelajaran. Anggapan dari beberapa

orang guru menggunakan alat peraga menghabiskan banyak waktu sehingga tujuan kurikulum tidak dapat dicapai, sehingga guru selalu berusaha mengejar menyelesaikan materi pembelajaran tanpa memperhatikan pemahaman pada siswa.

Iklim sekolah yang baik dapat mewujudkan rasa aman dan nyaman serta menyenangkan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tugas dapat dilaksanakan secara optimal. Kenyataannya di sekolah masih terdapat hubungan pribadi antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, dan juga guru dengan siswa yang kurang baik sehingga akan berdampak pada pelaksanaan tugas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada masalah dan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun fenomena permasalahan di lapangan yang kelihatan dominan terlihat pada kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap tugas.

Dipilihnya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru karena alasan sebagai berikut: kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan untuk guru dalam menjalankan tugasnya dan mengawasi bagaimana proses pelaksanaan tugas yang baik di sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sebuah sekolah seharusnya dijadikan teladan, pengayom, dan pembimbing bagi guru-guru disekolahnya. Kepemimpinan seorang pemimpin pada sekolah akan berpengaruh kepada keberhasilan kinerja guru, bila pola kepemimpinan kepala sekolah lebih

mementingkan pekerjaan tanpa memperdulikan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri maka, hal itu akan berpengaruh pada keberhasilan kinerja guru. Untuk melaksanakan tugas dengan baik maka guru perlu mendapat bimbingan dan pengarahan dari kepala sekolah.

Komitmen pada tugas seorang guru kuat dan tinggi maka guru tersebut akan memiliki rasa kepedulian dan tanggung jawab yang tinggi pada tugasnya, berbuat dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab. Oleh karena itu, seorang guru yang mempunyai komitmen pada tugas yang tinggi akan menunjukkan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika seorang guru tersebut mempunyai komitmen yang rendah pada tugasnya maka guru tersebut kurang peduli, tidak akan bersungguh-sungguh, dan tidak tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan *prasurevei* yang dilakukan peneliti, terlihat dari beberapa sekolah yang teramati kepala sekolah kurang tanggap dengan hal ini, kepemimpinan kepala sekolah belum efektif di mana kepala sekolah belum optimal dalam memberikan arahan, bimbingan maupun evaluasi karena sebagian sibuk dengan urusan administrasi, fisik dan urusan eksternal sekolah, selain itu kepala sekolah juga masih ada yang sering terlambat datang ke sekolah bahkan tidak datang ke sekolah, kemudian lebih awal pulang, tidak memantau guru-guru yang hadir di sekolah serta tidak melakukan supervisi kepada guru-guru pada proses belajar mengajar.

Berdasarkan begitu pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap Kinerja Guru untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka faktor ini perlu diperhatikan dan atas dasar berbagai pertimbangan di atas

maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap pelaksanaan guru di SMP Negeri 1 Sarudik.

D. Perumusan Masalah

Apakah ada pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.

E. Tujuan Penelitian

Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pelaksanaan berasal dari kata laksana yang berarti pembuatan. Pelaksanaan diartikan sebagai cara atau perbuatan melaksanakan rancangan, keputusan dan sebagainya. Sedangkan tugas berarti pekerjaan yang wajib dilakukan dan menjadi tanggung jawab seseorang.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2001:47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tergantung pada kemampuan tiap individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sutrisno (2009:163) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2007:94) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Vroom (dalam As'ad 2001:48), kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Biasanya orang yang memiliki kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang tidak produktif.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Iswanto 2005:56) kinerja didefinisikan sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut uraian di atas, prestasi kerja merupakan sejumlah hasil dari *outcome* yang diberikan seseorang atau kelompok tertentu baik yang berbentuk materi (*kuantitatif*) maupun yang berbentuk (*kualitatif*). Artinya, kinerja mengacu pada sifat, karakteristik personal atau kompetensi orang yang berkinerja.

Gasperz (2002:68) menegaskan bahwa kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pengambil keputusan. Menurut pengertian di atas, kinerja adalah merupakan sebagai alat ukur untuk pengambilan kesimpulan.

Karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan sumber standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia

yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai pengajar, pembimbing dan administrator. Selain itu tugas dan tanggung jawab guru mencakup bidang pengajaran, bimbingan, pembinaan hubungan dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, dan pengembangan profesi. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mendidik, mengajar, memiliki karakteristik kepribadian kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru menyebutkan, bahwa guru adalah pendidik profesional. Adapun tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru sebagai pendidik ataupun pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru merupakan satu-satunya sumber belajar, ia menjadi pusat tempat bertanya siswa (Tirtarahardja, 2005:253). Gurulah yang akan membentuk watak dan jiwa bangsa, sehingga baik buruknya bangsa ini sangat dipengaruhi oleh kualitas guru. Karena peran guru yang begitu besar, maka diperlukan guru yang profesional, kreatif, inovatif, mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus belajar, melek terhadap teknologi informasi sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman (Tirtarahardja, 2005:49).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan cara seseorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Pentingnya Kinerja Guru

Pada sebuah organisasi penilaian karyawan selalu diarahkan pada kinerjanya. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Perencanaan program pendidikan yang telah disusun jika tidak didukung oleh pelaksanaan tugas yang baik dan profesional maka tidak akan dapat mencapai hasil yang membanggakan. Jadi kinerja guru yang baik akan berdampak pada hasil belajar siswa ataupun pencapaian tujuan dari pada pendidikan yang efektif dan efisien.

Enco (2005:15) menyatakan kinerja guru belum dapat digantikan oleh alat-alat elektronik ataupun oleh alat komputer modern sekalipun. Selanjutnya Enco (2005:17) menyatakan bahwa sekecil apapun kesalahan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya maka akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan perkembangan peserta didik disebabkan oleh itu maka guru harus berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar, mendidik, membimbing dan melatih siswa supaya terhindar dari kesalahan karena apa yang diajarkan guru akan menjadi acuan peserta didik, apabila guru dalam mengajar melakukan suatu kesalahan maka akan menyebabkan peserta didik juga akan salah dalam memahami sesuatu. Dengan demikian, Kinerja Guru memegang peranan penting dalam mencapai

tujuan pendidikan. Guru yang melaksanakan tugas dengan baik akan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas yang memiliki kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor dalam berbagai disiplin ilmu, serta dengan berjalannya peran dan fungsi guru dalam melaksanakan tugasnya pada proses pembelajaran berarti disini guru telah membantu pemerintah untuk mencapai tujuan dari pada pendidikan itu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tugas Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi di sekolahnya sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara guru yang satu dengan guru yang lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Nanang (2004:42) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi tugas guru adalah insentif yang diterima, iklim sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kepala sekolah dan sarana prasarana yang ada. Lebih lanjutnya Arikunto (1990:29) menyatakan pelaksanaan tugas secara garis besarnya dipengaruhi oleh yang pertama faktor internal yang berupa: sikap, minat, motivasi, disiplin, kecerdasan, komitmen, dan kepribadian, dan yang kedua faktor eksternal berupa: partisipasi guru dalam bekerja, insentif, sarana prasarana, iklim kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Guru bekerja di tempat yang sama namun prestasi kerjanya tidaklah sama. Byar dan Rue (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu dimaksud adalah: 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas; 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang

diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas; 3) *Role/Task Perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: 1) kondisi fisik, 2) peralatan, 3) waktu, 4) material, 5) pendidikan, 6) supervisi, 7) desain organisasi, 8) pelatihan dan 9) keberuntungan.

Menurut Ruky (2002:203) memberikan gambaran tentang faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada individu yaitu: 1) pengabdian, 2) kejujuran, 3) kesetiaan, 4) prakarsa, 5) kemauan bekerja, 6) kerjasama, 7) prestasi kerja, 8) pengembangan, 9) tanggung jawab, dan 10) disiplin kerja. Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu maka kinerja merupakan *output* pelaksanaan tugas.

Menurut Sutrisno (2009:167) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu: 1) hasil kerja, 2) pengetahuan pekerjaan, 3) inisiatif, 4) kecekatan mental, 5) sikap dan 6) disiplin waktu dan absensi. Hasil kerja yang maksimal sangat didukung oleh pengetahuan, disiplin dan sikap yang baik oleh karyawan. Pengukuran ini memberikan gambaran keseluruhan kinerja seorang guru dengan memperhatikan faktor hasil yang dikerjakan secara kesiapan pribadinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat disebabkan oleh 2 hal yaitu: faktor *Internal* (faktor yang berasal dari dalam) yang berupa: kepribadian, disiplin, sikap, minat, motivasi, kecerdasan, kemampuan dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya

(komitmen), faktor *Eksternal* (faktor yang berasal dari luar) yang berupa: adanya dukungan organisasi dan manajemen, insentif yang diterima, iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana yang ada.

d. Tugas Guru

Menurut Kunandar (2007:55) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan Piet A (1994:44) menyatakan secara umum tugas guru meliputi tugas personal, tugas sosial, dan tugas profesionalnya. Tugas guru di sekolah adalah: 1) Merencanakan pengajaran, 2) Menuliskan tujuan pengajaran, 3) Menyajikan pengajaran, 4) Memberikan pertanyaan kepada siswa, 5) Mengajarkan konsep, 6) Berkomunikasi dengan siswa, 7) Mengamati kelas, 8) Mengevaluasi belajar siswa.

Menurut Muhammad (2003:6) tugas guru adalah: 1) Tugas profesi yaitu tugas mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik disini berhubungan dengan meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar merupakan upaya meneruskan dan mengembangkan IPTEK, dan melatih disini berhubungan dengan mengembangkan keterampilan dan penerapannya, 2) Tugas kemanusiaan, meliputi menjadi orang tua asuh (orang tua kedua), transformasi diri dan auto identifikasi, 3) Tugas kemasyarakatan meliputi mendidik dan mengajar masing-masing peserta didik untuk menjadi Warga Negara Indonesia yang baik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003, menyatakan bahwa tugas guru dalam pembelajaran yaitu: (1) Membuat rencana

pembelajaran (2) melaksanakan Pembelajaran (3) Melaksanakan evaluasi (4) Melaksanakan bimbingan dan latihan, serta (5) Melaksanakan manajemen sekolah. Berdasarkan uraian di atas tugas guru yang perlu dilaksanakan adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan manajemen kelas.

a) Merencanakan Pembelajaran

Merencanakan pembelajaran adalah merupakan aktivitas guru dalam merencanakan suatu pekerjaan sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran. Sudjana (1991:23) menyatakan bahwa perencanaan pembelajaran antara lain: tujuan, bahan atau isi, metode dan alat, serta evaluasi. Tujuan berfungsi untuk menentukan peserta didik akan dibawa, bahan atau isi berfungsi untuk menentukan cara mencapai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan penilaian berfungsi untuk mengukur seberapa besar tujuan tercapai.

Mulyasa (2007:212) menyatakan bahwa guru perlu menyusun rencana pembelajaran untuk menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran dalam mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan ditetapkan dalam silabus. Tugas guru lebih diutamakan dalam hal menjabarkan silabus ke dalam RPP yang lebih rinci, serta siap dijadikan pedoman dalam pembelajaran. Guru diberikan kebebasan untuk mengubah, memodifikasi dan menyesuaikan silabus dengan kondisi sekolah dan daerah serta dengan karakteristik pendidik.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 pasal 20 yang menyatakan bahwa proses pembelajaran meliputi menyusun silabus dan

rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat beberapa hal, diantaranya: tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar. Silabus adalah merupakan kelompok mata pelajaran atau tema tertentu yang mencakup Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), materi pokok pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi. Dalam hal penilaian meliputi: penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar. Untuk mengembangkan silabus guru perlu mengetahui prinsip-prinsip pengembangan silabus yaitu: ilmiah, relevan, sistematis, konsisten, memadai, actual, dan kontekstual, fleksibel dan menyeluruh.

Guru juga wajib untuk membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran pada awal tahun ataupun awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran adalah suatu rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu Kompetensi Dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan telah dijabarkan dalam silabus. Ruang lingkup dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran paling luas mencakup satu Kompetensi Dasar yang terdiri atas satu atau beberapa indikator untuk satu kali pertemuan atau lebih. Minimal komponen yang harus ada dalam suatu RPP adalah: tujuan pembelajaran, metode, sumber belajar, serta penilaian hasil belajar.

b) Melaksanakan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran disusun maka langkah selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran ditujukan untuk memberikan pengalaman belajar yang melibatkan proses mental dan fisik melalui interaksi antara peserta didik, peserta didik dengan guru, peserta didik dengan lingkungan dan sumber belajar lainnya dalam rangka pencapaian kompetensi.

Muhammad (1996:7) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru dituntut untuk memiliki berbagai keterampilan yang berkaitan dengan: 1) Penguasaan materi, 2) Keterampilan menerapkan prinsip-prinsip psikologi, 3) Kemampuan menyelenggarakan proses pembelajaran, 4) Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi baru. Selanjutnya menurut Nana (1997:148) pelaksanaan proses belajar mengajar meliputi beberapa tahapan: 1) Tahap pra pembelajaran (tahap yang ditempuh pada saat memulai proses belajar mengajar), 2) Tahap pembelajaran (tahap penyampaian pesan), 3) Tahap evaluasi dan tindak lanjut (tahap yang bertujuan untuk mengetahui keberhasilan tahap pembelajaran).

c) Mengevaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran adalah suatu proses atau kegiatan untuk menentukan siswa telah mencapai atau menguasai kompetensi tujuan yang pokok dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Menurut Oemar (1992:204) penilaian adalah merupakan usaha untuk memeriksa anak telah mengalami kemajuan belajar atau telah mencapai tujuan belajar. Selanjutnya Anas (2007:59) menyatakan bahwa cara melakukan evaluasi pembelajaran

yakni: a) Menyusun rencana evaluasi belajar yang mencakup: merumuskan tujuan, menetapkan aspek-aspek yang dievaluasi, memilih atau menentukan teknik evaluasi yang akan digunakan, menyusun instrumen penilaian, serta menentukan standar atau tolak ukur, menentukan frekuensi evaluasi, b) Menghimpun data yang meliputi: kegiatan melaksanakan pengukuran dengan menyelenggarakan tes hasil belajar atau teknik non-tes, c) Melakukan verifikasi data yaitu: menyaring data yang masuk agar diperoleh data yang benar-benar akurat, d) Mengolah dan menganalisa data, e) Memberikan interpretasi dan menarik kesimpulan terhadap hasil evaluasi yang mengacu pada tujuan evaluasi yang mengacu pada tujuan evaluasi itu sendiri, f) Tindak lanjut dari hasil evaluasi, dari kesimpulan hasil evaluasi, guru dapat mengambil keputusan atau merumuskan kebijakan yang dipandang perlu sebagai tindak lanjut dari kegiatan evaluasi, tindak lanjut disini maksudnya bisa berupa pengayaan ataupun perbaikan.

d) Melaksanakan Bimbingan dan Latihan

Menurut Sri (2010) menyatakan bahwa membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi 3 kategori yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam proses sebagai berikut: 1) Tahap muka adalah bimbingan dan latihan yang dilakukan agar peserta didik dapat mencapai kompetensi yang telah ditetapkan, 2) Bimbingan dan latihan intrakurikuler yang terdiri dari bimbingan dalam kegiatan intrakurikuler yang terdiri atas pembelajaran perbaikan atau remedial *teaching* dan pengayaan atau *enrichment* pada mata pelajaran yang diampu guru. Kegiatan pembelajaran perbaikan merupakan kegiatan bimbingan dan latihan kepada peserta didik yang belum menguasai

kompetensi yang harus dicapai. Kegiatan pengayaan merupakan kegiatan bimbingan dan latihan kepada peserta didik yang belum menguasai kompetensi yang ditentukan lebih cepat dari alokasi waktu yang ditetapkan dengan tujuan untuk memperluas atau memperkaya perbendaharaan kompetensi. Bimbingan dan latihan intrakurikuler dilakukan dalam kelas pada jadwal khusus, disesuaikan dengan kebutuhan, tidak harus dilaksanakan dengan jadwal tetap setiap minggu, 3) Bimbingan dan latihan dalam kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ini bersifat pilihan dan wajib diikuti peserta didik, kegiatan ini dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Jenis kegiatan ekstrakurikuler antara lain adalah Pramuka, Olimpiade, Paskibra, Pecinta Alam, Palang Merah Remaja (PMR), Unit Kesehatan Sekolah (UKS).

Adapun faktor penyebab terjadinya kesulitan belajar siswa adalah faktor intern atau faktor dari dalam diri siswa itu sendiri, karena siswa memiliki pengetahuan yang minim karena kurang mendapatkan pendidikan sebelumnya baik pendidikan formal maupun non formal. Dalam mengalami kesulitan belajar tersebut guru memberikan bimbingan kepada siswa dengan menggunakan metode pembelajaran yang tepat, melakukan pengelolaan belajar yang baik, serta memberikan berbagai upaya bimbingan dan memberikan penekanan terhadap siswa yang malas dan sering bolos sekolah dengan harapan siswa benar-benar dapat memahami pelajaran dengan baik.

e) Mengelola Kelas (Manajemen Kelas)

Menurut Syaiful B (2002:194) manajemen kelas merupakan keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang

optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Kegiatan yang dilakukan guru dalam mengelola kelas ini, menurut Dirjen Dikdasmen (1996) antara lain: (1) Mengelola kondisi fisik kelas yang meliputi mengatur ruang belajar, mengatur tempat duduk, mengatur kenyamanan ruangan, mengatur alat dan media belajar, (2) Mengelola waktu belajar, (3) Membina sikap siswa.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru ada 4 kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Penegasan tersebut ditetapkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3) (Depdiknas 2006:v-vii) bahwa guru memiliki 4 kompetensi yaitu:

- 1) Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- 2) Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 3) Kompetensi profesional adalah merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan.

- 4) Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya dalam memberhasilkan peserta didik.

Guru dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik (Sagala 2004:120). Karena tugasnya itulah, guru sangat diharapkan terus melakukan peningkatan kompetensinya. Kompetensi seorang guru juga merupakan faktor penting yang turut menentukan mutu kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan kinerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam mengelola pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Maka yang menjadi indikator Kinerja Guru adalah: 1) Merencanakan pembelajaran, 2) Melaksanakan pembelajaran, 3) Melaksanakan evaluasi, 4) Melaksanakan bimbingan dan latihan, 5) Melaksanakan manajemen kelas.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan yang efektif sangat diharapkan oleh bawahan, sebab dengan adanya kepemimpinan tersebut akan memengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Engkoswara (1993:177) menyatakan kepemimpinan diartikan sebagai “Hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama”. Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pemimpin dan yang dipimpin. Menurut Burhanuddin (1987:75) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan sehingga akan berpengaruh pada pelaksanaan tugas.

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dan pada tingkat organisasi. Berdasarkan definisi ini bahwa kepemimpinan ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi.

Menurut Rivai (2008:2) menyebutkan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pengertian ini mengartikan bahwa

kepemimpinan menggerakkan tiap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan aspek keefektifan suatu organisasi, kepemimpinan berupaya tiap anggotanya untuk mencapai tujuan. Yukl (2005:8) menyebutkan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individual dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Proses kepemimpinan seseorang dapat muncul dalam bentuk usaha mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkannya. Menurut Rivai (2008:3) proses kepemimpinan pada hakekatnya dapat muncul kapan dan dimanapun apabila ada unsur-unsur: 1) orang yang memimpin 2) orang yang dipimpin 3) kegiatan tindakan penggerakan untuk mencapai tujuan 4) tujuan yang dicapai bersama.

Anaroga (dalam Sutrisno 2009:232) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Pendapat ini memberikan arah kepada seorang pemimpin untuk dapat berkomunikasi dengan baik terhadap yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus memperhatikan lingkungan organisasi sekolah agar menjalin komunikasi dengan pihak eksternal.

Menurut Ratmawati dan Herachwati, (2007:62) menyebutkan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah berusaha mempengaruhi para guru dan pegawai agar mau melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Adapun tugas-tugas dari kepala sekolah seperti yang dikemukakan Wahjosumidjo (2002:97) adalah:

1. Kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain.

Kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.

a. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan.

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

b. Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan. Dengan segala keterbatasan, seorang kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas secara cepat

serta dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.

- c. Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konseptual. Kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang *feasible*. Serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.
- d. Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik untuk itu kepala sekolah harus jadi penengah dalam konflik tersebut.
- e. Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, dan sebagainya; (3) terciptanya kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.
- f. Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.
- g. Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa *problem*. Demikian pula sekolah

sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan. Dan apabila terjadi kesulitan-kesulitan kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.

Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari itu semua seyogyanya kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya. Adapun peran-peran kepala sekolah yang menjalankan peranannya sebagai manajer seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (2002:90) adalah: (a) Peranan hubungan antar perseorangan; (b) Peranan informasional; (c) Sebagai pengambil keputusan.

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

1. Peranan hubungan antar perseorangan

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

2. Peranan Informasional

- a. Sebagai monitor. Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.
- b. Sebagai disseminator. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menyebarluaskan dan memabagi-bagi informasi kepada para guru, staf, dan orang tua murid.
- c. Spokesman. Kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.

3. Sebagai Pengambil Keputusan

- a. *Entrepreneur*. Kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta malakukan survey untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.
- b. Orang yang memperhatikan gangguan (*Disturbance handler*). Kepala sekolah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.
- c. Orang yang menyediakan segala sumber (*A Resource Allocater*). Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan.

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

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162/13/2003, pasal 9 ayat 2 (Depdiknas 2003) menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin dalam organisasi sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat dominan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di lingkungan satuan pendidikan harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Seorang kepala sekolah juga harus berpegang terhadap prinsip-prinsip umum kepemimpinan kepala sekolah yaitu: *konstruktif, kreatif, partisipatif, kooperatif* dan *pendelegasian yang baik* (Depdiknas 2002:3).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan memotivasi guru, siswa, dan pegawai untuk mau melakukan pekerjaan masing-masing dengan semangat dan kepercayaan untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah akan berjalan secara efektif dan efisien apabila mampu memenuhi fungsinya, artinya kepemimpinan yang efektif dan

efisien akan terwujud apabila dijalankan kepala sekolah sesuai dengan fungsinya.

Menurut Nawawi (2000:75) ada 5 fungsi pokok kepemimpinan yaitu:

1) Fungsi instruktif, fungsi ini berlangsung dan bersifat satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaan pada orang-orang yang dipimpin. Dengan demikian pemimpin yang efektif memerlukan kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintah, 2) Fungsi konsultif, fungsi ini berlangsung dan bersifat dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin, 3) Fungsi partisipatif, fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah akan tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan semua orang yang dipimpin, 4) Fungsi delegasi, fungsi ini dikakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin, dan 5) Fungsi pengendalian, fungsi ini cenderung bersifat satu arah meskipun tidak mustahil dilakukan dengan cara komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud kepemimpinan yang akses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif.

Wahjosumidjo (1999) menyatakan bahwa fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk selalu bertanggung jawab agar para guru, staf, dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang telah ditetapkan, dengan kesadaran tersebut para guru, staf, dan siswa dengan penuh semangat keyakinan melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan

sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan mendorong guru, staf, siswa untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, dan menyediakan segala dukungan, peralatan fasilitas dan berbagai peraturan serta suasana yang mendukung bagi pelaksanaan tugas personal sekolah.

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry (dalam Sutrisno 2009:238) dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu: 1) perencanaan 2) pengorganisasian 3) penggerakan 4) pengendalian. Pencapaian tujuan suatu organisasi tidak dapat lepas dari peran seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya. Karena pada dasarnya kepemimpinan itu adalah bagaimana menggunakan orang lain secara efektif untuk dapat mencapai sasaran atau tujuan.

Fungsi kepemimpinan pendidikan menunjuk pada aktifitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat lain agar mau berbuat sesuatu guna mensukseskan program-program pendidikan di sekolah.

Selanjutnya Wahjosumidjo (2005:11) menyebutkan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin memerlukan: (a) kemampuan memimpin (b) kompetensi administratif dan pengawasan (c) pemahaman terhadap tugas dan fungsi kepala sekolah (d) pemahaman terhadap peran sekolah yang bersifat multifungsi (e) tugas pokok dalam rangka pembinaan program pengajaran, kesiswaan dan dana.

Diharapkan dengan kepemimpinan kepala sekolah dapat mencapai produktifitas organisasi sekolah secara optimal dan akan terwujud organisasi sekolah yang baik, sehingga semua unsur melaksanakan tugasnya dengan baik, yang pada akhirnya akan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan tanpa timbulnya rasa ketidakpuasan dari para guru, para staf dan para siswa.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai 5 Indikator yaitu.

1) Mempengaruhi guru yaitu memberdayakan guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, 2) Membimbing guru-guru yaitu usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara berdaya guna dan berhasil guna dalam upaya memperoleh hasil kerja guru yang lebih baik, 3) Mengarahkan guru-guru, maksudnya adalah memberikan penjelasan atau petunjuk kepada guru tentang tata cara/prosedur pelaksanaan sebuah tugas atau pekerjaan, 4) Memotivasi guru-guru yaitu mendorong guru agar berbuat/bertindak/bersikap sesuai dengan tata cara yang berlaku, 5) Memfasilitasi guru-guru yaitu menyediakan sarana prasarana yang dibutuhkan guru dalam pelaksanaan tugasnya dalam kegiatan pembelajaran.

3. Komitmen Guru

a. Pengertian Komitmen Guru

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally, impelled* adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh

hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (I'tiqad), (Tasmara, 2006 :26).

Arikunto (1988:165) menyatakan komitmen adalah kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Menurut Moleono (2003:58) komitmen sebagai suatu perjanjian untuk melaksanakan sesuatu. Selanjutnya Nawawi dan Martini (1995:160) menyatakan bahwa” komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan.

Menurut Piet Sahertian (2004:44) komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Selanjutnya Gibson (1996:693) menyatakan komitmen adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas atau kesetiaan yang dinyatakan oleh seseorang karyawan. Dapat dinyatakan orang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi memiliki loyalitas dan rasa tanggung jawab penuh terhadap tugas atau pekerjaannya.

Komitmen adalah “derajat sejauh mana seorang pegawai memihak suatu organisasi tertentu dengan tujuaj-tujuannya, dan berminat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu” (Robbins,1996:G-4), sedangkan menurut Porter dan Smith dalam Setyowati, 1997:11-12 komitmen adalah sifat hubungan seorang individu dengan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi dengan memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan komitmen adalah perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk terlibat aktif untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kepedulian, ikhlas, penuh rasa tanggung jawab, loyal, aktif dan memiliki disiplin.

Park (dalam Ahmad dan Rajak, 2007) menjelaskan, komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan *responsive* (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Louis (dalam Ahmad dan Razak, 2007) menjelaskan 4 jenis komitmen guru, yaitu :

a. *Komitmen Terhadap Sekolah Sebagai Satu Unit Sosial.*

Sekolah adalah lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Lembaga sosial formal tersebut merupakan suatu organisasi yaitu terikat terhadap tata aturan formal memiliki program dan target atau sasaran yang jelas serta struktur kepemimpinan penyelenggaraan atau pengelolaan yang resmi.

Pendidikan sekolah pada dasarnya adalah bagian dalam pendidikan keluarga, sekaligus lanjutan pendidikan dalam keluarga. Kehidupan di sekolah adalah jembatan bagi anak yang menghubungkan kehidupan dalam keluarga dengan kehidupan dalam masyarakat (Hasbullah, 2006:46) sebagai lembaga formal sekolah terdiri dari pendidik dan anak didik yang sudah terjalin hubungan antar guru dan anak didik atau siswa-siswinya.

Guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan dengan memanfaatkan pergaulan sehari-hari dalam pendidikan merupakan cara yang paling baik dan efektif dalam pembentukan pribadi anak didik. Cara ini akan menghilangkan jurang pemisah antara guru dan anak didik. Dengan kata lain guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggungjawab terhadap sekolah dan profesinya dalam arti dengan sukarela, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggung-jawab dan peranan sekolah dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

Menurut Hasbullah (2006:47), sebagai pendidikan yang bersifat formal, sekolah di-dalam melaksanakan fungsi pendidikan didasari oleh asas tanggungjawab sebagai berikut :

1. Tanggung jawab formal kelembagaan sesuai dengan fungsi dan tujuan yang ditetapkan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku,
2. Tanggungjawab keilmuan berdasarkan bentuk, isi, tujuan dan tingkat pendidikan yang dipercayakan kepadanya oleh masyarakat dan bangsa,
3. Tanggungjawab fungsional yaitu tanggungjawab profesional pengelola dan pelaksana pendidikan. Tanggungjawab ini merupakan pelimpahan tanggungjawab dan kepercayaan orangtua atau masyarakat kepada sekolah atau guru.

Fungsi-peran sekolah dalam pendidikan, sekolah bertugas mendidik dan mengajar serta memperbaiki tingkahlaku anak didik. Dalam mengembangkan kepribadian anak didik, peran sekolah melalui kurikulum menurut Hasbulloh (2006; 49-50) antara lain :

1. Anak didik belajar bergaul sesama anak didik, antara guru dengan anak didik, dan antara anak didik dengan karyawan.
2. Anak didik belajar menaati peraturan sekolah.
3. Mempersiapkan anak didiknya untuk menjadi anggota masyarakat yang berguna bagi agama, bangsa dan negara.

b. Komitmen Terhadap Kegiatan Akademik Sekolah

Guru yang mempunyai komitmen menyiapkan banyak waktu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembelajaran seperti, perancangan pengajaran, pengelolaan-an pengajaran dan senantiasa berfikir tentang cara untuk meningkatkan keaktifan prestasi belajar siswa-siswi. Tugas guru terkait dengan komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah antara lain :

1. Guru sebagai perancang pembelajaran, meliputi kegiatan :
 - a. Membuat dan merumuskan pembelajaran
 - b. Menyiapkan materi yang relevan dan dengan tujuan waktu, fasilitas, perkembangan-imu, kebutuhan dan kemampuan siswa siswi,
 - c. Merancang metode yang sesuai dengan situasi dan kondisi siswa-siswi,
 - d. Menyediakan sumber belajar, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran,
 - e. Media, dalam hal ini guru berperan sebagai mediator dengan memperhatikan relevansi, efektifitas dan efisiensi, kesesuaian dengan metode serta pertimbangan praktis.
2. Guru sebagai pengelola pembelajaran

Tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas dalam kegiatan belajar mengajar, sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa siswi dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa-siswi bekerja dan belajar, serta membantu siswa-siswi memperoleh hasil yang diharapkan. Selain itu guru juga membimbing pengalaman sehari-hari anak didik kearah pengenalan tingkahlaku dan kepribadiannya sendiri.

3. Guru sebagai pengarah pembelajaran

Guru hendaknya berusaha menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Dalam hubungan ini guru mempunyai fungsi sebagai motivator dalam keseluruhan kegiatan belajar

mengajar. Empat hal yang dapat dikerjakan guru dalam memberikan motivasi adalah :

- a. Membangkitkan dorongan siswa-siswi untuk belajar
 - b. Menjelaskan secara kongkrit apa yang dapat dilakukan pada akhir pengajaran
 - c. Memberikan gambaran terhadap prestasi yang dicapai hingga dapat merangsang pencapaian prestasi yang lebih baik
 - d. Membentuk kebiasaan belajar yang baik.
4. Guru sebagai pelaksana kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat pengalaman belajar yang akan didapat oleh peserta didik selama dia mengikuti proses pendidikan. Keberhasilan dari suatu kurikulum tergantung pada factor kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru, artinya guru adalah orang yang bertanggungjawab dalam upaya mewujudkan segala sesuatu yang ada dalam kurikulum resmi.

Jadi guru yang profesional harus memiliki tanggungjawab dan komitmen untuk mengembangkan kurikulum dalam arti menganggap bahwa kurikulum sebagai program pembelajaran yang diberikan pada peserta didik. Dengan demikian apa yang terdapat dalam kurikulum dapat dijabarkan oleh guru menjadi materi yang menarik untuk disajikan kepada peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.

5. Guru sebagai evaluator

Tujuan utama penilaian adalah untuk melihat tingkat keberhasilan efektifitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Di samping itu penilaian juga bertujuan untuk mengetahui kedudukan peserta didik didalam kelas atau kelompoknya. Dalam menjalankan fungsinya sebagai penilai hasil belajar peserta didik, guru hendaknya secara terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh dari evaluasi ini akan menjadi umpan balik terhadap proses pembelajaran. Umpan balik yang diperoleh lewat penilaian akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran selanjutnya. Dengan demikian proses pembelajaran akan terus menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal. (Uno, 2008)

c. *Komitmen Terhadap Siswa-Siswi Sebagai Individu Yang Unik*

Berikut ini adalah pendapat Gardner (1995) mengenai perbedaan yang prinsip dari siswa-siswi yang harus diketahui oleh guru sebagai landasan membangun komitmen kesadaran bahwa pelajar adalah individu yang unik.

1. *Perbedaan dalam latar belakang rumah* – Rumah yang kaya dan rumah yang miskin, rumah tempat anak hidup berbahagia dan rumah tempat anak tidak hidup berbahagia, rumah tempat banyak yang dikerjakan dan dilihat, dan rumah tempat yang sedikit hal-hal yang menstimulasi anak, bahasa yang berbeda-beda yang dipergunakan di rumah-rumah, Pekerjaan yang dikerjakan para orang tua, para anggota keluarga atau para tetangga, dan lingkungan sekitar sekolah
2. *Perbedaan dalam kesehatan dan nutrisi* – Tinggi dan berat anak; energy anak dan kesiagaan umum-sering dikaitkan dengan makanan yang mereka makan, catatan tentang penyakit anak berapa sering anak tidak masuk sekolah, kesehatan nasional anak, apakah anak bahagia dan dapat bergaul

dengan yang lain-lain/apakah anak menunjukkan tanda-tanda “bahaya” ketidakbahagian (kurang minat, terlalu diam dan terlalu agresif), dan pengheliatan dan pendengaran anak.

3. *Perbedaan dalam kemampuan anak di sekolah* – Perkembangan pengetahuan dan keterampilan anak, khususnya dalam mata-mata pelajaran dasar, seperti bahasa dan matematika. perkembangan pemahaman anak, khususnya kemampuan mereka untuk memahami ide-ide abstrak, perkembangan minat anak pada subject-subject estetik seperti seni dan music, perkembangan anak pada mata-mata pelajaran yang menuntut kondisi fisik, seperti permainan, keterampilan dan kerajinan, dan perkembangan tanggung jawab anak dan pengertiannya tentang cara berperilaku.
4. *Perbedaan dalam minat* – Anak-anak memiliki perbedaan minat baik didalam maupun diluar sekolah. Dengan mengetahui minat anak-anak, guru dapat belajar bagaimana menyajikan pelajaran, sehingga dapat lebih diminati dan bermakna bagi anak. Dengan cara ini anak-anak lebih cenderung mengarahkan perhatiannya dan upayanya pada pekerjaannya.

d. Komitmen Untuk Menciptakan Pengajaran Bermutu

Seorang guru senantiasa merespons perubahan-perubahan pengetahuan baru dan terkini terutama ide-ide baru tersebut dalam implementasi kurikulum dikelas, sehingga pembelajaran bermutu.

Mutu pembelajaran atau mutu pendidikan akan dapat dicapai jika guru memenuhi kebutuhan siswa-siswi dan yang harus dipersiapkan oleh guru. Kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan adalah upaya positif untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Keterampilan itu ditambah lagi dengan upaya maksimal guru dengan menerapkan 8 keterampilan dasar mengajar. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan bertanya, keterampilan member penguatan, keterampilan menjelaskan, keterampilan mengelola kelas, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil dan keterampilan mengajar kelompok kecil.

Mengajar adalah upaya yang dilakukan guru untuk menciptakan suasana yang kondusif agar terjadi proses pembelajaran yang efektif. Menjadikan proses pembelajaran yang efektif artinya harus mampu melibatkan peserta didik, baik keterlibatan emosional, pikiran dan fisik. Keterlibatan emosional menjadikan siswa-siswi merasakan pentingnya materi yang dipelajari, sehingga benar-benar menjadi sebuah kebutuhan. Melibatkan pikiran, siswa-siswi dapat digerakan dan dibangkitkan motivasinya agar melibatkan pikiran untuk mempelajari konsep maupun prinsip dalam ilmu pengetahuan yang dipelajari, dan keterlibatan fisik adalah untuk mengasah keterampilan dan mengembangkan bakat.

Untuk memenuhi hal tersebut guru dituntut mengelola proses belajar-mengajar yang memberikan rangsangan kepada siswa-siswi sehingga dia mampu belajar. Dengan demikian keinginan untuk mencapai 3 ranah pembelajaran, yakni kognitif, afektif dan psikomotorik dapat dicapai.

Upaya dalam menciptakan pembelajaran aktif dan menyenangkan pada dasarnya dapat dilakukan melalui penerapan keterampilan dasar mengajar

tersebut dengan konsisten, apalagi jika guru mampu menciptakan improvisasi dan pengembangan setiap keterampilan dasar mengajar.

Komitmen berkaitan dengan kesatuan janji dan kesepakatan bersama. Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa komitmen merupakan pengaturan diri di dalam pekerjaan masing-masing atau keterikatan psikologis seseorang pada organisasi. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan dan keterlibatan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Mulyasa (2005: 151) menjelaskan bahwa komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi di dalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

b. Pentingnya Komitmen Guru

Pada suatu organisasi selalu dibutuhkan orang-orang yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengemban tugasnya (amanah). Dukungan dari

orang-orang yang mempunyai loyalitas dan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas diperkirakan akan menjadikan organisasi bekerja lebih efektif dan berhasil sehingga akan mudah untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan.

Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang profesional yang menghendaki komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab penuh untuk dapat terlaksana dengan baik. Oleh sebab itu, guru harus memiliki komitmen yang tinggi agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana dan berjalan dengan baik, sehingga siswa dapat belajar lebih efektif. Hal ini tentu pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan sekolah. Oleh sebab itu, guru harus memiliki komitmen yang tinggi dalam membimbing dan membina siswa dalam proses pembelajarannya sehingga dapat belajar lebih optimal. Hal ini akan berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa serta mutu pendidikan.

Komitmen guru sangat penting dalam melaksanakan tugasnya karena akan ikut menentukan pencapaian tujuan pembelajaran atau pendidikan secara efektif. Pada gilirannya akan mendukung peningkatan mutu pendidikan sekolah.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Hersey (1988) mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang yaitu:

- 1) Faktor Usia. Faktor usia adalah merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Misalnya guru yang masih muda mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia di atas 50 tahun.

- 2) Faktor Pengalaman Kerja. Faktor pengalaman kerja adalah lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan menghasilkan keterampilan. Dengan demikian lama bekerja juga akan menambah tingkat keterampilan. Akan tetapi bukan berarti guru yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja. Hal ini dikarenakan guru yang berusia lanjut mempunyai produktivitas kerja yang menurun.
- 3) Faktor iklim kerja. Iklim kerja adalah merupakan suasana yang ada disekitar para guru dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, penerangan, udara, keamanan, dll.
- 4) Faktor Motivasi Kerja. Motivasi kerja adalah merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen akan meningkat.

d. Ciri-ciri Komitmen Tinggi

Semua orang memiliki komitmen dalam dirinya tetapi ada orang yang mempunyai komitmen tinggi dan ada orang yang mempunyai komitmen rendah. Menurut Sahertian (1994) perilaku guru yang punya komitmen dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Perilaku Guru yang Mempunyai Komitmen

Komitmen Rendah	Komitmen Tinggi
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang memperdulikan masalah-masalah siswa. 2. Kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berhubungan dengan tugas. 3. Hanya memperdulikan satu tugas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai kepedulian terhadap tugas. 2. Selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa. 3. Sangat Concern terhadap orang lain dan memperdulikan orang lain.

Goleman dan Alex (2004:190) menyatakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki komitmen dalam bekerja adalah: a) Siap berkorban demi pemenuhan sasaran yang lebih penting, misalnya: menyediakan waktu yang cukup untuk tugas-tugas yang diberikan, membantu rekan kerja yang mendapat kesulitan dalam tugas, saling berdiskusi tentang hak yang berhubungan dengan pekerjaan. b) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar dengan mencoba memahami setiap pekerjaan yang akan dilaksanakan, menggunakan kemampuan secara optimal dalam melaksanakan tugas dan antusias terhadap kerja, c) Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan, seperti meminta saran rekan kerja, dan pimpinan sebelum melakukan suatu tindakan, mendengar ide yang disampaikan orang, melaksanakan setiap keputusan yang telah disepakati dan tidak menolak jika diberikan sanksi jika tidak melaksanakannya, d) Aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok, seperti: mengembangkan ide-ide atau gagasan dalam pengambilan keputusan, menetapkan langkah-langkah dan tindakan dalam membuat keputusan.

Berdasarkan pendapat Sahertian (1994), Goleman dan Alex (2004), tersebut diatas, disimpulkan bahwa komitmen guru pada tugas adalah perjanjian oleh seorang guru dengan dirinya sendiri untuk tetap terlibat aktif melaksanakan tugasnya dengan penuh keikhlasan, ketulusan, komitmen dan bersungguh-

sungguh, berdisiplin dan penuh rasa tanggung jawab, serta loyal. Maka indikator komitmen guru dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) Memiliki rasa kepedulian, 2) Keikhlasan, 3) Kedisiplinan guru, 4) Loyal, 5) Tanggung jawab dan 6) Aktif.

B. Kerangka Berpikir

1. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan merupakan suatu seni mempengaruhi orang lain untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting, karena kepemimpinan merupakan roda penggerak dalam menjalankan organisasi. Dapat dibayangkan apa yang terjadi jika dalam suatu organisasi tidak ada pemimpin yang berkualitas. Dimana efektivitas kerja para karyawan sangat tergantung oleh efektivitas kepemimpinan. Begitu juga dengan kepala sekolah, sebagai pemimpin dalam sekolah juga memiliki peranan yang penting untuk menggerakkan guru-guru agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu kepala sekolah harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis dengan para guru maupun dengan personil sekolah lainnya.

Kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Guru. Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian yang dilakukan Afrizal (2005) tentang “hubungan kepemimpinan oleh kepala sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah” menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Guru sebesar 14,. Berdasarkan uraian di atas diduga bahwa kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

2. Kontribusi Komitmen Terhadap Kinerja Guru

Komitmen bagi seorang guru adalah perjanjian seorang guru dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya dengan ikhlas, bersungguh-sungguh, memiliki disiplin yang tinggi, dan penuh rasa tanggung jawab serta loyalitas yang tinggi pada tugasnya memiliki komitmen yang tinggi pada tugasnya memiliki perasaan kuat untuk bersungguh-sungguh dalam pelaksanaan tugas sehingga diharapkan dapat member bimbingan dan pengajaran yang optimal kepada peserta didik. Bagi seorang guru yang telah memiliki komitmen yang tinggi maka tidak akan ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang telah diambilnya.

Dapat diyakini komitmen guru terhadap pekerjaannya berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Elda (2004) yang menyatakan bahwa komitmen yang dimiliki oleh guru berkontribusi sebesar 19,7% terhadap setiap keputusan yang telah diambilnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa komitmen kerja guru berkontribusi terhadap Kinerja Guru. Dengan kata lain, semakin baik komitmen kerja guru maka pelaksanaan tugasnya pun akan semakin baik pula.

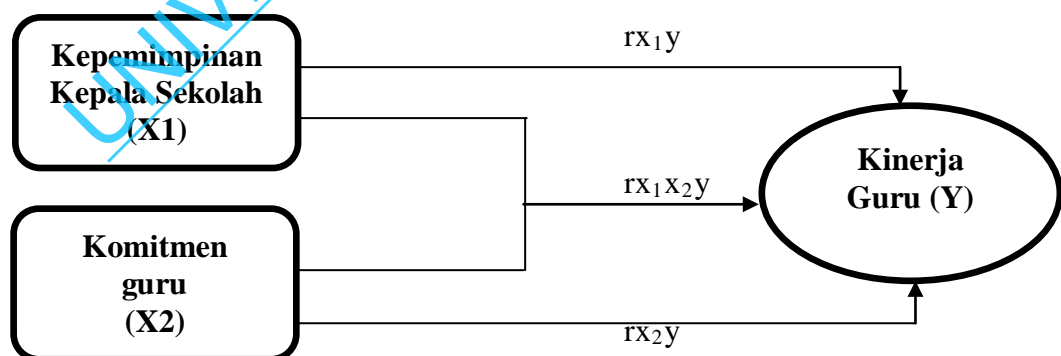
3. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uraian di atas yang telah dijelaskan sebelumnya, telah disebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen diduga berpengaruh terhadap pelaksanaan guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan berpengaruh terhadap cara guru dalam melaksanakan tugasnya

dengan baik pula. Jika kepemimpinan kepala sekolah telah berjalan dengan baik dan efektif dan dibarengi dengan komitmen guru yang tinggi maka diyakini kinerja guru akan berjalan dengan baik lagi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi dalam pelaksanaan tugas akan mempunyai rasa kepedulian kepada tugas, siswa, teman sejawat, aktif, tanggung jawab, bersungguh-sungguh sehingga pelaksanaan tugas akan berhasil dengan baik. Arikunto (1990:30) menyatakan bahwa komitmen guru akan berpengaruh pada Kinerja Guru. Selanjutnya Rivai (2009:332) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi merupakan salah satu strategi yang berguna untuk menghasilkan kesadaran para bawahan agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas bahwa komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama diyakini berkontribusi pada kinerja guru.

Dari penjelasan tersebut di atas maka secara skematik kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru.
2. Komitmen guru berkontribusi terhadap kinerja guru.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Metode penelitian ini mempunyai ciri-ciri diantaranya bahwa populasi penelitian cukup besar, data yang dihasilkan berupa angka-angka. Kesimpulannya bersifat generalisasi, penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan besarnya hubungan satu variabel atau lebih terhadap variabel lainnya.

Menurut Arikunto (1990) untuk mengetahui hubungan antara dua atau beberapa variabel. Besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi.

Penelitian ini menempatkan variabel penelitian atas variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Sebagai variabel bebas adalah komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian menurut Sulisty-Basuki (2006) adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Dalam penelitian yang menjadi Populasi adalah seluruh guru-guru yang terdapat di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS)

dan Guru Honorer dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang dengan rincian terlampir pada tabel 3.1 berikut

Tabel 3.1. Jumlah Populasi Penelitian di SMP Negeri 1 Sarudik

No	Jabatan	Jumlah	Status		Jumlah total
			PNS	Non PNS	
1	Guru PKN (pendidikan Kewarganegaraan)	2	2	-	2
2.	Guru IPS	3	3	-	5
3.	Guru IPA	4	3	1	3
4.	Guru Bahasa Indonesia	3	3	-	3
5.	Guru Agama Islam	2	2	-	-
6.	Guru Penjas	2	2	-	2
7.	Guru Bahasa Inggris	3	4	-	4
8.	Guru Agama Kristen	2	1	1	2
9.	Guru matematika	3	2	1	3
10.	Guru Teknik informasi Komputer	2	2	-	1
11.	Guru Seni Budaya	2	1	1	3
12.	Guru Bimbingan konseling	3	1	2	1
Jumlah		32	26	6	32

Sumber : Diolah database jumlah guru SMP Negeri 1 Sarudik (2012)

2. Sampel

Sampel merupakan unsur terkecil dari populasi yang akan dijadikan representasi dari populasi yang berfungsi sebagai sumber data peneliti. Hasan (2002:58) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Menurut Russeffendi, Beberapa cara dalam pemilihan sampel diantaranya adalah: cara random sederhana (*random sampling*), cara strata (*stratified sampling*), cara kelompok (*cluster random sampling*), cara sistematis, cara bertahap (*multistage sampling*), dan cara beruntun (*sequential sampling*).

Dalam penelitian terdapat beberapa teknik penarikan sampel. Penulis akan menjelaskan satu persatu mengenai penggunaan beberapa teknik penarikan sampel yang terdiri dari :

1) Cara Random (*Random Sampling*)

Random sampling adalah cara pengambilan sampel secara acak, hal ini dilakukan apabila setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan dan kebebasan yang sama untuk diambil. Pengambilan sampel secara *random sampling* hanya dapat dilakukan apabila dalam populasi terdapat satu ciri pada subjek (homogen).

2) Cara Strata (*Stratified Sampling*)

Stratified sampling adalah bentuk pemilihan sampel yang populasi atau elemen populasinya dibagi ke dalam kelompok-kelompok, dan kelompok-kelompok tersebut disebut dengan strata. Pengambilan sampel dengan *stratified sampling* digunakan apabila dalam kelompok-kelompok populasi tampak adanya tingkatan-tingkatan yang berbeda antara satu kelompok dengan kelompok yang lain.

3) Cara Kelompok (*Cluster Random Sampling*)

Cluster random sampling adalah cara pengambilan sampel secara random yang didasarkan kepada kelompok, tidak didasarkan kepada anggota-

anggotanya. Pengambilan sampel dengan *cluster random sampling* digunakan apabila peneliti ingin mengambil sampel dari beberapa kelompok yang berbeda tetapi masih dalam satu tingkatan.

4) Cara Sistematis

Pengambilan sampel dengan cara sistematis adalah pengambilan sampel yang diperoleh dengan memilih setiap nomor anggota berselisih I dari deretan daftar nama-nama bernomor. Di mana I bisa 2, 3, 4, 5, dan seterusnya. Besarnya I tergantung dari banyaknya nama pada daftar itu dan besarnya sampel. Pengambilan sampel secara sistematis digunakan apabila peneliti tidak ingin memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada semua anggota populasi untuk dijadikan sampel, karena begitu anggota sampel yang pertama dipilih, maka akan diketahui subjek-subjek mana selanjutnya yang akan dijadikan sampel.

5) Cara Bertahap (*Multistage Sampling*)

Multistage Sampling merupakan perluasan dari pemilihan sampel secara random, di mana pemilihan secara acaknya dilanjutkan untuk kelompok yang lebih kecil. Pengambilan sampel secara *multistage sampling* digunakan apabila populasinya berada pada satu wilayah (lokasi) yang besar, sehingga dalam pengambilan sampel dilakukan secara bertahap mulai dari wilayah yang paling besar sampai kepada wilayah yang paling kecil.

6) Cara Beruntun (*Sequential Sampling*)

Sequential sampling adalah pemilihan sampel berkelanjutan. Berkelanjutannya dilakukan karena belum diperoleh kepastian tentang

hasilnya. Pengambilan sampel dengan *sequential sampling* digunakan apabila setelah dilakukan percobaan-percobaan tetapi hasilnya belum dapat disimpulkan maka dilakukan percobaan lagi sampai kesimpulannya diperoleh.

Berdasarkan pendapat di atas, karena jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan menggunakan total sampel.

a. Identifikasi Populasi Berdasarkan Strata

Berdasarkan data guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah, strata populasi terdiri dari: 1) Jenjang pendidikan, yaitu sarjana dan non sarjana dan 2) Masa kerja yang terdiri dari masa kerja ≤ 15 tahun dan > 15 tahun. Kedua strata ini akan dipertimbangkan dalam pengambilan sampel dengan alasan, masa kerja akan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas seseorang dikarenakan masa kerja yang panjang memberikan pemahaman yang lebih terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan atau dengan kata lain, semakin tingginya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan strata pendidikan yang berbeda akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berbeda terhadap kinerja guru. Dalam artian tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Dengan kata lain pendidikan dan masa kerja diduga ikut berpengaruh pada Kinerja Guru.

b. Proporsi Masing-masing Strata

Berdasarkan keadaan guru sesuai dengan DUK di SMP Negeri 1

Sarudik proporsi strata kelompok populasi adalah sebagai berikut:

1) Strata Tingkat Pendidikan

$$\text{Sarjana} = 25 \quad p_1 = 25/32 = 0,78$$

$$\text{Non Sarjana} = 6 \quad q_1 = 6/32 = 0,22$$

2) Strata Masa Kerja

$$\leq 15 \text{ tahun} = 6 \quad p_2 = 6/32 = 0,22$$

$$> 15 \text{ tahun} = 25 \quad q_2 = 25/32 = 0,78$$

c. Penentuan Ukuran Sampel

Besarnya ukuran sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran (1991) yaitu:

$$n_0 = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

$$\text{Rumus koreksi : } n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Keterangan:

- n_0 = besar sampel tahap pertama
- n = besar sampel tahap kedua
- N = jumlah populasi penelitian
- t = taraf kepercayaan dalam penelitian hal ini ditetapkan 95% dan karena itu $z = 1,96$
- d = batas toleransi kesalahan pengambilan sampel
- p = besar proporsi kelompok dalam strata
- q = $(1-p)$

d. Menentukan Subjek Penelitian

Penentuan anggota sampel dari populasi diambil seluruh kelompok strata dan masa kerja.

Besar sampel penelitian ini adalah 32 orang yang diambil secara proporsional. Pemilihan subjek sebanyak 32 orang dilakukan dengan cara acak melalui undian pada masing-masing kelompok populasi yang sudah ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk memberi peluang yang sama bagi semua individu dalam kelompok populasi untuk menjadi anggota sampel.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel Kinerja Guru (Y), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Komitmen Guru (X_2) adalah angket model skala Likert. Alternatif jawabannya 5 (lima) skala frekuensi yakni selalu (SL) sering (SR) kadang-kadang (KD) jarang (JR) dan tidak pernah (TP), dan untuk mengukur opini alternatif jawaban dalam bentuk sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Penyusunan instrumen dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

Tanggapan atas pernyataan positif diberi skor 5 untuk selalu (SL), skor 4 untuk sering (SR), skor 3 untuk kadang-kadang (KD), skor 2 untuk jarang (JR) dan skor 1 untuk tidak pernah (TP). Penggunaan angket sebagai alat pengumpul data diputuskan melalui beberapa pertimbangan yaitu: Pertama, sesuai dengan data yang diperlukan. Kedua, untuk menemui responden satu persatu akan memerlukan waktu cukup lama dan biaya yang besar, berdasarkan

kedua alasan tersebut di atas maka pemilihan angket sebagai pengumpul data dianggap tepat.

Penyusunan instrumen dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut: 1) Menganalisis variabel menjadi indikator, 2) Membuat kisi-kisi instrumen, 3) Menyusun butir-butir instrumen berdasarkan kisi-kisi instrumen yang baik seperti: menghindari pernyataan yang meragukan, menghindari penggunaan kata-kata terlalu abstrak dan tidak menggunakan kata-kata yang dapat menimbulkan antipati, 4) Melakukan uji coba instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir
Kinerja Guru (Y)	1. Merencanakan Pembelajaran	5	1 – 5
	2. Melaksanakan Pembelajaran	5	6 – 10
	3. Melaksanakan Evaluasi	6	11 – 16
	4. Melaksanakan Bimbingan dan Latihan	5	17 – 21
	5. Melaksanakan Manajemen Kelas	5	22 – 26
Jumlah		26	
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	1. Mempengaruhi	5	1 – 5
	2. Membimbing	5	6 – 10
	3. Mengarahkan	5	11 – 15
	4. Memotivasi	5	16 – 20
	5. Memfasilitasi	4	21 – 24
Jumlah		24	
Komitmen Guru (X ₂)	1. Kepedulian	5	1 – 5
	2. Keikhlasan	4	6 – 9
	3. Kedisiplinan	5	10 – 14
	4. Loyalitas	5	15 – 19
	5. Rasa Tanggung Jawab	5	20 – 24
	6. Keaktifan	5	25 – 29
Jumlah		29	
Total		79	

Sumber : Diolah Dari Hasil Koesioner Penelitian, (2012)

Instrumen penelitian yang telah disusun terlebih dahulu diuji cobakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya melalui prosedur sebagai berikut:

1) Responden Uji Coba

Instrumen penelitian yang telah disusun seperti yang disarankan oleh Suharsimi Arikunto (1990) diuji cobakan kepada 23 responden dari anggota populasi yang tidak terpilih sebagai sampel. Pengambilan responden uji coba dilakukan secara acak dengan mempertimbangkan proporsi masing-masing strata yang terdapat dalam populasi. Uji coba reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Alasan memilih responden uji coba sebanyak 23 orang adalah untuk lebih baiknya hasil uji coba karena sudah memenuhi syarat sebagai uji coba.

2) Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba instrumen ini dilakukan pada guru SMP Negeri 1 Tukka pada tanggal 27 Oktober 2012 – 29 Oktober 2012. Teknik pelaksanaannya adalah dengan memberikan angket secara langsung kepada guru-guru yang terpilih sebagai responden uji coba untuk diisi oleh guru.

3) Analisis Hasil Uji Coba

Data hasil uji coba dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabel instrumen, dengan menggunakan Program SPSS.

a. Uji Validitas Instrumen

Untuk mengetahui validitas instrumen penelitian dilakukan analisis butir pernyataan dengan menggunakan rumus korelasi Product

Moment. Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah:

1. Bila koefisien korelasi (r_{xy}) lebih besar dari r_{tabel} (taraf signifikan 0,05 yaitu 0,361) maka instrumen penelitian ini dinyatakan valid atau sah.
2. Bila koefisien korelasi (r_{xy}) lebih kecil dari r_{tabel} (taraf signifikan 0,05 yaitu 0,361) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

Bab IV Hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari 79 butir pernyataan yang diujicobakan yang terdiri dari 26 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Guru (Y), 24 butir untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dan 29 butir pernyataan untuk Komitmen Guru (X_2) gugur 10 butir. Butir-butir yang gugur tersebut terdiri dari 3 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Guru (Y), yaitu butir 11, 15 dan 26. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) butir pernyataan yang gugur berjumlah 4 butir, nomor butirnya adalah 5, 13, 19, dan 24. Variabel Komitmen Guru (X_2) butir pernyataan yang gugur berjumlah 3 butir, nomor butir yang gugur adalah nomor 2, 4 dan 23. Jadi butir yang valid berjumlah 69 butir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir	Jumlah Butir yang Gugur	Jumlah Butir Valid
Kinerja Guru (Y)	1. Merencanakan Pembelajaran	5	1 – 5	-	5
	2. Melaksanakan Pembelajaran	5	6 – 10	-	5
	3. Melaksanakan Evaluasi	6	11 – 16	2	4
	4. Melaksanakan Bimbingan dan Latihan	5	17 – 21	-	5
	5. Melaksanakan Manajemen Kelas	5	22 – 26	1	4
Jumlah		26		3	23
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	1. Mempengaruhi	5	1 – 5	1	4
	2. Membimbing	5	6 – 10	-	5
	3. Mengarahkan	5	11 – 15	1	4
	4. Memotivasi	5	16 – 20	1	4
	5. Memfasilitasi	4	21 – 24	1	3
Jumlah		24		4	20
Komitmen Guru (X ₂)	1. Kepedulian	5	1 – 5	2	3
	2. Keikhlasan	4	6 – 9	-	4
	3. Kedisiplinan	5	10 – 14	-	5
	4. Loyalitas	5	15 – 19	-	5
	5. Rasa Tanggung Jawab	5	20 – 24	1	4
	6. Keaktifan	5	25 – 29	-	5
Jumlah		29		1	26
Total		79		10	69

Sumber : Diolah Dari Hasil Koesioner Penelitian (2012)

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk mengetahui kehandalan instrumen dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Menurut Situmorang dan Lufti (2012) Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,8$ dikatakan instrumen sangat reliabel, jika $0,7 < \textit{Alpha Cronbach} < 0,8$ dikatakan reliabel, dan jika $< 0,7$ dikatakan kurang reliabel.

D. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan pada guru SMP Negeri 1 Sarudik yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 27 – 29 Oktober 2012. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menemui responden secara langsung dengan memberikan angket untuk diisi guru, dan angket tidak dibawa pulang. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin keabsahan dan keakuratan data.

E. Teknik Analisis Data

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik regresi dan korelasi. Analisis dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS Berikut langkah-langkah analisis tersebut:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis data dilakukan langkah uji asumsi klasik, apakah data-data yang ada sudah memenuhi persyaratan pengujian. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka perlu dilakukan pengujian persyaratan.

Uji persyaratan (asumsi klasik) yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji data variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel bebas komitmen guru (X_2) serta data variabel terikat kinerja guru (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas menggunakan program SPSS dengan uji Kolmogorov-Smorlov.

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2008:84).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat pengaruh antar variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel bebas komitmen guru (X_2).

Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan dengan membandingkan: 1) *Nilai Tolerance* (a) adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, 2) *Nilai Variance Inflation Factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Menurut Sunyoto (2008:82) bahwa:

1. Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} < a$ dan $VIF_{hitung} > VIF$,
2. Tidak mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} < VIF$.

Selanjutnya untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dapat diukur dengan membandingkan tingkat toleransi variansnya 0,10 maka $VIF = 10\%$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini akan menguji data variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel bebas komitmen guru (X_2) serta data variabel terikat kinerja guru (Y), apakah nilai residualnya mempunyai varians yang berbeda.

Uji asumsi heteroskedastisitas dianalisis dengan bantuan program output SPSS melalui scatterplot antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel terikat. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Sunyoto, 2008:83). Pada persamaan regresi yang baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini membahas bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru (baik secara parsial maupun secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk analisis data yang digunakan

metode analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat..

Bentuk umum persamaan regresi berganda yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan : Y = Kinerja Guru
 a = konstanta
 X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
 X_2 = Komitmen Guru
 $b_{1,2}$ = koefisien regresi

a. Uji Scara Bersama (Uji F)

Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan komitmen guru (X_2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja guru (Y).

Uji F disimpulkan dengan:

$H_0: b_1, b_2 = 0$, apabila tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$, apabila terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

b. Uji Secara Varsial (Uji t)

Digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh antar satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji t pada penelitian ini untuk

mengukur pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan variabel komitmen guru terhadap variabel kinerja guru.

Uji t disimpulkan dengan:

Ho: $b_1 = 0$, apabila tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ho diterima apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Ha: $b_1 \neq 0$, apabila terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha dapat diterima apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ha ditolak apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

c. Koefisien Determinansi (R^2)

Koefisien determinansi dilakukan untuk mendeteksi ketetapan yang paling baik dalam analisis regresi, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinan berganda (R^2).

Menurut Situmorang dan Lufti (2012) Jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya jika R^2 semakin besar mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum SMP Negeri 1 Sarudik

SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dibawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan unsur pelaksanaan pendidikan dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kabupaten Tapanuli Tengah

Sesuai dengan uraian tugas pokok dan fungsi personal tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah, mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam bidang pendidikan.

1. Visi, Misi, Tujuan dan Program Strategis

a. Visi

Visi SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah “*Unggul dan Prestasi serta Berbudi Luhur*”. Visi tersebut semakin terukur dengan adanya beberapa indikator yang telah ditetapkan secara bersama oleh warga sekolah.

Indikator visi yaitu unggul dalam kedisiplinan, unggul dalam peningkatan pencapaian ketuntasan kompetensi, unggul dalam berbagai lomba dan kreativitas siswa, unggul dalam berbagai kegiatan keagamaan, unggul dalam prestasi olahraga, unggul dalam prestasi kesenian, memiliki lingkungan sekolah yang nyaman dan kondusif untuk belajar, mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

b. Misi

Untuk mencapai Visi di atas, SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah membuat beberapa misi yang harus dilaksanakan yaitu:

1. Mewujudkan efektivitas dan efisiensi prose pembelajaran secara maksimal.
2. Mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu dan kreatif.
3. Mewujudkan pembiayaan pendidikan yang cukup, wajar dan adil.
4. Mewujudkan rasa tulus dan ikhlas dalam segala tanggung jawab dalam tugas.
5. Mewujudkan prestasi dalam bidang keagamaan, seni dan olahraga.
6. Mewujudkan budaya bersih, nyaman dan menyenangkan.
7. Mewujudkan tata kehidupan sekolah tertib dan disiplin.
8. Mewujudkan rasa persaudaraan dan kekeluargaan.

c. Tujuan

Dalam empat tahun kedepan, mulai tahun pelajaran 2009/2010 sampai tahun pelajaran 2013/2014 SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah diharapkan:

1. Terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien untuk semua mata pelajaran.
2. Terlaksananya program remedial untuk siswa yang belum mencapai KKM.
3. Terlaksananya pengalaman pendidikan agama yang sesuai dan toleran.
4. Tercapainya prestasi bidang keagamaan dan olahraga.

5. Tercapainya tenaga pendidik dan kependidikan yang mampu dan kreatif.
6. Tercapainya pembiayaan yang cukup, wajar dan adil, budaya bersih, nyaman dan menyenangkan.
7. Tercapainya tata kehidupan sekolah tertib dan disiplin.
8. Memiliki lulusan yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik.
9. Terwujudnya pengelolaan pendidikan partisipasi, transparansi dan akuntasi.
10. Memiliki sumber dana yang memadai, memenuhi kegiatan sekolah yang Berstandar Nasional.
11. Memiliki sistem penilaian beragam (multiaspek) untuk semua mata pelajaran dan semua jenjang kelas.
12. Memiliki lingkungan sekolah yang kondusif, tertib, bersih, indah, ramah.

d. Program Strategis

Dalam rangka mewujudkan SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dengan kualifikasi Bersatandar Nasional maka program strategis yang dicanangkan diarahkan pada Standar Nasional Pendidikan yang terkandung di dalam PP No.19 Tahun 2005. Adapun program strategis yang dicanangkan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi lulusan di sekolah sesuai dengan SNP.
2. Pengembangan kurikulum yang merupakan penjabaran dari standar isi dan kurikulum Nasional.

3. Pengembangan proses pembelajaran secara aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
4. Pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai SNP dan tuntutan global.
5. Pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas sekolah sesuai dengan kebutuhan.
6. Pengembangan dan penggalan sumber dana pendidikan dan implementasinya.
7. Pengembangan dan implementasi sistem penilaian untuk semua mata pelajaran dan jenjang kelas.

e. Strategi Pelaksanaan/Pencapaian

1. Peningkatan Standar Kompetensi Kelulusan

Peningkatan mutu lulusan dengan strategi: menetapkan Standar Kelulusan (SKL) dan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) setiap mata pelajaran, mengembangkan jam tambahan belajar untuk empat mata pelajaran yang diujikan secara Nasional (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika, dan IPA) bagi siswa kelas sembilan, mengendalikan ketercapaian KKM setiap mata pelajaran, melaksanakan uji coba (tryout) ujian nasional dan ujian sekolah, mengikutsertakan siswa dalam berbagai perlombaan baik akademik maupun non akademik.

2. Pengembangan Standar Isi

Untuk mewujudkan standar isi kurikulum antara lain melakukan pengembangan kurikulum antara lain melakukan pengembangan kurikulum yang dinamis dan inovatif dengan strategi: kunjungan ke

sekolah berstandar internasional, pengadaan dokumen-dokumen kurikulum yang diperlukan guru, pelatihan guru-guru dengan menghadirkan narasumber yang kompeten, lokakarya dan workshop untuk menghasilkan program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

3. Peningkatan Standar Proses

Pengembangan proses pembelajaran yang efektif dan inovatif untuk semua mata pelajaran, strateginya: pengadaan referensi, workshop pengembangan model pembelajaran, lesson study berbasis sekolah, menjalin hubungan/tukar informasi dengan sekolah bermutu (Sekolah Standar Nasional termasuk SBI).

f. Fungsi dan Tugas Pengelola Sekolah

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berfungsi dan bertugas sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, pemimpin, leader, inovator dan motivator*. Dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, kepala sekolah berperan sebagai:

- 1) Edukator, bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.
- 2) Kepala sekolah selaku manager, mempunyai tugas menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar,

mengatur administrasi, ketatausahaan, siswa, ketenagaan, sarana prasarana dan keuangan (RAPBS), mengatur organisasi siswa intra sekolah (OSIS), mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.

- 3) Kepala sekolah selaku administrator, bertugas menyelenggarakan administrasi: perencanaan, perpustakaan, perorganisasian, bimbingan konseling, pengawasan, UKS, kurikulum, OSIS, Kesiswaan, serbaguna, ketatausahaan, media, ketenagaan, gudang, kantor, 7K, keuangan.
- 4) Kepala sekolah selaku supervisor, bertugas menyelenggarakan supervisi: proses belajar mengajar (PBM), kegiatan bimbingan konseling (BK), kegiatan ekstra kurikuler, kegiatan ketatausahaan, kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi terkait, sarana dan prasarana, kegiatan OSIS, kegiatan 7K.
- 5) Kepala sekolah selaku pemimpin/leader, dapat dipercaya, jujur dan bertanggungjawab, memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, memiliki visi dan memahami misi sekolah, mengambil keputusan urusan intern dan ektern sekolah, membuat, mencari dan memilih gagasan baru.
- 6) Kepala sekolah sebagai inovator, melakukan pembaharuan di bidang: KBM, BK, ekstrakurikuler, pengadaan, melaksanakan pembinaan guru dan karyawan, melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya di komite sekolah dan masyarakat.

- 7) Kepala sekolah sebagai motivator, mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja, mengatur ruang kantor yang kondusif untuk KBM/BK, mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikum, mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar, mengatur halaman/lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur, menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis sesama guru dan karyawan, menciptakan hubungan kerjasama yang harmonis antar sekolah dan lingkungan, menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah dapat mendelegasikan kepada wakil kepala sekolah.

2. Wakil Kepala Sekolah

Wakil kepala sekolah membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan yaitu menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan pelaksanaan program, perorganisasian, pengarahan, ketenagaan, pengkoordinasikan, pengawasan, penilaian, identifikasi dan pengumpulan, data penyusunan laporan.

Wakil kepala sekolah bertugas membantu kepala sekolah dalam urusan-urusan bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang sarana prasarana dan bidang hubungan masyarakat. Uraian tugas diuraikan sesuai dengan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sebagai berikut:

1) Bidang Kurikulum

Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan, menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pengajaran, mengatur penyusunan program pengajaran (program semester) program satuan pelajaran dan persiapan mengajar penjabaran dan penyesuaian kurikulum, mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan, dan laporan kemajuan belajar siswa, serta pembagian Rapor dan STTB, mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran, mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar, mengatur pengembangan MGMP dan koordinator mata pelajaran, mengatur mutasi siswa, melakukan supervisi administrasi dan akademik, menyusun laporan.

2) Bidang Kesiswaan

Mengatur program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling, mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K (keamanan, keberhasilan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, kesehatan dan kerendahan), mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi: Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja (KIR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Patroli Keamanan Sekolah (PKS), Paskibra, mengatur program Pesantren Kilat, menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah, menyelenggarakan cerdas cermat, olahraga prestasi, menyeleksi calon siswa untuk diusulkan mendapatkan beasiswa atau bantuan lainnya.

3) Bidang Sarana dan Prasarana

Merencanakan kebutuhan prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar, merencanakan program pengadaan, mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana, mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian, mengatur pembukuannya, menyusun laporan.

4) Bidang Hubungan dengan Masyarakat

Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan komite sekolah dan peran komite sekolah, menyelenggarakan bakti sosial, karya wisata, menyelenggarakan pameran hasil pendidikan sekolah (gebyar pendidikan), menyusun laporan.

3. Guru

Guru bertanggung jawab kepada kepala sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Tugas dan tanggung jawab meliputi: membuat perangkat pembelajaran: AMP program mingguan guru, program satuan pelajaran, LKS, program rencana pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, mengisi daftar nilai siswa, melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses belajar mengajar.

Kegiatan pengembangan profesi misalnya membuat alat pelajaran/peraga, menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni,

mengikuti kegiatan pengembangan pemasyarakatan kurikulum, melaksanakan tugas tertentu di sekolah, mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya, membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa, mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran, mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum, mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.

4. Wali Kelas

Wali kelas membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan yaitu: pengelolaan kelas, penyelenggaraan administrasi kelas yang meliputi: denah tempat duduk siswa, papan absensi siswa, daftar pelajaran kelas, daftar kebersihan (piket) kelas, buku absensi siswa, buku pembelajaran/buku kelas, tata tertib siswa, penyusunan pembuatan statistik bulanan siswa, pengisian daftar kumpulan nilai siswa, pengisian buku laporan penilaian hasil belajar, pembagian buku laporan penilaian hasil belajar.

5. Guru Bimbingan dan Konseling

Bimbingan dan konseling membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut: penyusunan program dan pelaksanaan BK, koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi yang dihadapi oleh siswa tentang kesulitan belajar, memberikan layanan dan bimbingan kepada siswa agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar, memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa

dalam lapangan pekerjaan yang sesuai, mengadakan penilaian pelaksanaan bimbingan konseling, menyusun statistik hasil penilaian bimbingan konseling, melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar, menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut bimbingan konseling (misalnya program pembimbingan melalui kerjasama orangtua siswa) atau pemanggilan orang tua siswa, menyusun laporan pelaksanaan bimbingan konseling.

6. Pustakawan Sekolah

Pustakawan sekolah membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut: perencanaan pengadaan buku-buku/bahan pustakawan/media elektronika, pengurusan pelayanan perpustakaan, perencanaan pengembangan perpustakaan, pemeliharaan dan perbaikan buku-buku/bahan perpustakaan/media elektronika, inventarisasi dan pengadministrasian buku-buku/bahan pustaka/media elektronika, melakukan layanan bagi siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya serta masyarakat, menyimpan buku-buku perpustakaan/media elektronika, menyusun tata tertib perpustakaan, menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala.

7. Laboratorium

Pengelola laboratorium membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut: perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium, menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium, mengatur penyimpanan dan daftar alat-alat laboratorium,

inventarisasi dan pengadministrasian peminjaman alat-alat laboratorium, menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium.

8. Kepala Tata Usaha

Kepala tata usaha mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan sekolah dan bertanggungjawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut: penyusunan program kerja tata usaha sekolah, pengelolaan keuangan sekolah, pengurusan administrasi perlengkapan sekolah, pembinaan dan pengembangan karier pegawai tata usaha sekolah, penyusunan administrasi perlengkapan sekolah, penyusunan dan penyajian data, membuat staistik sekolah, mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan 7K, penyusunan laporan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala serta membantu kelancaran administrasi komite sekolah serta pihak terkait. Membantu kepala sekolah dalam memberikan pelayanan prima terhadap pihak yang membutuhkan informasi sekolah.

9. Teknisi Media

Teknisi media membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut: merencanakan pengadaan alat-alat media, menyusun jadwal, tata tertib penggunaan media, menyusun program kegiatan teknisi media, mengatur penyimpanan pemeliharaan dan perbaikan alat-alat media, inventaris dan pengadministrasian alat-alat media, penyusunan laporan pemanfaatan alat-alat media.

10. Layanan Teknis Dibidang Pertamanan/Kebun (Tukang Kebun)

Mengusulkan keperluan alat perkebunan, merencanakan distribusi, jenis dan pemilihan tanaman, memotong rumput, menyiangi rumput liar, memelihara dan memangkas tanaman, memupuk tanaman, membrantas hama dan penyakit tanaman, menjaga kebersihan dan keindahan tanaman serta kerindangannya, merawat tanaman dan infrastrukturnya (pagar dan saluran air), merawat dan memperbaiki peralatan kebun, membuang sampah kebun dan lingkungan sekolah ke tempat sampah.

11. Layanan Teknis Dibidang Keamanan (Penjaga/Satpam)

Mengisi buku catatan kejadian, mengantar/memberi petunjuk tamu sekolah, mengamankan pelaksanaan upacara, PBM, UN dan rapat, menjaga kebersihan pos jaga, menjaga ketenangan dan keamanan siang dan malam, merawat perawatan jaga malam, melaporkan kejadian secepatnya (bila ada).

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar kuesioner yang digunakan mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Jumlah responden untuk uji instrumen dalam penelitian ini sebanyak 32 responden yaitu guru-guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel 4.1 Resume Hasil Uji Validitas Butir Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah butir yang diuji	Jumlah tidak valid	Nomor tidak valid	Jumlah valid
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	24	4	5, 13, 19, 24	20
2.	Komitmen Guru	29	3	2, 4, 23	26
3.	Kinerja Guru	26	3	11, 15, 26	23

Sumber : Diolah Dari Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Koeseiner (2012)

Uji validitas instrumen menurut Arikunto (2006:168) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas instrumen ini digunakan dengan bantuan SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* oleh Pearson (dalam Arikunto, dengan bantuan program SPSS dengan tingkat signifikan 0,01 atau $r_{tabel} = 0,424$).

Jadi apabila korelasi antar butir-butir dengan skor total kurang dari 0,424 (r_{tabel}) maka dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Resume hasil uji validitas butir variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 10.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah yang diujikan sebanyak 24 item. Setelah dilakukan pengujian ternyata sebanyak 4 butir tidak valid ($r_{hitung} \leq r_{tabel} \leq 0,424$) yaitu nomor butir 5 = 0,351, 13 = 0,402, 19 = 0,096 dan butir 24 = 0,307. Sedangkan 20 butir lainnya dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat ($r_{hitung} \geq r_{tabel} \geq 0,424$).

Berdasarkan hasil penelitian dari 24 butir yang diajukan sebanyak 4 butir yang dinyatakan tidak valid diputuskan untuk tidak digunakan menjaring data selanjutnya. Dengan demikian 20 butir valid digunakan untuk proses pengumpulan data selanjutnya. Tinggikan 4 butir yang tidak valid dinyatakan tidak mempengaruhi secara signifikan walaupun tidak diikutkan dalam penjaringan data. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada lampiran serta Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No. Butir	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Status
1	0,913	0,000	Valid
2	0,750	0,000	Valid
3	0,637	0,001	Valid
4	0,852	0,000	Valid
5	0,351	0,101	Tidak Valid
6	0,836	0,000	Valid
7	0,589	0,003	Valid
8	0,837	0,000	Valid
9	0,808	0,000	Valid
10	0,555	0,006	Valid
11	0,775	0,000	Valid
12	0,433	0,039	Valid
13	0,403	0,057	Tidak Valid
14	0,692	0,000	Valid
15	0,683	0,000	Valid
16	0,894	0,000	Valid
17	0,852	0,000	Valid
18	0,628	0,001	Valid
19	0,096	0,663	Tidak Valid
20	0,833	0,000	Valid
21	0,640	0,001	Valid
22	0,817	0,000	Valid
23	0,935	0,000	Valid
24	0,307	0,154	Tidak Valid

Sumber : Diolah Dari Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Koesioner(2012)

2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Guru (X₂)

Uji validitas variabel komitmen guru yang diujikan sebanyak 29 item. Setelah dilakukan pengujian ternyata sebanyak 3 butir tidak valid

($r_{hitung} \leq r_{tabel} \leq 0,424$) yaitu nomor butir 2 = 0,403, 4 = 0,342 dan 23 = 0,233 sedangkan 26 butir lainnya dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat ($r_{hitung} \geq r_{tabel} \geq 0,424$).

Untuk butir yang dinyatakan tidak valid diputuskan untuk tidak digunakan menjangkau data selanjutnya. Dengan demikian 26 butir valid digunakan untuk proses pengumpulan data selanjutnya. Hasil uji validitas variabel komitmen guru dapat dilihat pada lampiran serta Tabel 4.3

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Guru

No. Butir	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Status
1	0,466	0,025	Valid
2	0,403	0,056	Tidak Valid
3	0,466	0,025	Valid
4	0,342	0,110	Tidak Valid
5	0,470	0,024	Valid
6	0,531	0,009	Valid
7	0,450	0,031	Valid
8	0,653	0,001	Valid
9	0,506	0,014	Valid
10	0,566	0,005	Valid
11	0,612	0,002	Valid
12	0,507	0,014	Valid
13	0,618	0,002	Valid
14	0,648	0,001	Valid
15	0,713	0,000	Valid
16	0,574	0,004	Valid
17	0,574	0,004	Valid
18	0,663	0,001	Valid
19	0,727	0,000	Valid
20	0,439	0,036	Valid
21	0,627	0,001	Valid
22	0,644	0,001	Tidak Valid
23	0,233	0,285	Valid
24	0,461	0,027	Valid
25	0,697	0,000	Valid
26	0,707	0,000	Valid
27	0,636	0,001	Valid
28	0,769	0,000	Valid
29	73	0,000	Valid

Sumber : Diolah Dari Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Koesioner(2012)

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Uji validitas variabel kinerja guru yang diujikan sebanyak 26 item. Setelah dilakukan pengujian ternyata sebanyak 3 butir tidak valid ($r_{hitung} \leq r_{tabel} \leq 0,424$) yaitu nomor butir 11 = 0,238, butir 15 = 0,404 dan butir 26 = 0,345. Sedangkan 23 butir lainnya dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat ($r_{hitung} \geq r_{tabel} \geq 0,424$).

Pada penelitian ini butir yang dinyatakan tidak valid diputuskan untuk tidak digunakan. Dengan demikian 23 butir valid digunakan untuk proses pengumpulan data selanjutnya. Hasil uji validitas variabel komitmen guru dapat dilihat pada lampiran serta Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No. Butir	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Status
1	0,468	0,019	Valid
2	0,472	0,023	Valid
3	0,558	0,006	Valid
4	0,666	0,001	Valid
5	0,530	0,009	Valid
6	0,487	0,018	Valid
7	0,713	0,000	Valid
8	0,444	0,034	Valid
9	0,713	0,000	Valid
10	0,750	0,000	Valid
11	0,238	0,274	Tidak Valid
12	0,724	0,000	Valid
13	0,507	0,014	Valid
14	0,684	0,000	Valid
15	0,404	0,056	Tidak Valid
16	0,779	0,000	Valid
17	0,590	0,003	Valid
18	0,743	0,000	Valid
19	0,460	0,027	Valid
20	0,520	0,011	Valid
21	0,532	0,009	Valid
22	0,580	0,004	Valid
23	0,622	0,002	Valid
24	0,621	0,002	Valid
25	0,637	0,001	Valid
26	0,345	0,107	Tidak Valid

Sumber : Diolah Dari Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Koestoner(2012)

4 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya (reliable) juga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas instrumen ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (Umar, 2003:106).

Menurut Sunyoto (2008:68), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,70$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's	R kritis	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0,749	0,70	Reliabel
2.	Komitmen Guru (X_2)	0,922	0,70	Reliabel
3.	Kinerja Guru (Y)	0,917	0,70	Reliabel

Sumber: Diolah Dari Hasil Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner (2012)

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 di atas diperoleh hasil koefisien reliabilitas variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar $rtt = 0,749$, variabel komitmen guru sebesar $rtt = 0,922$ dan variabel kinerja guru adalah sebesar $rtt = 0,917$. Dengan demikian ketiga variabel penelitian ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach's*" lebih besar dari 0,70, yang berarti ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Responden pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah akan diuraikan mengenai beberapa karakteristik responden yang dijadikan sebagai salah satu pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian, yang meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat usia dan masa kerja responden.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 32 kuesioner dengan subyek penelitian adalah guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dan semuanya dikembalikan kepada peneliti. Jadi tingkat partisipasi guru untuk mengisi kuisisioner 100% dan digunakan sebagai bahan analisis peneliti. Selanjutnya akan diuraikan karakteristik responden seperti di bawah ini:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin Tabel 4.6 di bawah ini menunjukkan bahwa karakteristik responden perempuan lebih besar persentasinya dibandingkan responden laki-laki, yaitu 18,75% responden laki-laki dan 81,25% responden perempuan. Dengan demikian jumlah guru perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah guru laki-laki.

Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen %
1	Laki-laki	6	18,75%
2	Perempuan	26	81,25%
Total		32	100%

Sumber: Diolah Dari Hasil Koesiener Penelitian (2012)

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai jenjang pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebesar 78,13%. Terlihat pada Tabel 4.7 bahwa responden untuk tingkat pendidikan non sarjana sebesar 21,87%. Tingkat pendidikan seorang guru berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai.

Data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7 Tingkat Pendidikan Responden

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persen %
1	Sarjana	25	78,13%
2	Non Sarjana	7	21,87%
Total		32	100%

Sumber: Diolah Dari Hasil Koeksioner Penelitian (2012)

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden sebagian besar memiliki masa kerja ≤ 15 tahun yaitu sebesar 78,13%, sedangkan untuk masa kerja > 15 tahun sebesar 21,87%. Tingkat masa kerja seorang guru berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai.

Data mengenai tingkat masa kerja responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Tingkat Masa Kerja Responden

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persen %
1	≤ 15 tahun	25	78,13%
2	> 15 tahun	7	21,87%
Total		32	100%

Sumber: Diolah Dari Hasil Koeksioner Penelitian (2012)

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data. Untuk membuat tingkatan jawaban responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru dan kinerja guru di mana setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 sesuai dengan *Skala Likert* yang digunakan sebagai skala pengukuran butir instrumen penelitian dengan jumlah responden 32 orang, akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1. Variabel kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru dan kinerja guru dari 32 responden dapat dilihat pada Tabel 4.9, Tabel 4.10 dan Tabel 4.11 masing-masing variabel penelitian.

a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Nomor Butir	Skor					JUMLAH Responden	Jumlah Skor Perolehan	Rata-rata
	5 SL	4 SR	3 LD	2 JR	1 TP			
1	9	12	11	-	-	32	126	4,06
2	2	18	12	-	-	32	118	3,81
3	5	11	14	2	-	32	115	3,71
4	4	21	7	-	-	32	125	4,03
5	5	11	14	2	-	32	115	3,71
6	8	16	8	-	-	32	128	4,13
7	4	9	19	-	-	32	113	3,65
8	2	19	11	-	-	32	119	3,84
9	2	18	12	-	-	32	118	3,81
10	7	12	13	-	-	32	122	3,94
11	7	10	15	-	-	32	120	3,87
12	2	15	15	-	-	32	115	3,71
13	4	21	7	-	-	32	125	4,03
14	3	18	10	1	-	32	119	3,84
15	4	15	12	1	-	32	118	3,81
16	5	12	14	1	-	32	117	3,77
17	7	14	10	1	-	32	123	3,97
18	4	18	10	-	-	32	122	3,94
19	6	11	12	3	-	32	141	4,55
20	7	21	4	-	-	32	131	4,23
								3,91

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner penelitian (2012)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sarudik mempunyai rata-rata skor terimbang sebesar 3,91 (tinggi). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dalam kategori tinggi.

b. Variabel Komitmen Guru (X_2)

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Guru

Nomor Butir	Skor					JUMLAH Responden	Jumlah Skor Perolehan	Rata-rata
	5 SL	4 SR	3 KD	2 JR	1 TP			
1	7	14	8	3	-	32	121	3,90
2	3	13	15	1	-	32	114	3,68
3	6	14	9	3	-	32	119	3,84
4	4	15	11	2	-	32	117	3,77
5	7	12	11	2	-	32	120	3,87
6	3	11	15	3	-	32	110	3,55
7	3	18	10	1	-	32	119	3,84
8	28	4	-	-	-	32	156	5,03
9	3	10	18	1	-	32	111	3,58
10	8	11	12	1	-	32	122	3,94
11	4	14	14	-	-	32	118	3,81
12	11	21	-	-	-	32	139	4,48
13	4	24	4	-	-	32	128	4,13
14	1	7	23	1	-	32	104	3,35
15	4	12	16	-	-	32	116	3,74
16	5	14	8	5	-	32	115	3,71
17	2	7	19	4	-	32	103	3,32
18	2	18	12	-	-	32	118	3,81
19	4	16	10	2	-	32	118	3,81
20	5	12	9	6	-	32	112	3,61
21	2	10	17	3	-	32	107	3,45
22	5	16	10	1	-	32	121	3,90
23	17	14	1	-	-	32	144	4,65
24	4	20	6	2	-	32	122	3,94
25	5	12	15	0	-	32	118	3,81
26	9	18	2	3	-	32	129	4,16
								3,87

Sumber: Diolah Dari Hasil Koesiener Penelitian (2012)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa komitmen guru di SMP Negeri 1 Sarudik mempunyai rata-rata skor terimbang sebesar 3,87 (tinggi). Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dalam kategori tinggi.

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru

Nomor Butir	Skor					JUMLAH Responden	Jumlah Skor Perolehan	Rata-rata
	5 SL	4 SR	3 KD	2 JR	1 TP			
1	7	13	11	1	-	32	122	3,94
2	8	15	8	1	-	32	126	4,06
3	12	10	10	-	-	32	130	4,19
4	10	11	6	5	-	32	122	3,94
5	6	17	7	2	-	32	123	3,97
6	10	9	11	2	-	32	123	3,97
7	11	12	8	1	-	32	129	4,16
8	10	16	5	1	-	32	131	4,23
9	2	11	10	8	-	32	100	3,23
10	6	12	14	-	-	32	120	3,87
11	7	13	11	1	-	32	122	3,94
12	9	12	6	5	-	32	121	3,90
13	8	13	11	-	-	32	125	4,03
14	10	10	8	4	-	32	122	3,94
15	6	7	18	1	-	32	114	3,68
16	11	11	10	-	-	32	129	4,16
17	5	2	15	10	-	32	98	3,16
18	7	11	13	1	-	32	120	3,87
19	11	9	11	1	-	32	126	4,06
20	7	14	11	-	-	32	124	4,00
21	8	11	13	-	-	32	123	3,97
22	10	14	8	-	-	32	130	4,19
23	12	6	14	-	-	32	126	4,06
								3,93

Sumber: Diolah Dari Hasil Koesioner Penelitian (2012)

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Sarudik mempunyai rata-rata skor terimbang sebesar 3,93 (tinggi). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1

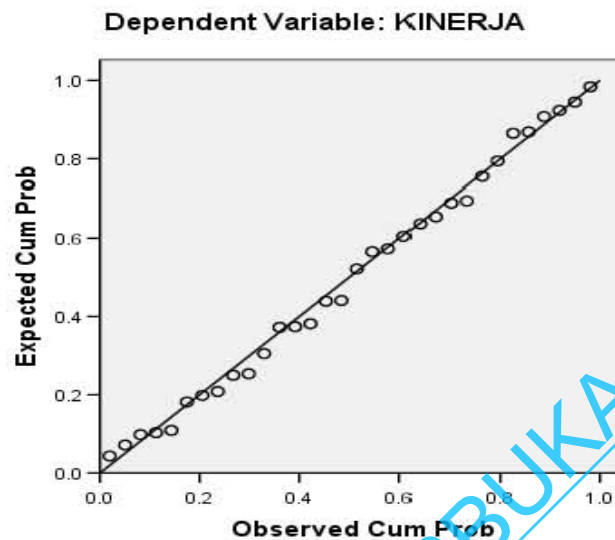
Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dalam kategori tinggi, dan berdasarkan analisis analisis deskripsi variabel penelitian dokumen ditemukan bahwa:

1. Tingkat kepemimpinan kepala sekolah guru SMP Negeri 1 Sarudik berkategori tinggi.
2. Tingkat Komitmen Guru SMP Negeri 1 Sarudik berkategori tinggi.
3. Tingkat Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sarudik berkategori tinggi.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji data variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan data variabel bebas komiotmen guru (X_2) serta data variabel kinerja guru (Y) pada persamaan regfresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2008:84).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas untuk semua Variabel

Berdasarkan normal probability plots of regression standardized residual seperti yang terlihat pada Gambar 4.1 titik-titik berada di sekitar garis normal maka dapat dikatakan semua data dari variabel penelitian berdistribusi normal. Untuk mengetahui data semua variabel terdistribusi normal dapat juga dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov Test. Dari hasil output statistik diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.12 Uji Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,85949183
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,373
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dilihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed) 0,999 atau $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa semua data dari variabel penelitian terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas, dapat digunakan dengan membandingkan:

1. Nilai Tolerance (a) adalah besarnya $>$ tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik,
2. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Menurut Sunyoto (2008:82) bahwa variabel bebas mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} < a$ dan $VIF_{hitung} > VIF$, dan sebaliknya antar variabel tidak mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} < VIF$, atau alpha tolerancenya (a) 0,10 maka $VIF = 10\%$.

Tabel 4.13. Uji Multikolinieritas

Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	,931	1,074
	KOMITMEN	,931	1,074

a. Dependent Variable: KINERJA

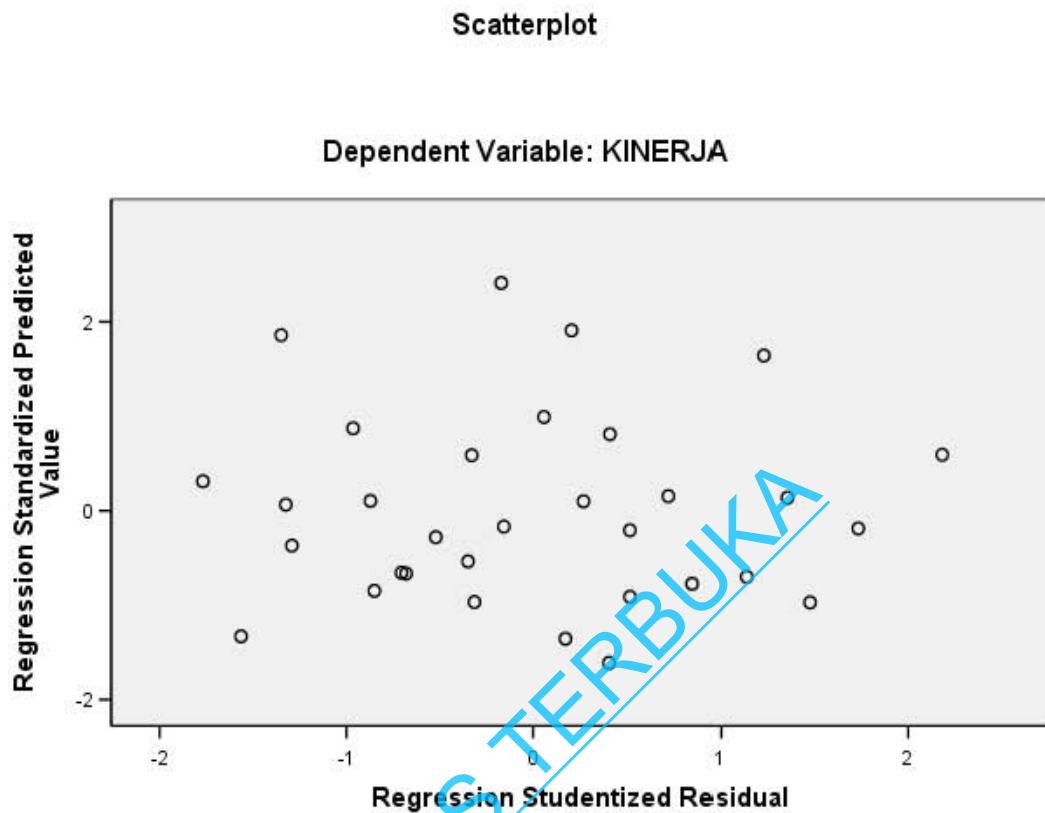
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.13, nilai toleransi kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru masing-masing sebesar 0,931, sedangkan nilai VIF masing-masing variabel bebas sebesar 1,074.

Toleransi variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel komitmen guru tidak mengalami multikolinieritas karena $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} < VIF$ atau $93,1\% > 10\%$ dan $1,074 < 10$.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas dianalisis dengan bantuan program output SPSS melalui scatterplot antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel terikat. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titikanya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Sunyoto, 2008:83)



Gambar 4.2. Grafik Uji Heteroskedastisitas Kinerja Guru

Berdasarkan Gambar 4.2 sebaran titik-titik pada scatterplot tidak membentuk suatu pola yang teratur. Jadi analisis regresi dapat dilanjutkan karena variabel dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dilakukan dengan uji gletser. Dari hasil output SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.14 Tabel Glejser

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,644	10,183		,456	,652
	KEPEMIMPINAN	-,102	,111	-,171	-,913	,369
	KOMITMEN	,099	,087	,212	1,135	,265

a. Dependent Variable: ABSUT

sumber: Output SPSS

Berdasarkan data nilai signifikansi variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru bernilai $> 0,05$ dengan variabel dependent absolut Ut (abSut) maka disimpulkan data variabel tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

D. Uji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini membahas bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru (baik secara parsial maupun secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru. Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis variabel penelitian adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik.

Bentuk umum persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan: Y = Kinerja Guru
 a = konstanta
 X₁ = Kepemimpinan Kepala Sekolah
 X₂ = Komitmen Guru
 b_{1,2} = koefisien regresi

Nilai konstanta (a), nilai b₁ dan b₂ dimasukkan ke dalam persamaan setelah terlebih dahulu dilakukan analisis determinan, uji F dan uji t dari hasil pengolahan regresi berganda melalui program SPSS.

1. Uji Secara Bersama (Uji F)

Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan komitmen guru (X₂) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja guru (Y).

Uji F disimpulkan dengan:

Ho : b₁, b₂ = 0, apabila tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Keputusan: Ho dapat diterima jika nilai F_{hitung} < F_{tabel}

Ha : b₁, b₂ ≠ 0, apabila terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Keputusan: Ha dapat diterima jika nilai F_{hitung} > F_{tabel}

**Tabel 4.15 Hasil Uji F (Secara Bersama)
ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2948,580	2	1474,290	22,327	,000(a)
	Residual	1914,920	29	66,032		
	Total	4863,500	31			

a Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPEMIMPINAN

b Dependent Variable: KINERJA

sumber: Output SPSS

Tabel 4.15 menunjukkan tingkat signifikansi dari suatu hasil regresi berganda yang dilakukan secara bersama (Uji F) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 22,327 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan menurut tabel distribusi menunjukkan bahwa nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 didapat sebesar 3,33 dengan $n = 32$. Jadi, karena nilai $F_{hitung} 22,327 > F_{tabel} 3,33$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (karena $F_{hitung} > F_{tabel}$) dan H_a diterima. Maka tabel 4.15 Uji F menunjukkan temuan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Hipotesis yang berbunyi kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima.

2. Uji Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji t dengan tingkat signifikansi 5% ($p = 0,05$) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan tingkat signifikansi pengaruh variabel komitmen guru terhadap kinerja guru.

Uji t disimpulkan dengan:

$H_0 : b_1 = 0$, apabila tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. H_0 dapat diterima apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 ditolak apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

$H_a : b_1 \neq 0$, apabila terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat. H_a dapat diterima apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_a ditolak apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Tabel 4.16. Hasil Uji t Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-31,216	18,754		-1,664	,107
	KEPEMIMPINAN	1,107	,205	,651	5,392	,000
	KOMITMEN	,384	,161	,239	2,391	,024

a. Dependent Variable: KINERJA
sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana terlihat pada Tabel 4.16 bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,392 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan variabel komitmen guru memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,391 dengan tingkat signifikan sebesar 0,024. Sedangkan berdasarkan tabel distribusi t diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan $n=32$ adalah 1,694

Adapun variabel kepemimpinan kepala sekolah, karena nilai t_{test} nya sebesar 5,392 dan tingkat signifikan 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk variabel komitmen guru, karena nilai t_{test} nya sebesar 2,391 dan tingkat signifikan 0,024 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel komitmen guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil uji t menunjukkan temuan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Jadi hipotesis yang berbunyi kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Peneliti mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinan berganda (R^2).

Jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya jika R^2 semakin besar mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

Tabel 4.17 Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779(a)	,606	,579	8,12599

a Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPEMIMPINAN

b Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan tingkat kedekatan atau hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru

terhadap kinerja guru ditemukan korelasi ganda yang kuat yaitu sebesar ($R = 0,779$).

Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel komitmen guru terhadap variabel kinerja guru sebesar 77,9%. Sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,579 berarti kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru mempengaruhi kinerja guru sebesar 57,9% dan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Berdasarkan Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan sebagian besar guru SMP Negeri 1 Sarudik adalah perempuan yaitu sebesar 81,25% atau 26 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa minat untuk menjadi guru masih didominasi oleh perempuan. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan sebagai guru yaitu mendidik, mengajar dan mengarahkan tingkah laku siswa untuk lebih berprestasi. Namun demikian, peran guru laki-laki memang sangat dibutuhkan. Bahkan dalam pengembangan karir biasanya lebih didominasi oleh pihak laki-laki.

Berdasarkan dari tingkat pendidikan guru, sebanyak 25 responden atau 78,13% telah memperoleh jenjang pendidikan sarjana (S1) sedangkan 21,87% lagi berada pada jenjang pendidikan nonsarjana. Hal ini memberikan gambaran bahwa untuk menuju guru yang profesional seorang guru harus memiliki pendidikan minimal sarjana sebagaimana standar kualifikasi yang ditentukan pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005

tentang Standar Nasional Pendidikan. (Depdiknas, 2006). Tingkat kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik berpotensi meningkat dengan kekuatan personal guru sebanyak 78,13% telah berpendidikan S1.

Berdasarkan lama kerja, sebagian besar telah memiliki masa kerja ≤ 15 tahun yaitu 78,13%. Dalam hal ini tidak memberikan pengaruh yang besar karena sebanyak 21,87% lagi masih memiliki masa kerja di atas 15 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru SMP Negeri 1 Sarudik termasuk kelompok produktif apabila mau berkreasi sebagaimana pendapat Vroom (dalam As'ad, 2001) biasanya orang yang memiliki kinerja tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang tidak produktif. Dengan berusaha melakukan cara-cara baru dan kreatif menurut Mc.Clelland (dalam Sutrisno 2009) dapat dilakukan guru SMP Negeri 1 Sarudik apabila ingin lebih berprestasi lagi menuju guru profesional.

2. Berdasarkan Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian di SMP Negeri 1 Sarudik tentang kepemimpinan kepala sekolah memiliki rata-rata skor yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kemampuan kepala sekolah yang tinggi dapat meningkatkan komitmen dan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin dianggap cakap dalam meningkatkan komitmen guru guna mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya juga berfungsi membantu para guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, karyawan, siswa dan orang tua siswa/masyarakat untuk mensukseskan program pendidikan di

sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman. Keinginan yang kuat oleh kepala sekolah untuk terus memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya sangat dibutuhkan.

Kepala sekolah sebagaimana diketahui adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah pada prinsipnya wajib melakukan tugas utama sebagai pendidik (*edukator*). Dengan adanya kemampuan ini, kepala sekolah diharapkan memberikan sesuatu sumbangan pemikiran terutama dalam penerapan metode pembelajaran yang efektif misalnya penerapan metode pembelajaran yang efektif misalnya penerapan konsep pembelajaran mengajar dan belajar (*Contextual Teaching Learning*) secara terpadu. Kompetensi kepala sekolah sebagai inovator, diharapkan mampu menciptakan gagasan-gagasan baru, menciptakan suasana kondusif serta peningkatan mutu sekolah dengan melakukan pembaharuan sekolah, mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya dan melibatkan guru dalam perencanaan sekolah.

Hasil skor responden tentang tingkat komitmen guru berkategori tinggi. Komitmen guru SMP Negeri 1 Sarudik dianggap cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, sebagai seorang guru yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mendidik, mengajar dan mengevaluasi siswa diharapkan dapat meningkatkan komitmen seorang guru melalui komitmen yang berprestasi dan berkomitmen untuk bersaing sehat misalnya pengembangan profesionalisme guru, mendorong melakukan MGMP atau pembaharuan kurikulum berbasis kompetensi. Komitmen seorang guru perlu didorong dengan memberikan kesempatan untuk

mengikuti pelatihan pengembangan guru secara berkelanjutan sehingga guru dimungkinkan berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif. Selain itu peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat diharapkan untuk peningkatan komitmen seorang guru melalui pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi serta melakukan kerjasama dengan guru dalam menetapkan program kerja sekolah. Jadi, semakin tinggi komitmen seorang guru maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi bahwa kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik memiliki rata-rata skor yang tinggi (3,91). Kinerja seorang guru dipengaruhi faktor individu dan lingkungan (Byar dan Rue dalam Sutrisno, 2009). Faktor-faktor individu dimaksud adalah usaha, kemampuan, aturan organisasi tinggikan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi dan keberuntungan.

Berdasarkan analisis deskripsi masih banyak jawaban responden yang ekstrim (kadang-kadang) bahkan ada jawaban responden yang sangat ekstrim. Pada variabel kinerja guru sebagaimana terlihat pada Tabel 4.11 antara lain item nomor 4, 9, 12, 14 dan 17.

Pada item nomor 4 merupakan kewajiban yang harus disusun seorang guru sebelum melakukan proses belajar mengajar yaitu penentuan bahan pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa ketika menyusun perangkat pembelajaran, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru SMP Negeri 1 Sarudik yang belum melengkapi perangkat pembelajaran sebelum melakukan proses pembelajaran. Pada item nomor 9 menyatakan bahwa guru jarang

membuat variasi pembelajaran atau memvariasikan metode pembelajaran yang dipakai sehingga siswa cepat bosan, dalam hal ini guru harus membuat variasi pembelajaran agar proses belajar mengajar tidak berjalan secara monoton, dengan adanya variasi pembelajaran dapat menambah semangat siswa dalam proses pembelajaran.

Pada item nomor 12 dan 14 merupakan tugas pokok guru yang harus dilaksanakan yaitu melaksanakan evaluasi yakni menyusun kisi-kisi test sebelum menyusun butir test dan mengembalikan hasil test kepada siswa setelah selesai diperiksa. Dalam hal ini penyusunan soal ujian harus sesuai dengan Standar kompetensi dan Kompetensi Dasar yang sudah dipelajari, oleh karena itu seorang guru harus membuat kisi-kisi soal sebelum masuk pada pembuatan soal, dan setelah ujian selesai guru harus mengembalikan hasil test atau lembar jawaban siswa agar siswa tersebut bisa mengetahui sampai di mana batas kemampuannya.

Pada item nomor 17 menyatakan bahwa guru jarang memberikan latihan pada siswa yang belum memahami pokok bahasan tertentu, hal ini merupakan sangat penting karena untuk melanjutkan materi pembelajaran diharapkan seluruh siswa sudah menguasai materi sebelumnya.

Kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk itu, kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah

sangat diharapkan peran dan tanggungjawabnya. Sebagaimana diketahui bahwa SMP Negeri 1 Sarudik adalah salah satu sekolah usianya masih 4 tahun di Kabupaten Tapanuli Tengah maka kinerja gurunya perlu ditingkatkan. Tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai pengajar, pembimbing dan administrator yang mencakup bidang pengajaran, bimbingan, pembinaan hubungan dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, dan pengembangan profesi perlu ditingkatkan. Jadi guru sebagai tenaga pendidik juga memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia (siswa) apabila masing-masing guru mau meningkatkan kinerjanya.

3. Berdasarkan Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi membuktikan hipotesis penelitian berbunyi kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima. Analisis determinan menunjukkan bahwa terdapat tingkat korelasi yang positif dan kuat antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel komitmen guru terhadap kinerja guru sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Keberhasilan suatu sekolah tergantung pada kemampuan tiap individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sutrisno (2009:163) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja guru meningkat apabila komitmen guru meningkat.

Komitmen guru dapat berasal dari diri sendiri atau dari luar. Komitmen guru dapat meningkat dengan adanya kerelaan guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil Uji F (secara bersama) sebesar 22,327 dengan tingkat signifikansi 0,000 sebagaimana tertera pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru, seorang guru harus mempunyai komitmen dan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dilakukan secara seimbang satu sama lain sebagai suatu kesatuan agar sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu guru menghasilkan kinerja yang baik.

Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik jika ada kesesuaian antara lingkungan organisasi dengan kompetensi pekerjaannya sehingga pengambilan keputusan lebih terarah. Hal ini sejalan dengan pendapat Gasperz (2002) yang menegaskan bahwa kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pengambil keputusan.

Pada penelitian ini tingkat kepercayaan 95% disimpulkan semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik dan

sebaliknya dengan menurunnya tingkat kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru maka kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik juga akan menurun.

Persamaan regresi penelitian $Y = -31,216 + 1,107X_1 + 0,384X_2$, juga menjelaskan bahwa dengan peningkatan variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,107 maka kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik juga meningkat sebesar 1,107 demikian juga dengan peningkatan komitmen guru sebesar 0,384 maka kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik juga meningkat sebesar 0,0384.

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru juga memiliki sumbangan determinan terhadap naik turunnya tingkat kinerja guru sebesar 0,506 ($R^2 = 0,606$). Sedangkan sisanya sebesar 0,394 dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa baik kepemimpinan kepala sekolah maupun komitmen guru secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini berarti jika semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Demikian halnya jika guru mempunyai komitmen yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana terlihat Tabel 4.16 bahwa secara parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai sebesar 5,392 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi variabel kepemimpinan kepala

sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat kepemimpinan SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah berkategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan di SMP Negeri 1 Sarudik terlaksana dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai seorang guru (*edukator*) kepala sekolah harus mampu memberikan contoh kepada bawahannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162/13/2003, pasal 9 ayat 2 (Depdiknas 2003) menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah yang mempunyai tugas pokok sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator. Wahjosumidjo (2005:124), menyebutkan bahwa kepala sekolah menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai yaitu: 1) Mental, hal yang berkaitan dengan sikap batin watak manusia, 2) Moral, hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusialaan, 3) Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah, 4) Artistik, hal-hal yang berkaitan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin, juga harus menerapkan fungsinya sebagai pemimpin misalnya menggerakkan bawahan dengan baik sebagaimana fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry

(dalam Sutrisno 2009) yaitu perencanaan, pengorganisasia, penggerakan, pengendalian. Pencapaian tujuan suatu organisasi tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya. Karena pada dasarnya kepemimpinan itu adalah bagaimana menggunakan orang lain secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan.

Hasil uji t menunjukkan variabel komitmen guru memiliki nilai sebesar 2,391 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024. Jadi variabel komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara deskriptif juga dapat dijelaskan bahwa tingkat komitmen guru SMP Negeri 1 Sarudik berkategori tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah lebih dominan mempengaruhi kinerja guru dari pada variabel komitmen guru. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.16 bahwa nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 5,392 sedangkan variabel komitmen guru sebesar 2,391.

Dengan demikian bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui komitmen guru dengan mendorong guru untuk meningkatkan prestasinya, mendorong melakukan karya inovatif, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan secara bersama-sama membuat rencana dan menetapkan tujuan yang dicapai sekolah. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan mengoptimalkan tugas pokok dan fungsinya mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, memotivasi, memfasilitasi, manajer, administrator, supervisor dan inovator.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Dilihat dari hasil analisis determinan menunjukkan bahwa a) Variabel kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja guru, b) Variabel kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru mampu menjelaskan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 60,6% dan sisanya 39,4% dijelaskan variabel lain diluar konsep penelitian.
- b. Hasil Uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.
- c. Hasil Uji t menunjukkan bahwa secara parsial bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah
- d. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) lebih dominan mempengaruhi kinerja guru (Y) SMP Negeri 1 Sarudik dibanding dengan variabel komitmen guru (X_2).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk peningkatan kinerja guru, kepala sekolah kiranya lebih mengoptimalkan tugas pokok dan fungsinya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator melalui pemberdayaan guru dengan melibatkan guru dalam penetapan program sekolah, melaksanakan pengembangan profesi guru melalui pelatihan guru, penyediaan sarana pembelajaran berbasis IT sehingga tujuan pendidikan di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dicapai dengan baik menuju sekolah yang lebih baik.
2. Variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel komitmen guru, yang mana variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, memotivasi dan memfasilitasi. Oleh karena itu kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi guru-guru dengan memberikan arahan serta motivasi untuk ke arah yang lebih baik.
3. Peningkatan kinerja guru yang lebih profesional, selain melakukan tugas pokok mengajar, perlu melakukan pengembangan profesi berbasis kompetensi dengan memberikan kesempatan mengikuti lomba guru dan pengembangan kurikulum baik yang dilakukan sekolah atau Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah, Dinas Pendidikan Provinsi atau Direktorat PSMP.

4. Peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, mengisyaratkan bahwa ada faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi Kinerja Guru selain kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru, untuk itu diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan melihat sisi lain dari masalah yang sudah ada agar penelitian ini semakin baik.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono, 2007. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- As'ad, Moh, 2001. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Depdikbud, 1998. *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Dikdasmen.
- _____, 1995. *Pembinaan Profesionalisme Tenaga Kependidikan: Materi Pelatihan Calon Kepala Sekolah*, Jakarta: Dikmenum.
- _____, 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas, 2002. *Kompetensi Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama.
- Depdiknas, 2003. *Kepemimpinan Pendidikan Materi Pelatihan Kepala Sekolah*, Jakarta: Dirjen Dikdasmen Direktorat PMU.
- Depdiknas, 2006. *Pedoman Sertifikasi Kompetensi Pendidik*, Jakarta.
- Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah, 1996. *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*, Jakarta.
- Fattah, Nani, 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy.
- Gasperz, Vincent, 2002. *Manajemen Kualitas*, Jakarta: Yayasan Indonesia Emas dan Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, J.I. Ivancevick J.M dan Donnely, JH, 1996. *Organisasi*, Terjemahan Nunuk Adiarni, Jakarta: Bina Rupa.
- Goleman, Daniel, 2001. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Prestasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hadari Nawawi dan Martini, 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Hasan, Iqbal M, 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9, Jakarta: Bumi Aksara.
- Lubis, Sri, 2012. *Kesulitan Guru dalam Membimbing Siswa untuk Mengatasi Kesulitan Belajar di Madrasah Tsanawiyah Nur Medan*, (Online), <http://fakagamauisu.wordpress.com/admistrasi/peranan-guru-membimbing-siswa-untuk-mengatasi-kesulitan-belajar-di-madrasah-tsanawiyah-nur-hasanah-medan>, diakses 12 Juli 2012.
- Ruseffendi, *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non-Eksakta Lainnya*, Bandung: Tarsito, 2005.
- Sudjana, Nana, 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo Offset.
- _____, 1997. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Tarsito.
- Oemar Hamalik, 2000. *Psikologi Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 1992. *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Panji A noraga, *Psikologi Kepemimpinan* (Online). <http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/2037514-kepemimpinan-yang-efektif>. diakses 12 Juli 2012.
- Piet A Suhertian, 2004. *Konsep Dasar Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 1994. *Profil Pendidik Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Ratmawati, Dwidan Herachwati, Nurri, 2007. *Perilaku Organisasi*, BMP Program Pascasarjana Magister Manajemen, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rivai, Vithzal, 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni, 2009. *Educational Manajement*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, S . Achmad, 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: G remedia P ustaka Utama.
- Sagala, S, 2004. *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembayaran*, Jakarta.
- Siagian, S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009 . *Metode Penelitan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 1990 . *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, J akarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang, 2008. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Jakarta: Buku Kita.
- Sutrisno, E di, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Tirtarahardja, Umar, 2005. *Prgantar Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003. Jakarta: Diperbanyak oleh Cipta Jaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan*, 2006. J akarta: D iperbanyak o leh C V, Tamita Utama.
- Wahyusumidjo, 2005. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____, 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulk, G ary, 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, diterjemahkan o leh B udi Suprianto, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Lampiran 1

Pandan, September 2011

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Angket

Kepada Yth. Bapak/Ibu Guru

SMP Negeri 1 Sarudik

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan kepada bapak/ibu bahwa saya bermaksud melakukan penelitian di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah tempat Bapak/Ibu mengajar. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan Tesis sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Sehubungan dengan itu maka saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang saya ajukan demi lancarnya penelitian ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak ada kaitannya sama sekali dengan status ataupun jabatan Bapak/Ibu di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.

Demikianlah permohonan ini, atas segala bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat,

Hilleria Parhusip

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

PELAKSANAAN TUGAS GURU DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU SMP NEGERI 1 SARUDIK KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Kuisisioner ini disusun untuk melihat bagaimana pelaksanaan tugas guru, kepemimpinan kepala sekolah serta komitmen guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini dengan sejujurnya sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami sendiri. Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu dalam mengisinya karena tidak ada resiko apapun, serta saya menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu berikan. Adapun tujuan penelitian ini semata-mata dilakukan untuk pengembangan ilmu.

Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama sebelum menjawab kemudian memberikan tanda silang (X) atas pernyataan yang Bapak/Ibu pilih pada kolom yang disediakan.

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| SL : Selalu | SS : Sangat Setuju |
| SR : Sering | S : Setuju |
| KD : Kadang-kadang | KS : Kurang Setuju |
| JR : Jarang | TS : Tidak Setuju |
| TP : Tidak Pernah | STS : Sangat Tidak Setuju |

C. KINERJA GURU

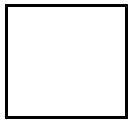
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1. Membuat rencana pembelajaran						
1	Saya mempedomani kurikulum terlebih dahulu					
2	Saya menyusun rencana pembelajaran setiap semester					
3	Saya merevisi rencana pembelajaran yang saya susun dari tahun ke tahun					
4	Saya menentukan bahan pembelajaran yang akan diberikan pada siswa ketika menyusun rencana					
5	Saya membuat skenario pembelajaran dalam rencana pembelajaran yang saya susun					
2. Melaksanakan Pembelajaran						
6	Saya menyampaikan kompetensi yang harus dimiliki siswa sebelum pembelajaran					
7	Saya menuliskan pokok-pokok materi yang akan dibahas pada saat melaksanakan pembelajaran					
8	Saya menggunakan media sebagai alat bantu pembelajaran					
9	Saya berusaha memvariasikan metode pembelajaran yang dipakai agar siswa tidak bosan					
10	Saya memberikan kesempatan yang banyak pada siswa untuk bertanya tentang materi yang dipelajari					
3. Melaksanakan evaluasi						
11	Saya merumuskan tujuan evaluasi pada waktu merencanakan evaluasi					
12	Saya memberikan tugas pada siswa untuk lebih menguasai materi yang dipelajari					
13	Saya menyusun kisi-kisi tes sebelum menyusun butir test					
14	Saya menganalisis hasil evaluasi untuk menentukan alat evaluasi					
15	Saya memberikan nilai pada siswa berdasarkan hasil ujian yang diperolehnya.					
16	Setelah lembaran tes diperiksa saya mengembalikannya pada siswa					

4. Melakukan bimbingan dan latihan						
17	Saya membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar secara individual					
18	Saya membimbing siswa yang mengalami masalah yang sama dalam pembelajaran secara kelompok					
19	Saya memberikan latihan pada siswa yang belum memahami pokok bahasan tertentu					
20	Saya memberikan program pengayaan pada siswa untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam					
21	Saya melatih siswa untuk berani bertanya dalam proses pembelajaran					
5. Manajemen Kelas						
22	Saya mengelola pembelajaran dengan efisien					
23	Saya mengatur penempatan alat serta media pembelajaran dengan baik agar tidak menghalangi pandangan siswa					
24	Saya membagi perhatian pada seluruh siswa dalam proses pembelajaran					
25	Saya melakukan interaksi yang baik dengan siswa dalam menciptakan iklim kelas yang kondusif					
26	Saya memberikan perlakuan yang adil dalam melayani siswa					

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA



UNIVERSITAS TERBUKA

PERNYATAAN INSTRUMEN PENELITIAN

A.KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1. Mempengaruhi Guru						
1	Kepala sekolah mempengaruhi guru dengan memperlihatkan contoh-contoh yang baik					
2	Kepala sekolah mempengaruhi guru untuk menerapkan disiplin yang baik					
3	Kepala sekolah mempengaruhi guru untuk meningkatkan kemampuan profesional					
4	Kepala sekolah menyadarkan guru akan pentingnya disiplin kerja					
5	Kepala sekolah mempengaruhi guru dengan menghargai setiap usaha yang dilakukan					
2. Membimbing guru						
6	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun rencana pembelajaran berdasarkan kompetensi					
7	Kepala sekolah membimbing guru dalam memilih sumber belajar yang tepat digunakan untuk kesuksesan pembelajaran					
8	Kepala sekolah membimbing guru dalam menganalisis materi pembelajaran					
9	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun evaluasi pembelajaran yang tepat					
10	Kepala sekolah membimbing guru mengenai prosedur dalam melakukan tindak lanjut terhadap hasil belajar siswa (remedial / pengayaan)					
3. Mengarahkan Guru						
11	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru dalam melaksanakan tugas					
12	Kepala sekolah mengarahkan guru untuk memperbaiki tugas yang diberikan.					
13	Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas					
14	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam menindak lanjuti hasil belajar					
15	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam menyusun evaluasi					

4. Memotivasi Guru						
16	Kepala sekolah memotivasi guru dengan menanyakan keluhan/kesulitan dalam melaksanakan tugas					
17	Kepala sekolah memotivasi guru dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi					
18	Kepala sekolah memotivasi guru dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif					
19	Kepala sekolah memotivasi guru dengan memberikan kemudahan dalam pengembangan profesi					
20	Kepala sekolah memotivasi guru dalam urusan kenaikan pangkat					
5. Memfasilitasi Guru						
21	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam media pembelajaran					
22	Kepala sekolah memfasilitasi guru sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kenaikan					
23	Kepala sekolah menyediakan alat tulis yang dibutuhkan dalam pembelajaran					
24	Kepala sekolah menyediakan sumber informasi bagi guru					

UNIVERSITAS TERBUKA

C. KOMITMEN GURU

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1. Kepedulian						
1	Saya berusaha meningkatkan kompetensi diri dalam proses pembelajaran					
2	Saya peduli terhadap perubahan yang terjadi di sekolah dalam upaya peningkatan kualitas sekolah					
3	Saya peduli terhadap tugas dan tanggung jawab saya sampai selesai					
4	Saya berusaha mencari penyebab jika ada siswa yang jarang masuk sekolah					
5	Saya bersedia menggantikan teman yang berhalangan hadir di sekolah					
2. Keikhlasan						
6	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan senang hati					
7	Saya bersedia ikhlas membimbing siswa yang lambat belajar, diluar jam sekolah					
8	Saya bersedia melaksanakan tugas jika Kepala sekolah memberikan secara mendadak					
9	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara enjoy tanpa paksaan					
3. Kedispilinan						
10	Saya berusaha datang ke sekolah tepat waktu					
11	Saya berusaha hadir setiap upacara bendera meskipun tidak ada jadwal mengajar					
12	Saya lebih memilih untuk memeriksa lembar jawaban siswa daripada ngobrol dengan teman sejawat					
13	Saya meminta izin kepada Kepala sekolah bila ada keperluan keluar sekolah					
14	Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa diawasi Kepala sekolah					
4. Loyalitas						
15	Saya menyelesaikan tugas dengan segera walaupun tanpa istirahat					
16	Saya bersedia kerja lembur tanpa dibayar, jika ada kepentingan sekolah					
17	Saya melibatkan diri dalam kepanitiaan berbagai kegiatan di sekolah					

18	Saya bekerja tanpa mempertimbangkan kelebihan jam kerja / mengajar						
19	Saya berusaha membuat media pembelajaran tanpa mengharapkan dana dari sekolah						
5.Rasa tanggung jawa							
20	Saya bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan						
21	Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara mendadak tanpa perasaan kesal						
22	Saya berusaha mencapai hasil kerja yang baik yang diinginkan Kepala sekolah						
23	Saya berusaha menganalisis hasil evaluasi siswa untuk kebaikan kedepan						
24	Saya menggunakan waktu seefektif mungkin dalam melaksanakan tugas						
6.Keaktifan							
25	Saya ikut terlibat dalam setiap kegiatan disekolah						
26	Saya bersedia menerima tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah						
27	Saya berusaha secepatnya menyelesaikan tugas tepat waktu						
28	Saya berusaha mencari informasi untuk menambah pengetahuan.						
29	Saya berusaha membuat media pembelajaran yang menarik bagi siswa						

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

C. KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1. Membuat rencana pembelajaran						
1	Saya mempedomani kurikulum terlebih dahulu sebelum menyusun rencana pembelajaran					
2	Saya menyusun rencana pembelajaran setiap semester					
3	Saya merevisi rencana pembelajaran yang saya susun dari tahun ke tahun					
4	Saya menentukan bahan pembelajaran yang akan diberikan pada siswa ketika menyusun rencana pembelajaran					
5	Saya membuat skenario pembelajaran dalam rencana pembelajaran yang saya susun					
2. Melaksanakan Pembelajaran						
6	Saya menyampaikan kompetensi yang harus dimiliki siswa sebelum pembelajaran dimulai.					
7	Saya menuliskan pokok-pokok materi yang akan dibahas pada saat melaksanakan pembelajaran					
8	Saya menggunakan media sebagai alat bantu pembelajaran					
9	Saya berusaha memvariasikan metode pembelajaran yang dipakai agar siswa tidak bosan belajar					
10	Saya memberikan kesempatan yang banyak pada siswa untuk bertanya tentang materi yang dipelajari					
3. Melaksanakan evaluasi						
11	Saya memberikan tugas pada siswa untuk lebih menguasai materi yang dipelajari					
12	Saya menyusun kisi-kisi tes sebelum menyusun butir test					
13	Saya menganalisis hasil evaluasi untuk menentukan alat evaluasi					
14	Setelah lembaran tes diperiksa saya mengembalikannya pada siswa					

4. Melakukan bimbingan dan latihan						
15	Saya membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar secara individual					
16	Saya membimbing siswa yang mengalami masalah yang sama dalam pembelajaran secara kelompok					
17	Saya memberikan latihan pada siswa yang belum memahami pokok bahasan tertentu					
18	Saya memberikan program pengayaan pada siswa untuk meningkatkan kemam puan mereka dalam belajar					
19	Saya melatih siswa untuk berani bertanya dalam proses pembelajaran					
5. Manajemen Kelas						
20	Saya mengelola pembelajaran dengan efisien					
21	Saya mengatur penempatan alat serta media pembelajaran dengan baik agar tidak menghalangi pandangan siswa					
22	Saya membagi perhatian pada seluruh siswa dalam proses pembelajaran					
23	Saya melakukan interaksi yang baik dengan siswa dalaam menciptakan iklim kelas yang kondusif					

PERNYATAAN INSTRUMEN PENELITIAN

A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1. Mempengaruhi Guru						
1	Kepala sekolah mempengaruhi guru dengan memperlihatkan contoh-contoh yang baik					
2	Kepala sekolah mempengaruhi guru untuk menerapkan disiplin yang baik					
3	Kepala sekolah mempengaruhi guru untuk meningkatkan kemampuan profesional					
4	Kepala sekolah menyadarkan guru akan pentingnya disiplin kerja					
2. Membimbing guru						
5	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun rencana pembelajaran berdasarkan kompetensi					
6	Kepala sekolah membimbing guru dalam memilih sumber belajar yang tepat digunakan untuk kesuksesan pembelajaran					
7	Kepala sekolah membimbing guru dalam menganalisis materi pembelajaran					
8	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun evaluasi pembelajaran yang tepat					
9	Kepala sekolah membimbing guru mengenai prosedur dalam melakukan tindak lanjut terhadap hasil belajar siswa (remedial / pengayaan)					
3. Mengarahkan Guru						
10	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru dalam melaksanakan tugas					
11	Kepala sekolah mengarahkan guru untuk memperbaiki tugas yang diberikan.					
12	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam menindak lanjuti hasil belajar					
13	Kepala sekolah mengarahkan guru dalam menyusun evaluasi					
4. Memotivasi Guru						
14	Kepala sekolah memotivasi guru dengan menanyakan keluhan/kesulitan dalam melaksanakan tugas					
15	Kepala sekolah memotivasi guru dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi					

16	Kepala sekolah memotivasi guru dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif					
17	Kepala sekolah memotivasi guru dalam urusan					
5. Memfasilitasi Guru						
18	Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam media pembelajaran					
19	Kepala sekolah memfasilitasi guru sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kenaikan					
20	Kepala sekolah menyediakan alat tulis yang dibutuhkan dalam pembelajaran					

UNIVERSITAS TERBUKA

C. KOMITMEN GURIU

1. Kepedulian						
NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya berusaha meningkatkan kompetensi diri dalam proses pembelajaran					
2	Saya peduli terhadap tugas dan tanggung jawab saya sampai selesai					
3	Saya bersedia menggantikan teman yang berhalangan hadir disekolah					
2. Keikhlasan						
4	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan senanghati					
5	Saya bersedia ikhlas membimbing siswa yang lambat belajar ,diluar jam sekolah					
6	Saya bersedia melaksanakan tugas jika Kepala Sekolah memberikan secara mendadak					
7	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara enjoy tanpa paksaan					
3. Kedisiplinan						
8	Saya berusaha datang kesekolah tepat waktu					
9	Saya berusaha hadir setiap upacara bendera meskipun tidak ada jadwal mengajar					
10	Saya lebih memilih untuk memeriksa lembar jawaban siswa daripada ngobrol dengan teman sejawat					
11	Saya meminta izin kepada Kepala sekolah bila ada keperluan keluar sekolah					
12	Saya mengerjakan tugas dan tanggungjawab dengan baik tanpa diawasi Kepala sekolah					
4. Loyalitas						
13	Saya menyelesaikan tugas dengan segera walaupun tanpa istirahat					
14	Saya bersedia kerja lembur tanpa dibayar jika ada kepentingan sekolah					
15	Saya melibatkan diri dalam kepanitiaan berbagai kegiatan disekolah					
16	Saya bekerja tanpa mempertimbangkan kelebihan jam kerja / mengajar					
17	Saya berusaha membuat media pembelajaran tanpa mengharapkan dana dari sekolah					

5.Rasa tanggung jawab						
18	Saya bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan					
19	Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara mendadak tanpa perasaan					
20	Saya berusaha mencapai hasil kerja yang baik yang diinginkan Kepala sekolah					
21	Saya menggunakan waktu seefektif mungkin dalam melaksanakan tugas					
6.Keaktifan						
22	Saya ikut terlibat dalam setiap kegiatan disekolah					
23	Saya bersedia menerima tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah					
24	Saya berusaha secepatnya menyelesaikan tugas tepat waktu					
25	Saya berusaha mencari informasi untuk menambah pengetahuan.					
26	Saya berusaha membuat media pembelajaran yang menarik bagi siswa					

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran. 2

Data Uji Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Nomor Responden	Nomor Butir Kuisisioner / Skor Perolehan																								Jumlah 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	
1	3	3	3	3	4	2	5	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	93
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	93
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	114
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	2	3	5	4	88
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	89
6	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	2	4	4	2	4	93
7	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	2	3	4	3	5	3	3	3	2	4	3	89
8	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	2	3	4	4	4	102
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	90
10	2	3	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	85
11	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	90
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	94
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	100
14	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	5	5	103
15	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	103
16	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	102
17	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	95
18	2	3	2	2	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	92
19	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	5	3	5	3	99
20	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	106
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	103
22	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	103
23	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	100

Lampiran. 3

Data Uji Variabel Komitmen Guru (X2)

Nomor Responden	Nomor Butir Kuisisioner / Skor Perolehan																													Jumlah 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		
1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	2	5	3	3	5	4	4	124		
2	2	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	107	
3	4	2	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	125	
4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	5	4	5	5	5	5	126	
5	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	98	
6	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	89
7	3	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	110
8	5	2	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	128	
9	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	106	
10	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	102	
11	5	4	5	3	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	3	116	
12	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	97	
13	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	132	
14	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	136	
15	5	4	2	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	111	
16	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	102	
17	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	115	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
19	3	3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	114	
20	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	132	
21	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	102	
22	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	98	
23	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	125	

Lampiran. 4

Data Uji Variabel Kinerja Guru (Y)

Nomor Responden	Nomor Butir Kuisiner / Skor Perolehan																									Jumlah 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
1	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	120
2	5	3	5	5	2	2	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	92
3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	4	92
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	102
5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	98
6	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	98
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	100
8	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	107
9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	119
10	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	108
11	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	111
12	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	101
13	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	101
14	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	5	96
15	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	117
16	4	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	93
17	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	102
18	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	109
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	78
20	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	72
21	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	5	4	3	95
22	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	112
23	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	95

UNIVERSITAS TERBUKA

UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

		Correlations																									
		Kep_1	Kep_2	Kep_3	Kep_4	Kep_5	Kep_6	Kep_7	Kep_8	Kep_9	Kep_10	Kep_11	Kep_12	Kep_13	Kep_14	Kep_15	Kep_16	Kep_17	Kep_18	Kep_19	Kep_20	Kep_21	Kep_22	Kep_23	Kep_24	JUMLAH	
Kep_1	Pearson Correlation	1																									
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_2	Pearson Correlation	.635(**)	1																								
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_3	Pearson Correlation	.583(**)	0.412	1																							
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_4	Pearson Correlation	.737(**)	.632(**)	.560(**)	1																						
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_5	Pearson Correlation	0.270	0.112	-0.075	0.189	1																					
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_6	Pearson Correlation	.864(**)	.483(**)	.634(**)	.652(**)	0.279	1																				
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_7	Pearson Correlation	.435(**)	.474(**)	0.241	.613(**)	0.216	0.282	1																			
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_8	Pearson Correlation	.789(**)	.746(**)	.502(**)	.605(**)	0.180	.713(**)	0.352	1																		
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_9	Pearson Correlation	.677(**)	.612(**)	.537(**)	.686(**)	0.242	.660(**)	.593(**)	.593(**)	1																	
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_10	Pearson Correlation	0.368	0.367	0.190	0.399	0.302	.422(**)	0.342	0.413	0.326	1																
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_11	Pearson Correlation	.891(**)	.478(**)	.645(**)	.593(**)	0.144	.731(**)	0.301	.629(**)	.692(**)	0.133	1															
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_12	Pearson Correlation	0.201	0.390	0.000	.463(*)	0.393	0.166	0.366	0.363	0.187	.575(**)	-0.024	1														
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_13	Pearson Correlation	0.248	0.082	.436(*)	0.312	0.356	.534(**)	0.019	0.262	.453(*)	0.336	0.239	1														
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_14	Pearson Correlation	.809(**)	0.399	.622(**)	.574(**)	0.085	.693(**)	0.295	.611(**)	.564(**)	0.146	.863(**)	-0.181	1													
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_15	Pearson Correlation	.495(**)	.544(**)	.473(*)	.502(*)	0.273	.515(**)	.480(*)	.537(**)	.729(**)	0.406	.496(*)	0.283	.550(**)	1												
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_16	Pearson Correlation	.974(**)	.684(**)	.570(**)	.719(**)	0.162	.857(**)	.420(*)	.819(**)	.663(**)	0.643	.863(**)	0.235	0.213	.785(**)	1											
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_17	Pearson Correlation	.702(**)	.696(**)	.565(**)	.765(**)	0.208	.609(**)	.551(**)	.811(**)	.705(**)	0.701	.439(*)	.598(**)	.509(*)	0.269	.525(**)	.552(**)	.685(**)	1								
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_18	Pearson Correlation	.490(*)	0.312	0.280	.564(**)	.609(**)	.652(**)	0.220	.671	.503(*)	.576(**)	0.292	0.409	.719(**)	0.236	.439(*)	.429(*)	.429(*)	1								
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_19	Pearson Correlation	0.047	0.170	-0.284	0.127	-0.022	0.003	-0.122	0.045	-0.077	.458(*)	-0.210	0.204	-0.206	-0.108	0.030	0.069	-0.094	0.180	1							
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_20	Pearson Correlation	.848(**)	.568(**)	0.394	.696(**)	0.141	.643(**)	.598(**)	.755(**)	.619(**)	.486(*)	.716(**)	0.398	0.084	.633(**)	0.408	.837(**)	.766(**)	0.328	0.102	1						
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_21	Pearson Correlation	.563(**)	.811(**)	.687(**)	.568(**)	-0.094	.458(**)	.091	.534(**)	.478(*)	0.280	.478(*)	0.233	0.182	0.399	.452(*)	.618(**)	.484(*)	0.184	0.092	.432(*)	1					
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_22	Pearson Correlation	.915(**)	.573(**)	.494(*)	.659(**)	0.254	.731(**)	0.313	.812(**)	.543(**)	0.224	.854(**)	0.123	0.066	.831(**)	.435(*)	.888(**)	.668(**)	0.352	0.011	.778(**)	.423(**)	1				
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_23	Pearson Correlation	.857(**)	.724(**)	.658(**)	.864(**)	0.172	.734(**)	.643(**)	.757(**)	.811(**)	.433(*)	.738(**)	0.312	0.305	.860(**)	.583(**)	.831(**)	.838(**)	.557(**)	0.073	.832(**)	.649(**)	.759(**)	1			
	Sig. (2-tailed)																										
Kep_24	Pearson Correlation	0.100	0.194	-0.068	0.171	.903(**)	0.109	0.195	0.231	0.219	0.359	-0.016	.510(*)	0.321	-0.064	0.195	0.006	0.327	.550(**)	-0.020	0.061	-0.085	0.155	0.155	1		
	Sig. (2-tailed)																										
JUMLAH	Pearson Correlation	.913(**)	.750(**)	.637(**)	.852(**)	0.351	.836(**)	.589(**)	.837(**)	.808(**)	.555(**)	.775(**)	.433(*)	0.463	.892(**)	.683(**)	.894(**)	.852(**)	.628(**)	0.058	.833(**)	.640(**)	.817(**)	.935(**)	0.307	1	
	Sig. (2-tailed)																										

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Notes		
Output Created	14-Nov-2012 23:00:58	
Comments		
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	23
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Kom_1 Kom_2 Kom_3 Kom_4 Kom_5 Kom_6 Kom_7 Kom_8 Kom_9 Kom_10 Kom_11 Kom_12 Kom_13 Kom_14 Kom_15 Kom_16 Kom_17 Kom_18 Kom_19 Kom_20 Kom_21 Kom_22 Kom_23 Kom_24 Kom_25 Kom_26 Kom_27 Kom_28 Kom_29 JUMLAH /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE .	
Resources	Elapsed Time	00:00:00

[DataSet0]

Correlations

Notes		
Output Created	14-Nov-2012 23:02:07	
Comments		
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	23
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Kom_1 Kom_2 Kom_3 Kom_4 Kom_5 Kom_6 Kom_7 Kom_8 Kom_9 Kom_10 Kom_11 Kom_12 Kom_13 Kom_14 Kom_15 Kom_16 Kom_17 Kom_18 Kom_19 Kom_20 Kom_21 Kom_22 Kom_23 Kom_24 Kom_25 Kom_26 Kom_27 Kom_28 Kom_29 JUMLAH /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE .	
Resources	Elapsed Time	00:00:00

UNIVERSITAS TERBUKA

Correlations

Output Created		Notes
Comments		14-Nov-2012 23:03:12
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	23
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Kom_1 Kom_2 Kom_3 Kom_4 Kom_5 Kom_6 Kom_7 Kom_8 Kom_9 Kom_10 Kom_11 Kom_12 Kom_13 Kom_14 Kom_15 Kom_16 Kom_17 Kom_18 Kom_19 Kom_20 Kom_21 Kom_22 Kom_23 Kom_24 Kom_25 Kom_26 Kom_27 Kom_28 Kom_29 JUMLAH /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Elapsed Time	00:00:00

		Kom_1	Kom_2	Kom_3	Kom_4	Kom_5	Kom_6	Kom_7	Kom_8	Kom_9	Kom_10	Kom_11	Kom_12	Kom_13	Kom_14	Kom_15	Kom_16	Kom_17	Kom_18	Kom_19	Kom_20	Kom_21	Kom_22	Kom_23	Kom_24	Kom_25	Kom_26	Kom_27	Kom_28	Kom_29	JUMLAH	
Kom_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	0.242	0.282	0.185	0.357	0.303	0.257	0.075	.589(**)	.524(*)	0.300	0.335	0.301	0.205	0.064	0.057	0.137	.497(*)	0.163	-0.027	0.100	0.305	0.104	-0.212	0.410	0.410	0.323	.523(*)	0.000	.466(*)	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Kom_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.242	1	0.024	-0.022	.618(**)	0.083	0.134	0.242	0.141	0.077	0.257	0.310	0.098	0.340	0.310	0.145	0.022	0.023	.612(**)	0.259	0.256	0.354	0.117	0.141	0.154	0.334	0.157	0.153	-0.103	0.403	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Kom_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.282	0.024	1	0.275	0.196	.470(*)	0.394	0.223	.537(**)	0.116	0.121	0.085	0.190	0.364	0.102	.464(*)	.767(**)	0.266	0.137	0.148	0.170	0.105	-0.314	0.132	0.364	0.202	0.311	0.361	0.182	.466(*)	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Kom_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.185	-0.022	0.275	1	0.007	0.200	-0.208	0.249	0.389	.509(*)	.603(*)	0.160	0.248	0.261	0.259	-0.112	0.294	0.084	0.007	0.208	0.101	-0.084	0.099	-0.133	0.134	0.185	0.375	0.097	0.201	0.342	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Kom_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.357	.618(**)	0.196	0.007	1	0.355	0.317	0.218	0.145	0.226	0.145	0.021	0.122	0.156	0.336	0.407	0.149	0.161	0.268	0.145	0.150	0.359	0.034	0.143	0.145	.501(*)	.469(*)	0.332	0.072	.470(*)	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kom_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.303	0.083	.470(*)	0.200	0.355	1	.473(*)	0.300	.439(*)	0.253	0.070	0.200	.510(*)	.584(**)	0.090	0.154	0.328	.518(*)	0.299	-0.023	0.004	0.236	-0.063	0.146	0.352	0.398	.443(*)	0.194	.493(*)	.531(**)	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kom_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.257	0.134	0.394	-0.208	0.317	.473(*)	1	.410	0.185	0.123	-0.239	0.097	0.272	.490(*)	0.033	.513(*)	0.379	0.410	0.348	0.018	0.219	0.389	-0.030	0.274	0.319	0.157	0.146	0.335	0.319	.450(*)	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kom_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.075	0.242	0.223	0.249	0.218	0.303	0.410	1	0.122	0.331	.421(*)	0.175	0.365	.423(*)	.575(**)	0.413	0.395	0.288	.544(**)	0.280	.459(*)	.417(*)	-0.071	.523(*)	.421(*)	0.346	.444(*)	.462(*)	.601(**)	.653(**)	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kom_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.589(**)	0.003	0.520	0.008	0.067	0.143	.459(*)	0.185	0.122	1	0.207	.417(*)	0.375	.442(*)	0.332	0.248	-0.018	0.356	.465(*)	0.157	0.170	0.029	0.120	-0.021	-0.003	0.347	0.305	0.285	0.413	0.139	.506(*)
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Kom_27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.323	0.157	0.311	0.375	.469(*)	.443(*)	0.146	.444(*)	0.285	.434(*)	.566(**)	-0.007	0.215	0.310	.560(**)	.466(*)	0.164	0.250	0.354	0.255	0.398	.481(*)	-0.024	0.216	0.251	.529(**)	1	.516(*)	0.377	.636(**)
		0.133	0.474	0.149	0.078	0.024	0.034	0.505	0.034	0.187	0.039	0.005	0.974	0.326	0.149	0.005	0.025	0.454	0.250	0.097	0.241	0.060	0.020	0.914	0.323	0.247	0.009	0.012	0.076	0.001	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kom_28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.523(*)	0.153	0.361	0.097	0.332	0.194	0.335	.462(*)	0.413	.510(*)	.503(*)	0.343	0.394	0.297	.627(**)	.588(**)	.442(*)	.624(**)	.444(*)	0.307	.578(**)	.451(*)	0.085	0.343	.503(*)	.620(**)	.516(*)	1	.503(*)	.769(**)
		0.010	0.487	0.091	0.661	0.121	0.375	0.118	0.026	0.050	0.013	0.014	0.109	0.063	0.169	0.001	0.003	0.035	0.001	0.034	0.154	0.004	0.031	0.699	0.109	0.014	0.002	0.012	0.014	0.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kom_29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0.000	-0.103	0.182	0.201	0.072	.493(*)	0.319	.601(**)	0.139	.469(*)	0.375	.418(*)	.538(**)	.529(**)	.473(*)	0.308	.536(**)	.579(**)	.476(*)	0.319	0.373	0.348	0.243	.417(*)	.500(*)	.471(*)	0.377	.503(*)	1	.673(**)
		1.000	0.641	0.406	0.358	0.743	0.017	0.138	0.002	0.527	0.024	0.078	0.047	0.008	0.009	0.023	0.152	0.008	0.004	0.022	0.138	0.079	0.104	0.263	0.048	0.015	0.023	0.076	0.014	0.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
JUMLAH	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.466(*)	0.403	.466(*)	0.342	.470(*)	.531(**)	.450(*)	.653(**)	.506(*)	.566(**)	.612(**)	.507(*)	.618(**)	.648(**)	.713(**)	.574(**)	.574(**)	.663(**)	.727(**)	.439(*)	.627(**)	.644(**)	0.233	.461(*)	.697(**)	.707(**)	.636(**)	.769(**)	.673(**)	1
		0.025	0.056	0.025	0.110	0.024	0.009	0.031	0.001	0.014	0.005	0.002	0.014	0.002	0.001	0.000	0.004	0.004	0.001	0.000	0.036	0.001	0.001	0.285	0.027	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

Correlations

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

Notes

Output Created	14-Nov-2012 23:07:13	
Comments		
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Kin_1 Kin_2 Kin_3 Kin_4 Kin_5 Kin_6 Kin_7 Kin_8 Kin_9 Kin_10 Kin_11 Kin_12 Kin_13 Kin_14 Kin_15 Kin_16 Kin_17 Kin_18 Kin_19 Kin_20 Kin_21 Kin_22 Kin_23 Kin_24 Kin_25 Kin_26 JUMLAH /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE .	
Resources	Elapsed Time	00:00:00

		Kin_1	Kin_2	Kin_3	Kin_4	Kin_5	Kin_6	Kin_7	Kin_8	Kin_9	Kin_10	Kin_11	Kin_12	Kin_13	Kin_14	Kin_15	Kin_16	Kin_17	Kin_18	Kin_19	Kin_20	Kin_21	Kin_22	Kin_23	Kin_24	Kin_25	Kin_26	JUMLAH	
Kin_1	Pearson Correlation	1	0.128	0.144	0.332	0.198	0.246	0.116	-0.159	0.146	0.245	0.000	.468(**)	0.34	0.396	.423(*)	0.196	0.293	0.114	0.342	0.360	0.264	.624(**)	0.050	.486(*)	.557(**)	0.024	.486(*)	
	Sig. (2-tailed)		0.562	0.511	0.122	0.365	0.257	0.599	0.468	0.507	0.260	1.000	0.002	0.011	0.062	0.044	0.370	0.175	0.606	0.111	0.092	0.223	0.001	0.822	0.019	0.006	0.912	0.019	
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_2	Pearson Correlation	0.128	1	0.290	0.030	0.334	0.233	0.306	0.318	0.339	.431(*)	0.186	0.285	0.254	0.239	0.058	.483(*)	0.317	0.262	-0.084	0.203	0.260	0.200	0.331	0.146	0.401	-0.021	.472(*)	
	Sig. (2-tailed)	0.562		0.179	0.893	0.120	0.284	0.156	0.139	0.114	0.040	0.395	0.188	0.241	0.272	0.792	0.020	0.141	0.227	0.704	0.354	0.231	0.359	0.123	0.507	0.058	0.925	0.023	
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_3	Pearson Correlation	0.144	0.290	1	.542(**)	0.130	-0.022	.513(*)	-0.024	0.360	0.373	.093	.752(**)	0.059	0.309	-0.054	0.401	.615(**)	0.344	0.232	0.059	.772(**)	0.209	0.165	0.311	.701(**)	-0.010	.558(**)	
	Sig. (2-tailed)	0.511	0.179		0.008	0.554	0.922	0.012	0.914	0.092	0.090	.675	.000	0.790	0.151	0.806	0.058	0.002	0.108	0.286	0.791	0.000	0.340	0.453	0.149	0.000	0.963	0.006	
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_4	Pearson Correlation	0.332	0.030	.542(**)	1	0.143	0.087	.528(**)	0.150	.495(**)	0.340	.003	.577(**)	0.301	.455(*)	-0.033	.612(**)	.435(**)	.486(*)	.698(**)	0.391	0.272	.455(*)	0.301	0.403	.524(**)	0.280	.666(**)	
	Sig. (2-tailed)	0.122	0.893	0.008		0.515	0.694	0.010	0.493	0.015	0.112	1.000	0.004	0.163	0.029	0.882	0.002	0.038	0.025	0.000	0.065	0.209	0.029	0.163	0.057	0.010	0.196	0.001	
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_5	Pearson Correlation	0.198	0.334	0.130	0.143	1	0.391	0.182	.494(*)	0.326	.503(**)	0.096	0.301	0.395	0.239	0.263	0.380	0.089	0.406	0.155	0.358	0.404	0.046	.437(*)	0.226	0.239	0.050	.530(**)	
	Sig. (2-tailed)	0.365	0.120	0.554	0.515		0.065	0.406	0.017	0.129	0.014	0.662	0.163	0.062	0.273	0.225	0.074	0.686	0.054	0.480	0.093	0.056	0.835	0.037	0.299	0.272	0.820	0.009	
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_6	Pearson Correlation	0.246	0.233	-0.022	0.087	0.391	1	0.348	.430(*)	0.339	0.351	-0.074	0.332	0.210	0.300	0.357	0.115	0.211	.506(*)	0.022	0.182	0.104	0.226	0.371	0.250	0.187	0.373	.487(*)	
	Sig. (2-tailed)	0.257	0.284	0.922	0.694	0.065		0.104	0.046	0.131	0.101	0.736	0.122	0.335	0.165	0.094	0.601	0.333	0.014	0.922	0.405	0.637	0.300	0.082	0.251	0.393	0.080	0.018	
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_7	Pearson Correlation	0.116	0.306	.513(*)	.528(**)	0.182	0.348	1	.633(**)	.657(**)	.532(**)	0.109	.471(*)	0.249	0.383	0.259	.589(**)	.434(*)	.600(**)	0.290	0.327	0.320	0.352	.678(**)	0.381	0.355	0.290	.713(**)	
	Sig. (2-tailed)	0.599	0.156	0.012	0.010	0.406	0.104		0.147	0.001	0.009	0.622	0.023	0.253	0.072	0.233	0.003	0.038	0.002	0.180	0.128	0.137	0.099	0.000	0.073	0.097	0.179	0.000	
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_8	Pearson Correlation	-0.159	0.318	-0.024	0.150	.494(*)	1	.455(*)	0.218	0.082	-0.056	.533(**)	0.105	0.246	.470(*)	0.171	.431(*)	0.024	0.276	0.024	0.276	0.043	0.185	0.409	0.064	-0.090	0.341	.444(*)	
	Sig. (2-tailed)	0.468	0.139	0.914	0.493	0.017	0.46		0.029	0.318	0.710	0.804	0.009	0.633	0.257	0.024	0.436	0.040	0.914	0.203	0.844	0.399	0.053	0.771	0.682	0.111	0.034		
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_9	Pearson Correlation	0.146	0.338	0.360	.495(*)	0.326	0.391	1	.657(**)	.455(*)	1	.690(**)	0.207	0.301	.497(*)	0.396	0.263	.534(**)	0.168	.486(*)	0.330	.722(**)	0.242	0.209	.614(**)	.448(*)	0.394	0.050	.713(**)
	Sig. (2-tailed)	0.507	0.114	0.092	0.016	0.12	0.181	0.001	0.029	0.000	0.000	0.343	0.163	0.016	0.061	0.225	0.009	0.444	0.019	0.124	0.000	0.265	0.339	0.002	0.032	0.063	0.821	0.000	
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_10	Pearson Correlation	0.245	.431(*)	0.373	0.090	.503(**)	0.351	.532(**)	0.218	.680(**)	1	0.258	.611(**)	0.311	.528(**)	0.292	.524(**)	0.256	.503(*)	0.262	.513(*)	.438(*)	0.199	.533(**)	.538(**)	.424(*)	0.290	.750(**)	
	Sig. (2-tailed)	0.260	0.040	0.080	0.112	0.014	0.101	0.009	0.318	0.000	0.000	0.235	0.002	0.148	0.010	0.177	0.010	0.239	0.014	0.226	0.012	0.037	0.362	0.009	0.008	0.044	0.179	0.000	
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_11	Pearson Correlation	0.000	0.186	0.093	0.063	0.096	-0.074	0.109	0.082	0.207	0.258	1	0.092	0.183	.515(*)	-0.112	0.222	0.095	0.193	0.000	0.000	0.000	0.098	0.100	.429(*)	-0.181	0.107	0.238	
	Sig. (2-tailed)	1.000	0.395	0.676	1.000	0.662	0.736	0.622	0.710	0.343	0.235	0.677	0.404	0.012	0.610	0.268	0.666	0.379	1.000	1.000	1.000	0.656	0.649	0.041	0.409	0.628	0.274		
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_12	Pearson Correlation	.468(*)	0.285	.752(**)	.577(**)	0.301	0.332	.471(*)	-0.055	0.301	.611(**)	0.092	1	0.047	.485(*)	0.122	.459(*)	.585(**)	.442(*)	0.333	0.247	.723(**)	0.338	0.233	.561(**)	.715(**)	0.290	.724(**)	
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.188	0.000	0.004	0.163	0.122	0.023	0.804	0.163	0.002	0.677	0.833	0.019	0.580	0.028	0.003	0.035	0.120	0.256	0.000	0.114	0.284	0.005	0.000	0.180	0.000		
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_13	Pearson Correlation	0.341	0.254	0.059	0.301	0.395	0.210	0.249	.532(**)	.497(*)	0.311	0.183	0.047	1	0.248	0.311	0.366	0.203	0.254	0.076	0.213	-0.010	.500(*)	0.348	0.102	0.187	0.309	.507(*)	
	Sig. (2-tailed)	0.111	0.241	0.790	0.163	0.062	0.335	0.253	0.009	0.016	0.148	0.404	0.833	0.253	0.149	0.066	0.354	0.242	0.729	0.328	0.963	0.015	0.104	0.642	0.393	0.151	0.014		
	N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_14	Pearson Correlation	0.396	0.239	0.309	.458(*)	0.239	0.300	0.383	0.105	0.396	.528(**)	.515(*)	.485(*)	0.248															

Kin_16	Pearson Correlation	0.196	.483(*)	0.401	.612(**)	0.380	0.115	.589(**)	.470(*)	.534(**)	.524(*)	0.262	.459(*)	0.366	.524(*)	0.133	1	0.363	.581(**)	.502(*)	.507(*)	0.395	0.393	.590(**)	.511(*)	0.376	0.279	.779(**)
	Sig. (2-tailed)	0.370	0.020	0.058	0.002	0.074	0.601	0.003	0.024	0.009	0.010	0.228	0.028	0.086	0.010	0.546	0.088	0.004	0.015	0.013	0.062	0.063	0.003	0.003	0.013	0.077	0.198	0.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_17	Pearson Correlation	0.293	0.317	.615(**)	.435(*)	0.089	0.211	.434(*)	0.171	0.168	0.256	0.095	.585(**)	0.203	.451(*)	0.219	0.363	1	.602(**)	0.018	-0.162	0.309	.666(**)	0.113	0.376	.526(**)	0.318	.590(**)
	Sig. (2-tailed)	0.175	0.141	0.002	0.038	0.686	0.333	0.038	0.436	0.444	0.239	0.666	0.003	0.354	0.031	0.315	0.088	0.002	0.934	0.461	0.152	0.001	0.609	0.077	0.010	0.139	0.003	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_18	Pearson Correlation	0.114	0.262	0.344	.466(*)	0.406	.506(*)	.600(**)	.431(*)	.486(*)	.503(*)	0.193	.442(*)	0.254	.569(**)	0.263	.581(**)	.602(**)	1	0.226	0.183	0.236	.500(*)	.668(**)	0.392	0.309	0.379	.743(**)
	Sig. (2-tailed)	0.606	0.227	0.108	0.025	0.054	0.014	0.002	0.040	0.019	0.014	0.379	0.035	0.242	0.005	0.225	0.004	0.002	0.299	0.403	0.278	0.015	0.000	0.065	0.152	0.074	0.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_19	Pearson Correlation	0.342	-0.084	0.232	.698(**)	0.155	0.022	0.290	0.024	0.330	0.262	0.000	0.333	0.076	0.390	0.137	.502(*)	0.018	0.226	1	.447(*)	0.272	0.228	0.281	0.324	0.369	-0.069	.460(*)
	Sig. (2-tailed)	0.111	0.704	0.286	0.000	0.480	0.922	0.180	0.914	0.124	0.226	1.000	0.120	0.729	0.066	0.532	0.015	0.934	0.299	0.033	0.209	0.296	0.195	0.131	0.083	0.755	0.027	0.23
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_20	Pearson Correlation	0.360	0.203	0.059	0.391	0.358	0.182	0.327	0.276	.722(**)	.513(*)	0.000	0.247	0.213	0.279	0.289	.507(*)	0.162	0.168	.447(*)	1	0.286	0.051	0.401	.492(*)	0.351	-0.140	.520(*)
	Sig. (2-tailed)	0.092	0.354	0.791	0.065	0.093	0.405	0.128	0.203	0.000	0.012	1.000	0.256	0.328	0.198	0.181	0.013	0.461	0.403	0.033	0.219	0.819	0.058	0.017	0.101	0.525	0.011	0.23
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_21	Pearson Correlation	0.264	0.260	.772(**)	0.272	0.404	0.104	0.320	0.043	0.242	.438(*)	0.000	.723(**)	-0.010	0.289	0.229	0.395	0.399	0.236	0.272	0.266	1	0.074	0.193	0.271	.665(**)	-0.105	.532(**)
	Sig. (2-tailed)	0.223	0.231	0.000	0.209	0.056	0.637	0.137	0.844	0.265	0.037	1.000	0.000	0.963	0.182	0.293	0.062	0.152	0.278	0.209	0.219	0.737	0.377	0.211	0.001	0.634	0.009	0.23
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_22	Pearson Correlation	.624(**)	0.200	0.209	.455(*)	0.046	0.226	0.352	0.185	0.209	0.199	0.098	0.338	.500(*)	.537(**)	0.334	0.393	.666(**)	.500(*)	0.228	0.051	0.074	1	0.137	0.363	0.343	0.332	.580(**)
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.359	0.340	0.029	0.835	0.300	0.099	0.399	0.339	0.362	0.656	0.114	0.015	0.008	0.120	0.063	0.001	0.015	0.296	0.819	0.737	0.533	0.089	0.109	0.122	0.004	0.23
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_23	Pearson Correlation	0.050	0.331	0.165	0.301	.437(*)	0.371	.678(**)	0.409	.614(**)	.533(**)	0.100	0.233	0.348	0.189	.425(*)	.590(**)	0.113	.668(**)	0.281	0.401	0.193	0.137	1	0.243	0.214	0.235	.622(**)
	Sig. (2-tailed)	0.822	0.123	0.453	0.163	0.037	0.082	0.000	0.053	0.002	0.009	0.649	0.284	0.104	0.365	0.044	0.003	0.609	0.000	0.195	0.058	0.377	0.533	0.264	0.326	0.281	0.002	0.23
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_24	Pearson Correlation	.486(*)	0.146	0.311	0.403	0.226	0.250	0.381	0.064	.448(*)	.538(**)	.429(*)	.561(**)	0.102	.387(*)	.547(*)	.511(*)	0.376	0.392	0.324	.492(*)	0.271	0.363	0.243	1	0.249	0.120	.621(**)
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.507	0.149	0.057	0.299	0.251	0.073	0.771	0.032	0.008	0.041	0.005	0.412	0.006	0.504	0.013	0.077	0.065	0.131	0.089	0.264	0.251	0.567	0.251	0.567	0.002	0.23
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_25	Pearson Correlation	.557(**)	0.401	.701(**)	.524(*)	0.239	0.187	0.355	-0.090	0.394	.424(*)	-0.181	.715(**)	0.191	0.262	0.335	0.376	.526(**)	0.309	0.369	0.351	.665(**)	0.343	0.214	0.249	1	-0.091	.637(**)
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.058	0.000	0.010	0.272	0.393	0.097	0.682	0.063	0.044	0.409	0.001	0.303	0.050	0.118	0.077	0.010	0.152	0.083	0.101	0.001	0.109	0.326	0.251	0.681	0.001	0.23
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Kin_26	Pearson Correlation	0.024	-0.021	-0.010	0.280	0.050	0.373	0.290	0.341	0.050	0.290	0.107	0.290	0.309	0.290	0.075	0.279	0.318	0.379	-0.069	-0.140	-0.105	0.332	0.235	0.120	-0.091	1	0.345
	Sig. (2-tailed)	0.912	0.925	0.963	0.196	0.820	0.080	0.179	0.111	0.821	0.179	0.628	0.180	0.151	0.179	0.733	0.198	0.139	0.074	0.755	0.525	0.634	0.122	0.281	0.587	0.681	0.107	0.23
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
JUMLAH	Pearson Correlation	.486(*)	.472(*)	.558(**)	.666(**)	.530(**)	.487(*)	.713(**)	.444(*)	.713(**)	.750(**)	.425(*)	.721(**)	.507(*)	.684(**)	0.404	.779(**)	.590(**)	.743(**)	.460(*)	.520(*)	.532(**)	.580(**)	.622(**)	.621(**)	.637(**)	0.345	1
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.023	0.006	0.001	0.009	0.018	0.000	0.034	0.000	0.000	0.274	0.000	0.014	0.000	0.056	0.000	0.003	0.000	0.027	0.011	0.009	0.004	0.002	0.002	0.001	0.107	0.23
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS TERBUKA

|

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	33,3
	Excluded ^a	46	66,7
	Total	69	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	24

Variabel Komitmen Guru (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	25,0
	Excluded ^a	69	75,0
	Total	92	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	29

Variabel Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	20,0
	Excluded ^a	92	80,0
	Total	115	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	26

Data Analisis Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Nomor Responden	Nomor Butir Kuisisioner / Skor Perolehan																				Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	70
2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	74
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	72
4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	74
5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	5	3	4	4	72
6	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	76
7	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	80
8	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	74
9	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	68
10	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	86
11	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	69
12	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	73
13	3	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	86
14	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	5	5	80
15	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	90
16	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	79
17	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	73
18	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	68
19	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	90
20	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	66
21	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	67
22	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	69
23	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	68
24	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	70
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	80
26	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	67
27	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	89
28	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	75
29	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	92
30	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	69
31	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	78
32	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	75

Data Analisis Variabel Komitmen Guru (X2)

Nomor Responden	Nomor Butir Kuisioner / Skor Perolehan																										Jumlah 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	
1	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	70
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	102
3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	98
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	90
5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	82
6	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	80
7	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	94
8	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	101
9	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	2	4	4	4	4	3	4	92
10	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	90
11	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	80
12	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	97
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	112
14	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	86
15	4	3	5	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	4	95
16	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	100
17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	98
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	3	4	3	4	97
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	114
20	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	88
21	4	3	5	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	95
22	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	96
23	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	100
24	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	94
25	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	90
26	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	98
27	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	3	4	3	4	97
28	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	100
29	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	96
30	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	109
31	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	110
32	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	99

Data Analisis Variabel Kinerja Guru (Y)

Nomor Responden	Nomor Butir Kuisisioner / Skor Perolehan																							Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	76
2	3	4	4	4	2	2	4	2	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	83
3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	5	4	3	5	3	82
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	75
5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	3	84
6	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	2	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	81
7	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	100
8	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	79
9	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	91
10	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	99
11	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	64
12	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	91
13	4	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	97
14	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	96
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
16	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
17	3	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	3	86
18	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	4	88
19	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	111
20	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	77
21	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	77
22	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	91
23	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	77
24	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	77
25	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	78
26	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	74
27	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	5	4	5	92
28	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	4	5	101
29	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	109
30	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	100
31	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	90
32	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	92

UJI ASUMSI KLASIK
HASIL OUTPUT SPSS

HASIL UJI NORMALITAS

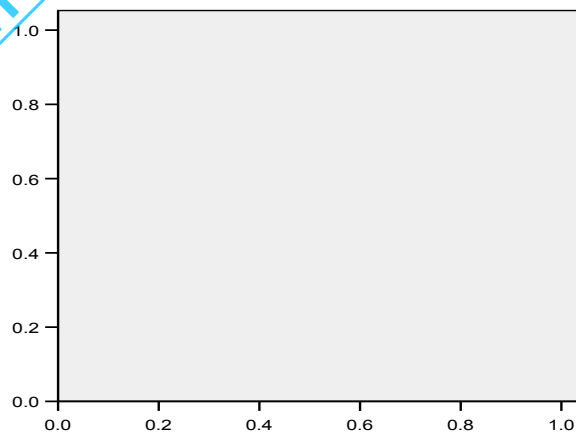
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,85949183
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,373
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITA



HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients(a)

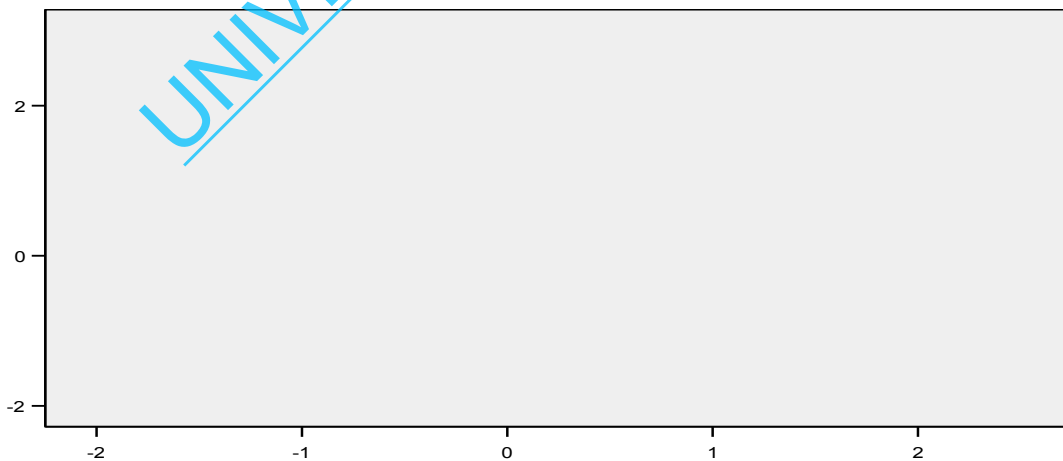
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	,931	1,074
	KOMITMEN	,931	1,074

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS

Correlations

		KINERJA	KEPEMIMPINAN	KOMITMEN
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,727	,460
	KEPEMIMPINAN	,727	1,000	,263
	KOMITMEN	,460	,263	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	,000	,004
	KEPEMIMPINAN	,000	.	,073
	KOMITMEN	,004	,073	.
N	KINERJA	32	32	32
	KEPEMIMPINAN	32	32	32
	KOMITMEN	32	32	32



HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients(a)

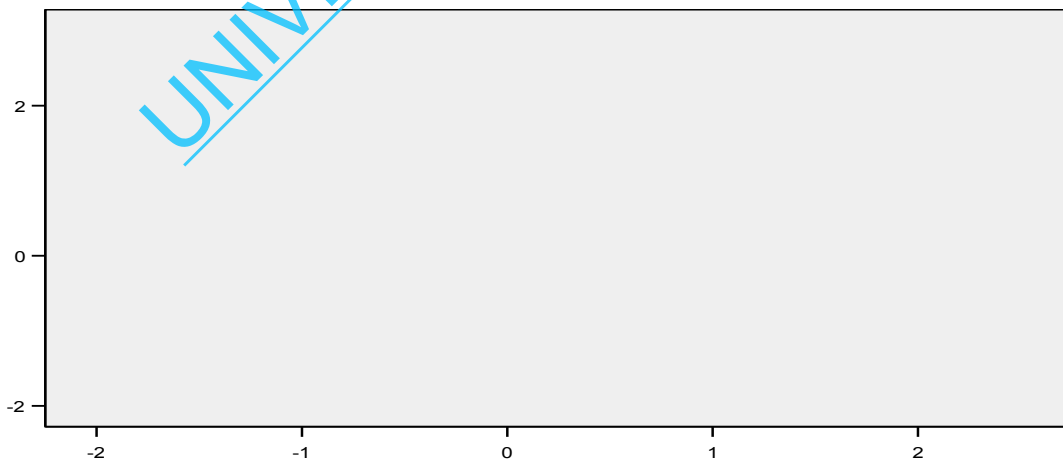
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	,931	1,074
	KOMITMEN	,931	1,074

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS

Correlations

		KINERJA	KEPEMIMPINAN	KOMITMEN
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,727	,460
	KEPEMIMPINAN	,727	1,000	,263
	KOMITMEN	,460	,263	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	,000	,004
	KEPEMIMPINAN	,000	.	,073
	KOMITMEN	,004	,073	.
N	KINERJA	32	32	32
	KEPEMIMPINAN	32	32	32
	KOMITMEN	32	32	32



DESKRIPSI FREKUENSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Kep_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	34,4	34,4	34,4
	4,00	12	37,5	37,5	71,9
	5,00	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	37,5	37,5	37,5
	4,00	18	56,3	56,3	93,8
	5,00	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	37,5	37,5	37,5
	4,00	12	37,5	37,5	75,0
	5,00	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	21,9	21,9	21,9
	4,00	21	65,6	65,6	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	14	43,8	43,8	50,0
	4,00	11	34,4	34,4	84,4
	5,00	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	25,0	25,0	25,0
	4,00	16	50,0	50,0	75,0
	5,00	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	19	59,4	59,4	59,4
	4,00	9	28,1	28,1	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	34,4	34,4	34,4
	4,00	19	59,4	59,4	93,8
	5,00	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	37,5	37,5	37,5
	4,00	18	56,3	56,3	93,8
	5,00	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	40,6	40,6	40,6
	4,00	12	37,5	37,5	78,1
	5,00	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	15	46,9	46,9	46,9
	4,00	10	31,3	31,3	78,1
	5,00	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	15	46,9	46,9	46,9
	4,00	15	46,9	46,9	93,8
	5,00	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	21,9	21,9	21,9
	4,00	21	65,6	65,6	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	10	31,3	31,3	34,4
	4,00	18	56,3	56,3	90,6
	5,00	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	12	37,5	37,5	40,6
	4,00	15	46,9	46,9	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	14	43,8	43,8	46,9
	4,00	12	37,5	37,5	84,4
	5,00	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	10	31,3	31,3	34,4
	4,00	14	43,8	43,8	78,1
	5,00	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	31,3	31,3	31,3
	4,00	18	56,3	56,3	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	11	34,4	34,4	40,6
	4,00	11	34,4	34,4	75,0
	5,00	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kep_20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	12,5	12,5	12,5
	4,00	21	65,6	65,6	78,1
	5,00	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

UNIVERSITAS TERBUKA

DESKRIPSI FREKUENSI KOMITMEN GURU

Kom_Gur_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	25,0	25,0	25,0
	4,00	17	53,1	53,1	78,1
	5,00	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	15	46,9	46,9	50,0
	4,00	13	40,6	40,6	90,6
	5,00	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	28,1	28,1	28,1
	4,00	17	53,1	53,1	81,3
	5,00	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	11	34,4	34,4	40,6
	4,00	15	46,9	46,9	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	34,4	34,4	34,4
	4,00	14	43,8	43,8	78,1
	5,00	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	18	56,3	56,3	56,3
	4,00	11	34,4	34,4	90,6
	5,00	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	10	31,3	31,3	34,4
	4,00	18	56,3	56,3	90,6
	5,00	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	12,5	12,5	12,5
	4,00	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	18	56,3	56,3	59,4
	4,00	10	31,3	31,3	90,6
	5,00	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	12	37,5	37,5	40,6
	4,00	11	34,4	34,4	75,0
	5,00	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	43,8	43,8	43,8
	4,00	14	43,8	43,8	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	21	65,6	65,6	65,6
	4,00	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	12,5	12,5	12,5
	4,00	24	75,0	75,0	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	23	71,9	71,9	75,0
	4,00	7	21,9	21,9	96,9
	5,00	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	16	50,0	50,0	50,0
	4,00	12	37,5	37,5	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	15,6	15,6	15,6
	3,00	8	25,0	25,0	40,6
	4,00	14	43,8	43,8	84,4
	5,00	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	19	59,4	59,4	62,5
	4,00	10	31,3	31,3	93,8
	5,00	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	37,5	37,5	37,5
	4,00	18	56,3	56,3	93,8
	5,00	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	10	31,3	31,3	37,5
	4,00	16	50,0	50,0	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	18,8	18,8	18,8
	3,00	9	28,1	28,1	46,9
	4,00	12	37,5	37,5	84,4
	5,00	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,4	9,4	9,4
	3,00	17	53,1	53,1	62,5
	4,00	10	31,3	31,3	93,8
	5,00	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	10	31,3	31,3	34,4
	4,00	16	50,0	50,0	84,4
	5,00	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	14	43,8	43,8	46,9
	4,00	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	6	18,8	18,8	25,0
	4,00	20	62,5	62,5	87,5
	5,00	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	15	46,9	46,9	46,9
	4,00	12	37,5	37,5	84,4
	5,00	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kom_Gur_26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,4	9,4	9,4
	3,00	2	6,3	6,3	15,6
	4,00	18	56,3	56,3	71,9
	5,00	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

DESKRIPSI FREKUENSI KINERJA GURU

Kin_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	11	34,4	34,4	37,5
	4,00	13	40,6	40,6	78,1
	5,00	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	8	25,0	25,0	28,1
	4,00	15	46,9	46,9	75,0
	5,00	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	31,3	31,3	31,3
	4,00	10	31,3	31,3	62,5
	5,00	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,4	9,4	9,4
	3,00	6	18,8	18,8	28,1
	4,00	13	40,6	40,6	68,8
	5,00	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	7	21,9	21,9	28,1
	4,00	17	53,1	53,1	81,3
	5,00	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	11	34,4	34,4	40,6
	4,00	9	28,1	28,1	68,8
	5,00	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	8	25,0	25,0	28,1
	4,00	12	37,5	37,5	65,6
	5,00	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	5	15,6	15,6	18,8
	4,00	16	50,0	50,0	68,8
	5,00	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,4	9,4	9,4
	3,00	10	31,3	31,3	40,6
	4,00	11	34,4	34,4	75,0
	5,00	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	43,8	43,8	43,8
	4,00	12	37,5	37,5	81,3
	5,00	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	11	34,4	34,4	37,5
	4,00	13	40,6	40,6	78,1
	5,00	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	15,6	15,6	15,6
	3,00	6	18,8	18,8	34,4
	4,00	12	37,5	37,5	71,9
	5,00	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	34,4	34,4	34,4
	4,00	13	40,6	40,6	75,0
	5,00	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	12,5	12,5	12,5
	3,00	8	25,0	25,0	37,5
	4,00	10	31,3	31,3	68,8
	5,00	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	18	56,3	56,3	59,4
	4,00	7	21,9	21,9	81,3
	5,00	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	31,3	31,3	31,3
	4,00	11	34,4	34,4	65,6
	5,00	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,4	9,4	9,4
	3,00	15	46,9	46,9	56,3
	4,00	9	28,1	28,1	84,4
	5,00	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	13	40,6	40,6	43,8
	4,00	11	34,4	34,4	78,1
	5,00	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	11	34,4	34,4	37,5
	4,00	9	28,1	28,1	65,6
	5,00	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	34,4	34,4	34,4
	4,00	14	43,8	43,8	78,1
	5,00	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	40,6	40,6	40,6
	4,00	11	34,4	34,4	75,0
	5,00	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	25,0	25,0	25,0
	4,00	14	43,8	43,8	68,8
	5,00	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kin_23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	43,8	43,8	43,8
	4,00	6	18,8	18,8	62,5
	5,00	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**REGRESSION
HASIL OUTPUT SPSS**

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMITMEN, KEPEMIMPINAN(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: KINERJA

**KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779(a)	,606	,579	8,12599

a Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPEMIMPINAN

b Dependent Variable: KINERJA

**HASIL UJI F (secara bersama)
ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2948,580	2	1474,290	22,327	,000(a)
	Residual	1914,920	29	66,032		
	Total	4863,500	31			

a Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPEMIMPINAN

b Dependent Variable: KINERJA

**HASIL UJI t (secara parsial)
Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-31,216	18,754		-1,664	,107
	KEPEMIMPINAN	1,107	,205	,651	5,392	,000
	KOMITMEN	,384	,161	,289	2,391	,024

a Dependent Variable: KINERJA