

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
NEGERI (SMPN) DI KECAMATAN KULISUSU KABUPATEN BUTON
UTARA**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

BAHTIAR

NIM: 018416866

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Jakarta, Desember 2014

Yang Menyatakan



BAHTIAR

NIM. 018416866

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

NAMA : BAHTIAR
 NIM : 018416866
 PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK
 JUDUL TAPM : Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 24 Januari 2015
 Waktu : 07.00 – 09.00 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji
 Nama


 Drs. Aminuddin Zuhairi, M.Ed., Ph.D

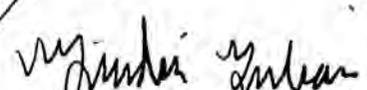
Penguji Ahli
 Nama


 Prof. Dr. Sangkala, M.Si

Pembimbing I
 Nama


 Dr. Gunawan, M.Si

Pembimbing II
 Nama


 Drs. Aminuddin Zuhairi, M.Ed., Ph.D

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Judul TAPM : Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri
(SMPN) di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara

Penyusun TAPM : Bahtiar

NIM : 018416866

Program Studi : Administrasi Publik

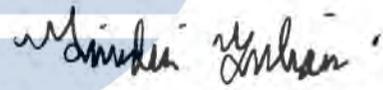
Hari/tanggal : 24 Januari 2015

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Gunawan, M.Si


Drs. Aminuddin Zubairi, M.Ed., PhD

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik

Direktur Program Pascasarjana


Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003


Sucati, M.Si, P.hd
NIP. 19520213 198503 2 001



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

**SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN
DAN PERUBAHAN NASKAH TAPM**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : BAHTIAR
NIM : 018416866
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK
JUDUL TAPM : Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri
(SMPN) di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara

Dengan ini menyatakan telah memperbaiki naskah TAPM menurut format PPs-UT dan bersama ini saya menyerahkan hasil perbaikan kepada Direktur PPs-UT selaku Panitia Ujian Sidang.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Kendari,



Drs. Wawan Ruswanto, M, Si
NIP. 19630715 199103 1 006

Mahasiswa

Bahtiar
NIM. 018416866

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Politik

Dr. Darmanto, MEd
NIP. 19591027 198603 1 003

ABSTRACT

**The effect of leadership and discipline toward the teachers' performances
SMPN (middle schools) in Kulisusu, Buton Utara**

Bahtiar

Universitas Terbuka

bahtiorsirajudin@gmail.com

Keywords: The Leadership, Work Discipline, Performance

The performance of the teachers are a manifestation and a benchmark that describe the achievements of a teacher in the teaching and learning process. They are some factors that affect the teachers' performances. One of them is the quality of the leadership of a headmaster. It is very important for the school headmaster to control the teachers' performances. This because teachers' performances are one of the crucial factors that guaranty the quality of teaching and learning. .

The aims of this research are to find out the affect of the leadership of the head masters towards the teachers, the effect of work discipline toward the teachers' performances, and the effect of headmaster leadership and work discipline towards the teachers at midle schools in Kulisusu, Buton Utara. This research is using quantitative method and using statistic to help analyze field data. To get the data, I collect questionnaires from 86 respondents as sample. Then I process the data using SPSS to find out the leadership and the discipline of the headmasters towards teachers' performances. The process is continued to coefficient determinant to find out the effect of the leadership and discipline of the headmasters toward the teachers.

This research show that the leadership and discipline of the headmasters affect towards the teachers significantly, positively, simultaneously and partially. This research stated that significance $PP = 0,001 < 0,05$. The coefficient determinant is 18%, and the other 82% is affected by out of this research area.

ABSTRAK

Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Kulisusu Kabupaten

Buton Utara

Bahtiar

Universitas Terbuka

bahtiorsirajudin@gmail.com

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, kinerja

Kinerja Guru merupakan suatu wujud dan ukuran yang menggambarkan prestasi seorang guru dalam membelajarkan siswa di sekolah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantara faktor tersebut adalah kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas disiplin kerja dari guru yang bersangkutan. Kinerja guru merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap unsur-unsur pendidikan sebab kinerja guru merupakan salah satu aspek yang paling utama dalam menjamin kualitas pendidikan secara umum.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara, Seberapa besar pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara, serta Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data yang diperoleh dari lapangan. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 86 responden yang menjadi sampel. Kemudian diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin kerja terhadap dan kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Kemudian dilanjutkan dengan koefisien determinan, untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $P = 0,001 < 0,05$. Selanjutnya koefisien determinan diperoleh sebesar 18%, sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari kajian penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT Tuhan Semesta Alam, karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini yang berjudul *“Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara”*

Penyusunan tesis ini memberikan banyak pengalaman bagi penulis, serta mengajarkan banyak hal tentang konsep-konsep kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan kinerja guru serta hubungan antar ketiganya. Penulis juga menyadari bahwa banyak pihak yang terlibat untuk memberikan bantuan kepada penulis, baik bantuan moril maupun materil sehingga menguatkan penulis dalam proses penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang teristimewa kedua orang tuaku tercinta, kakak Muh. Bahrun, adik-adikku, yati, udin, yanto, omang, wati, naini, dan daudu yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa yang tulus kepada penulis selama menempuh pendidikan di program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Selanjutnya, dengan segala hormat penulis ucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Gunawan, M Si., selaku Pembimbing pertama

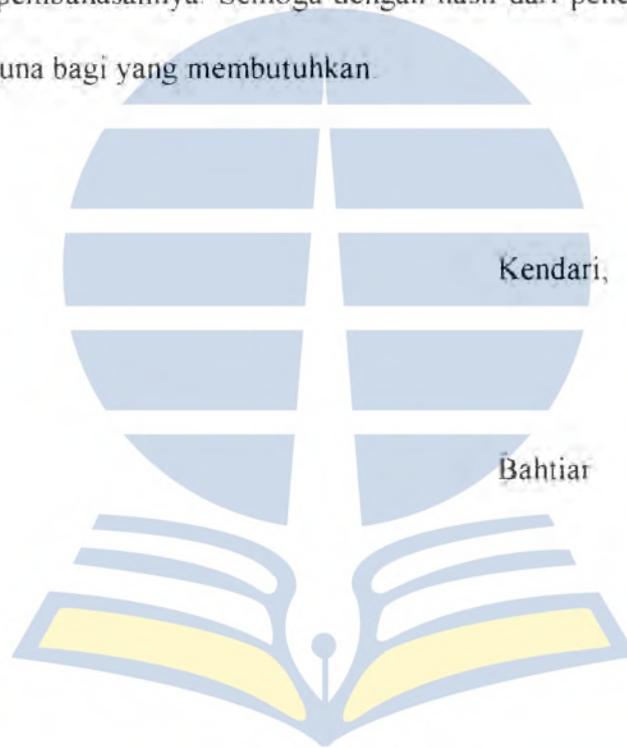
dan Bapak Drs. Aminuddin Zuhairi, M.Ed., PhD sebagai pembimbing kedua yang telah ikhlas dan penuh dedikasi tinggi membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini.

Berkenaan dengan proses penyelesaian sampai rampungnya tesis ini, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Suciati, Ph.D., selaku direktur Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah bersedia memberikan izin untuk melaksanakan penelitian sebagai salah satu tahap penyusunan Tesis penelitian ini.
3. Drs. Wawan Riswanto, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Kendari
4. Harimuddin, S.Pd.SD selaku pengelola UPBJJ-UT Buton Utara
5. Prof. Wempy Banga, M.Si dan DR. Jamal Bake, M.Si selaku dosen yang telah membimbing selama proses perkuliahan.
6. Obed Bida, M.PA dan ibu Fitrah, serta seluruh staf administrasi UPBJJ-UT Kendari yang telah membantu selama perkuliahan
7. Seluruh Kepala sekolah dan bapak/ibu guru SMP Negeri di kecamatan kulisusu yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan sehingga penyusunan TAPM dapat berjalan dengan baik
8. Semua rekan mahasiswa S2 program studi Administrasi Publik Universitas Terbuka atas dukungan dan bantuannya kepada penulis selama proses perkuliahan.

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih kepada penulis selama kuliah hingga penulisan Tesis ini.

Dengan segala kemampuan yang ada serta mengingat terbatasnya pengalaman dan pengetahuan, kami sepenuhnya menyadari bahwa thesis ini masih jauh dari sempurna, baik dalam pengungkapan, pokok pikiran, tata bahasa maupun kelengkapan pembahasannya. Semoga dengan hasil dari penelitian kami dalam tesis ini dapat berguna bagi yang membutuhkan.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN	i
PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
1. Definisi Kepemimpinan	12
2. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	16
3. Definisi Disiplin	24
4. Definisi Kinerja	27
5. Kinerja Guru	29
6. Pengukuran Kinerja	30
7. Hubungan antar Variabel	31

B.	Penelitian Terdahulu	35
C.	Kerangka Berfikir.....	36
D.	Hipotesis Teoritik.....	40
E.	Definisi Konseptual	40

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Desain Penelitian	42
B.	Populasi dan Sampel.....	43
C.	Variabel dan Definisi Operasional	44
D.	Instrumen Penelitian	46
E.	Prosedur Pengumpulan Data	47
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
G.	Teknik analisis data.....	49

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian.....	53
1.	Gambaran Obyek Penelitian.....	53
2.	Uji Instrumen Penelitian	60
3.	Analisis Deskriptif.....	64
4.	Analisis Inferensial	91
4.2	Pembahasan	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	113
5.2	Saran	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Laporan Hasil supervisi kinerja guru SMPN di Kab. Buton Utara.....	4
Tabel 1.2 Jumlah guru SMPN di Kecamatan Kulisusu.....	5
Tabel 1.3 Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Kepala Sekolah.....	7
Tabel 1.4 Persentase Ketidakhadiran Guru.....	9
Tabel 3.1 Jumlah Guru SMP Negeri se-Kecamatan Kulisusu.....	43
Tabel 3.2 Operasionalisasi variabel penelitian.....	44
Tabel 3.3 Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Jumlah siswa SMPN 1 Kulisusu 3 tahun terakhir.....	53
Tabel 4.2 Jumlah guru SMPN 1 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin.....	54
Tabel 4.3 Jumlah siswa SMPN 4 Kulisusu 3 tahun terakhir.....	54
Tabel 4.4 Jumlah guru SMPN 4 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin.....	55
Tabel 4.5 Jumlah siswa SMPN 6 Kulisusu 3 tahun terakhir.....	55
Tabel 4.6 Jumlah guru SMPN 6 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin.....	56
Tabel 4.7 Jumlah siswa SMPN 7 Kulisusu 3 tahun terakhir.....	57
Tabel 4.8 Jumlah guru SMPN 7 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin.....	57
Tabel 4.9 Jumlah siswa SMPN 8 Kulisusu 2 tahun terakhir.....	58
Tabel 4.10 Jumlah guru SMPN 8 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin.....	58
Tabel 4.11 Jumlah siswa SMPN 9 Kulisusu.....	59
Tabel 4.12 Jumlah guru SMPN 9 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah (X_1).....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Item Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja Guru (Y).....	62
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Uji Coba Item Pernyataan Instrumen.....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.18 Pendapat responden mengenai: Indikator memberikan pembinaan kepada guru.....	65
Tabel 4.19 Pendapat responden mengenai: Indikator Memberikan pembinaan kepada siswa.....	66
Tabel 4.20 Pendapat responden mengenai: Indikator Membuat visi dan misi.....	66
Tabel 4.21 Pendapat responden mengenai: Indikator Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program.....	67
Tabel 4.22 Pendapat responden mengenai: Indikator Melakukan pengawasan program.....	68
Tabel 4.23 Pendapat responden mengenai: Indikator Melakukan evaluasi program.....	68

Tabel 4.24 Pendapat responden mengenai: Indikator Pengadministrasian pelaksanaan program	69
Tabel 4.25 Pendapat responden mengenai: Indikator Pendokumentasian hasil pelaksanaan program	70
Tabel 4.26 Pendapat responden mengenai: Indikator Membuat program supervise	70
Tabel 4.27 Pendapat responden mengenai: Indikator Melaksanakan supervise	71
Tabel 4.28 Pendapat responden mengenai: Indikator Memberikan keteladanan kepada guru	72
Tabel 4.29 Pendapat responden mengenai: Indikator Memberi keputusan yang tepat	72
Tabel 4.30 Pendapat responden mengenai: Indikator Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran	73
Tabel 4.31 Pendapat responden mengenai: Indikator Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru	74
Tabel 4.32 Pendapat responden mengenai: Indikator Menciptakan suasana kerja yang kondusif	74
Tabel 4.33 Pendapat responden mengenai: Indikator Tepat waktu	75
Tabel 4.34 Pendapat responden mengenai: Indikator Efisien	76
Tabel 4.35 Pendapat responden mengenai: Indikator Tingkat kehadiran	77
Tabel 4.36 Pendapat responden mengenai: Indikator Paham tugas	77
Tabel 4.37 Pendapat responden mengenai: Indikator Tanggung Jawab	78
Tabel 4.38 Pendapat responden mengenai: Indikator Pelaksanaan tugas	79
Tabel 4.39 Pendapat responden mengenai: Indikator Kerjasama	79
Tabel 4.40 Pendapat responden mengenai: Indikator Taat pada aturan	80
Tabel 4.41 Pendapat responden mengenai: Indikator Sanksi	81
Tabel 4.42 Pendapat responden mengenai: Indikator Mendidik akhlak Siswa	82
Tabel 4.43 Pendapat responden mengenai: Indikator Membuat perencanaan pembelajaran	82
Tabel 4.44 Pendapat responden mengenai: Indikator Melaksanakan pembelajaran	83
Tabel 4.45 Pendapat responden mengenai: Indikator Membimbing seluruh siswa dalam belajar	84
Tabel 4.46 Pendapat responden mengenai: Indikator Membimbing siswa yang kesulitan belajar	84
Tabel 4.47 Pendapat responden mengenai: Indikator Mengarahkan siswa dalam belajar	85
Tabel 4.48 Pendapat responden mengenai: Indikator Melatih kemampuan siswa	86
Tabel 4.49 Pendapat responden mengenai: Indikator Menilai hasil kerja	

siswa.....	86
Tabel 4.50 Pendapat responden mengenai: Indikator Melaksanakan evaluasi pembelajaran.....	87
Tabel 4.51 Kategori Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah tingkat SMPN kabupaten Buton Utara untuk setiap indikator....	88
Tabel 4.52 Kategori Skor Variabel Disiplin Kerja Guru tingkat SMPN kabupaten Buton Utara untuk setiap indikator.....	89
Tabel 4.53 Kategori Skor Variabel Kinerja Guru tingkat SMPN kabupaten Buton Utara untuk setiap indikator.....	90
Tabel 4.54 Rata-Rata Skor Variabel.....	91
Tabel 4.55 Uji Normalitas Data.....	91
Tabel 4.56 Output Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 4.57 output uji Heterokedastisitas.....	93
Tabel 4.58 Rekapitulasi Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru.....	95



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 3.1 Model Analisis.....	43
Gambar 4.1. Scatterplot uji Heteroskedastisitas.....	94



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu penentu mutu Sumber Daya Manusia. Keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan Sumber Daya Manusia. Dimana suatu sumber daya manusia berkorelasi positif dengan 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.

Pemerintah Indonesia tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya peraturan perundang-undangan, dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya. Seperti yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan dari kemerdekaan Republik Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam

perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila keutamaan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru.

Kinerja guru yang diharapkan dapat mendorong kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2008:166).

Kenyataan yang ditemukan di lapangan pada tingkat satuan pendidikan berdasarkan laporan supervisi akademik oleh Koordinator Pengawas Guru Sekolah Menengah Pertama Kab. Buton Utara yang belum memenuhi harapan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut hasil laporan supervisi

akademik pengawas terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kab. Buton Utara dalam kurun waktu 2 tahun yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.1 Laporan Hasil Supervisi Kinerja Guru SMPN di Kab. Buton Utara

No	Tahun	Nilai			
		A (>105)	B (85-104)	C (60-84)	D(<60)
1.	2012	-	3,70%	85,18%	11,12%
2	2013	-	-	84,29%	15,71%

Sumber: laporan hasil supervisi pengawas kab. Buton Utara

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas belum maksimal dan mengalami penurunan. Hal ini terlihat pada besarnya persentase guru yang mendapat nilai C pada tahun 2013 yaitu sebanyak 84,29% dan terdapat peningkatan yang mendapat predikat D. Hasil wawancara dengan koordinator pengawas menyatakan bahwa dari 27 guru yang disupervisi, hampir seluruhnya masih menggunakan metode tradisional dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas yaitu metode ceramah dari awal sampai akhir pembelajaran, siswa kurang dilibatkan dalam proses pembelajaran, dan manajemen kelas yang masih belum maksimal. Dari laporan hasil supervisi kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru sekolah menengah pertama masih rendah.

Sekolah Menengah Pertama di Buton Utara berjumlah 34 Sekolah, yang terdiri dari 13 Sekolah Negeri dan 21 Sekolah Satu Atap (SATAP). Kulisusu merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Buton Utara. Di Kecamatan Kulisusu memiliki jumlah 10 sekolah menengah pertama yang terdiri dari 6 Sekolah Negeri dan 4 Sekolah SATAP. Berikut daftar jumlah guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di kecamatan Kulisusu.

Tabel 1.2 Jumlah guru SMPN di Kecamatan Kulisusu

No	Sekolah	Jumlah guru
1.	SMPN 1 KULISUSU	31
2.	SMPN 4 KULISUSU	19
3.	SMPN 6 KULISUSU	19
4.	SMPN 7 KULISUSU	10
5.	SMPN 8 KULISUSU	3
6.	SMPN 9 KULISUSU	4
7.	SMPN SATAP 1 KULISUSU	7
8.	SMPN SATAP 2 KULISUSU	8
9.	SMPN SATAP 3 KULISUSU	7
10.	SMPN SATAP 4 KULISUSU	9
JUMLAH		117

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100% dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Padahal belum tentu keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Berdasarkan data dari Dinas DIKNAS Buton Utara selama 3 tahun terakhir, kelulusan siswa untuk tingkat Sekolah Menengah Pertama mencapai 100%. Melihat angka kelulusan siswa SMP tiap tahun selalu 100%, menimbulkan pertanyaan apakah keberhasilan siswa itu merupakan prestasi kinerja guru? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya Kepemimpinan. Menurut pandangan Gallup (Luthans, 2006:554) Kepemimpinan tidak hanya mengubah individu dan organisasi tetapi juga menciptakan momen-momen visi dan komprehensi yang memungkinkan orang berubah ke tingkat pengalaman dan kinerja yang baru. Penelitian Gallup menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah "pengendali utama" dari retensi dan loyalitas karyawan.

Pandangan Gallup di atas menunjukkan betapa besarnya pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kepala sekolah sebagai pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru sebagaimana yang diungkapkan oleh Tabrani Rusyan (2000) bahwa : kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2009:98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif.

Wibowo (2014:69) menyatakan bahwa peranan kepemimpinan dalam organisasi sangat dibutuhkan organisasi dalam mempengaruhi kinerja. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri di Kecamatan Kulisusu Kab. Buton Utara dipandang sudah dilaksanakan dengan baik. Dugaan tersebut didukung oleh data jadwal pembinaan/pengarahan dan supervisi yang dilaksanakan oleh beberapa kepala sekolah secara intensif seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Kepala Sekolah

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Rapat dinas pembinaan Guru dan tenaga kependidikan	Setiap bulan sekali	
2.	Rapat evaluasi program dan kegiatan KBM	Setiap bulan sekali	
3.	Rapat tim pengembang SSN	Setiap triwulan	Lihat situasi kondisi
4.	Pemeriksaan administrasi guru	Setiap awal semester	
5.	Supervisi kelas	Setiap semester	Sudah terjadwal untuk setiap guru
6.	Pembinaan siswa melalui upacara	Setiap senin awal bulan	

Sumber : Dokumen SMPN 6 Kec Kulisusu Kab. Buton Utara

Jika dilihat dari tabel jadwal pembinaan dan pengawasan di atas, kemajuan kinerja guru seharusnya meningkat lebih baik. Untuk mengetahui hal tersebut tentunya memerlukan penelitian yang lebih mendalam.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Simamora (2006:610) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Keith Davis (2003:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam kasus pada SMPN di Kecamatan Kulisusu Kab. Buton Utara masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kedisiplinan, sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan guru di beberapa SMPN di Kecamatan Kulisusu Kab. Buton Utara masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidakhadiran) dari guru. Tabel berikut ini data ketidakhadiran guru SMPN 6 Kulisusu dalam kurun waktu semester terakhir.

Tabel 1.4 Persentase Ketidakhadiran Guru

No	Ket	Bulan						Rata-Rata
		Juli	Agust	Sept	Okt	Nop	Des	
1	Hari kerja Efektif	3	12	22	21	23	6	14,5
2	Jumlah guru tidak hadir	2,6%	3,11%	2,1%	4,21%	5,67%	2,73%	3,4%

Sumber : Sie urusan PTK SMPN 6 Kulisusu.

Jika memperhatikan tabel di atas, ketidakhadiran dalam setiap bulannya hanya di bawah 10%. Ketidakhadiran guru di sekolah dapat berpengaruh kepada siswa, karena tidak adanya proses belajar mengajar di kelas. Selain itu, guru juga kadang memperlihatkan perilaku kurang disiplin terhadap jam mengajarnya di kelas. Meskipun guru hadir di sekolah, akan tetapi karena suatu alasan tertentu menyebabkan guru tersebut tidak masuk di kelas. Akibatnya, proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian "Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara.
2. Untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara.

3. Untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara.

D. Kegunaan Penelitian

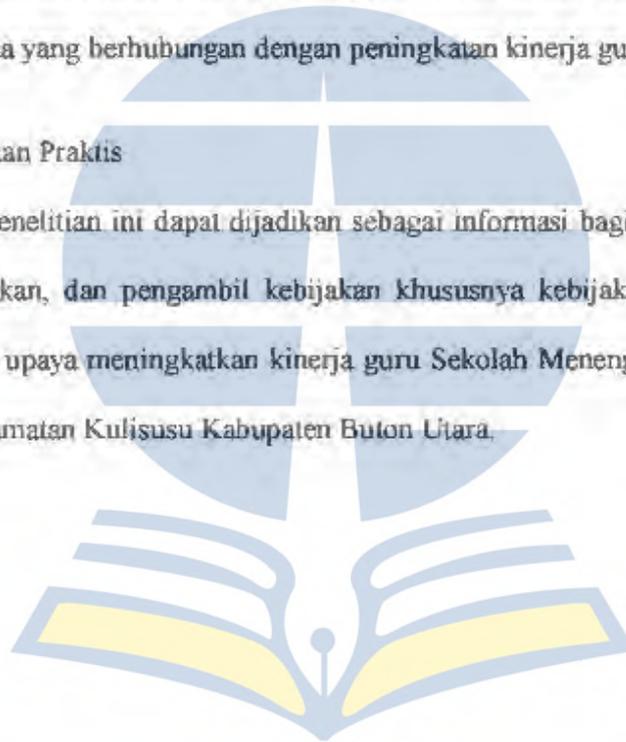
Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Definisi Kepemimpinan

Miftah Toha (2011:262) mengartikan kepemimpinan bahwa: "Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perseorangan atau kelompok agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu."

Pengertian di atas didukung oleh pendapat Stephen P. Robbins dalam Elu dan Purwanto (2010:3.5) memberikan arti kepemimpinan sebagai berikut : "Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan". Sedangkan menurut Alan Tucker dalam Syafarudin (2002:49) mengemukakan bahwa: "kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu". Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer.

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Buku *The Complete Ideal's Guides to Leadership 2nd Edition* yang dialih bahasa oleh Tri Wibowo BS (2006:4) arti kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan banyak cara. Berikut ini adalah beberapa definisinya:

1. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
2. Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah
3. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.
4. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
5. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai.

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum.

Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.

Menurut Stephen P Robbins dalam buku *Management, Seven Edition* yang dialih bahasa oleh T. Hermaya (2005:129) menyatakan bahwa: "Teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenai perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif". Teori perilaku ini tidak hanya memberikan jawaban yang lebih pasti tentang sifat kepemimpinan, tetapi juga mempunyai implikasi nyata yang cukup berbeda dari pendekatan ciri.

Selanjutnya Stephen P Robbins dalam buku yang sama mengemukakan bahwa terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu:

1. Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
2. Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.

3. Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
4. Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
5. Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.
6. Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis.

Menurut pandangan Gallup (Luthans, 2014:554) menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah “pengendali utama” dari retensi dan loyalitas karyawan. Kepemimpinan tidak hanya mengubah individu dan organisasi tetapi juga menciptakan momen-momen visi dan komprehensi yang memungkinkan orang berubah ke tingkat pengalaman dan kinerja yang baru.

Menurut Thoha dalam buku *Perilaku Organisasi* (2011:284) terdapat beberapa teori kepemimpinan diantaranya:

1. Teori Sifat (Trait Theory)
Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan.
2. Teori Kelompok
Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.
3. Teori Situasional
Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi variabel situasional yang ada di sekitarnya.
4. Model Kepemimpinan Kontijensi dari Fiedler
Fiedler mengembangkan suatu model yang dinamakan Model Kontijensi Kepemimpinan yang efektif. Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi menyenangkan.
5. Teori Jalan Kecil – Tujuan
Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. Mereka beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan.

6. Teori Social Learning

Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbale balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.

Penjelasan teori kepemimpinan ini melahirkan suatu tinjauan bahwa untuk memimpin seseorang harus memiliki gaya kepemimpinan.

Menurut Robbins dalam buku Management Seven Edition yang dialih bahasa oleh T Hermaya (2005:130) ada beberapa gaya atau Style kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya, diantaranya:

a. Pada Periode Pertama

- Gaya Otokratis: Pemimpin yang cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi karyawan.
- Gaya Demokratis: Pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.
- Gaya Laissez-Faire: Pemimpin yang umumnya memberikan kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.

b. Pendapat para Ahli

- Gaya Kepemimpinan Kontinum
Terdapat dua bidang pengaruh yang eksterm antara pengaruh pemimpin dan kebebasan bawahan.
- Gaya Managerial Grid
Dimana manajer berhubungan dengan dua hal yaitu produksi dan orang-orang.
- Tiga Dimensi dari Reddin
Merupakan gaya penyempurnaan dari manajerial grid dengan menambahkan efektivitas dalam modelnya.
- Empat Sistem Manajemen dari Likert
Dimana pemimpin dapat berhasil jika bergaya participative management, yaitu jika berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi.

Berdasarkan beberapa pembahasan tentang teori kepemimpinan tersebut di atas 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.

2. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas, kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan bahwa: "Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran".

Sementara Rahman dkk (2006:106) mengungkapkan bahwa: "Kepala sekolah adalah seorang guru (Jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan structural (kepala sekolah) di sekolah".

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memanaj segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah A. Tabrani Rusyan (2000:152) menyatakan bahwa:

"Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam

arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat”.

Sebenarnya dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang lainnya. Setiap anggota organisasi mempunyai hak untuk memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya kebersamaan. Rasa kebersamaan dan rasa memiliki pada diri setiap anggota mampu menimbulkan suasana organisasi yang baik.

Menurut Supriadi dalam bukunya (editor) Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia (2002:268). Ada tujuh indikator keberhasilan seorang kepala sekolah, yaitu:

1. Kepala Sekolah sebagai Manajer.
2. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin
3. Kepala Sekolah sebagai Wirausaha
4. Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja
5. Kepala Sekolah sebagai Pendidik
6. Kepala Sekolah sebagai Administrator
7. Kepala Sekolah sebagai Penyelia

Supriadi juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian dan integritas serta kemampuan untuk meyakinkan dan mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran. Hal tersebut di atas meliputi kepribadian, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Sedangkan menurut Mulyasa (2013:90) menyatakan bahwa: “Kepala Sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap”.

Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi. Menurut Mulyasa (2013:98) disampaikan bahwa seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

a. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan

kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan nonguru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi contoh mengajar.

b Kepala sekolah sebagai manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Kapala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional.

Dalam melaksanakan tugas-tugas operasional, kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu bertindak situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Meskipun demikian pada hakekatnya kepala sekolah harus lebih mengutamakan tugas (*task oriented*), agar tugas-tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Di samping berorientasi terhadap tugas, kepala sekolah juga harus menjaga hubungan kemanusiaan dengan para stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi mereka tetap merasa senang dalam melakukan tugasnya. Dengan demikian, efektivitas kerja kepala sekolah bergantung pada tingkat pembauran antara gaya kepemimpinan dengan tingkat

menyenangkan dalam situasi tertentu ketika para tenaga kependidikan melakukan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervise pendidikan, dan memanfaatkan hasilnya. Hasil supervisi bermanfaat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan sekolah.

Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan atau guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru seniornya untuk membantu melaksanakan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh (1) meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya (2) meningkatnya keterampilan guru dalam

melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah juga harus berupaya menjadikan sekolah sebagai sarana belajar yang lebih efektif

e. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002:110) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan (1) memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan nonguru), (2) memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, (3) menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, (4) menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

f. Kepala sekolah sebagai inovator

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang

harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya moving class, program akselerasi dan lain-lain.

g. Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik.

Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat

memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat member inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Kenyataan di lapangan kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan kinerjanya yang belum optimal, hal itu di indikasikan antara lain masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan *supervisi* dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah (Carudin, 2011).

3. Definisi Disiplin

Disiplin menurut Mondy dan Noe dalam buku manajemen sumber daya manusia karangan Yun Iswanto (2005:6,49), diartikan sebagai keadaan di mana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009:85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Senada dengan pendapat di atas, Fathoni (2006:172) mengartikan disiplin sebagai: "Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa: "Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009:86), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana di lingkungan organisasi sekolah, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.
- b. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan guru.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Suatu asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, jika mengharapkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

- b. Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- h. Pengembangan struktur organisasi yang sehat.
- i. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti : guru datang ke tempat kerja tepat waktu; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para

pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Dalam memberikan kedisiplinan kepada bawahan seorang pemimpin mempunyai gaya yang herbeda-beda tergantung kepada kemampuan dan keilmuan yang dimiliki oleh pimpinan.

Selanjutnya Maryoto (2001:98) mengatakan bahwa:

“Pimpinan dalam pembinaan disiplin terhadap bawahan harus memperhatikan : pengawasan yang berkelanjutan, mengetahui organisasi yang dipimpinnya, instruksi harus jelas dan tegas tidak membingungkan bawahan. Menurut prosedur kerja yang sederhana dan mudah dipahami, membuat kegiatan yang dapat menyibukkan anak buah”.

Disamping itu untuk membina selanjutnya telah ditetapkan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan ada tiga tingkatan dan jenis hukuman disiplin pada pegawai negeri sipil. Hukuman disiplin terdiri dari:

- (1) Hukuman disiplin ringan
- (2) Hukuman disiplin sedang, dan
- (3) Hukuman disiplin berat.

4. Definisi Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja pegawai menurut beberapa ahli memiliki pengertian yang sama namun para ahli lain mengatakan berbeda.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) menyampaikan bahwa :

“Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Siswanto Bejo (2005:195) prestasi kerja adalah

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2002:8) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Sementara Gomez (2001:142) mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari :

1. *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3. *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kejadian informasi teknis tentang pekerjaan.
4. *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
7. *Inisiatif*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8. *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Dari berbagai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja/ prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tepat waktu. Wujud kinerja dapat dilihat dari tingkat prestasi kerja yang berupa hasil kerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas serta minat seorang pekerja.

5. Kinerja Guru

Rachman Natawijaya (2006:22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa :

Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Menurut Uzer Usman (2001:5) guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan.

Selanjutnya Uzer Usman (2001:6) menjelaskan lebih lanjut tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional (Supriadi, 1998:98).

Tugas profesional guru menurut pasal 20 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi :

- a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- c) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

6. Pengukuran Kinerja

Kemampuan (ability), keterampilan (skill), dan motivasi (motivation) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya (effort) yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat kriteria kinerja, meliputi:

1. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
2. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
3. Semangat (antusiasme), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tak kenal lelah.

4. Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

Didalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mitchell dikutip Mulyasa (2009:138) yaitu :

1. *Quality of Work* (kualitas kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capablity* (kemampuan)
5. *Communication* (komunikasi)

7. Hubungan antar Variabel

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Menurut pandangan Gallup (Luthans, 2014:554) menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah "pengendali utama" dari retensi dan loyalitas karyawan. Kepemimpinan tidak hanya mengubah individu dan organisasi tetapi juga menciptakan momen-momen visi dan komprehensi yang memungkinkan orang berubah ke tingkat pengalaman dan kinerja yang baru.

Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali utama dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian dalam Mulyasa (2013:158) sebagai berikut.

Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana

dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategic dari keputusan yang diambilnya semakin besar pula. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi keputusan yang diambilnya pun lebih mengarah kepada hal-hal yang teknik operasional.

Banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi. Sutermeister (Mulyasa, 2013:159) mengemukakan ada beberapa faktor determinan terhadap kinerja antara lain *leadership climate, type of leadership, leaders* dari 33 faktor lain yang berpengaruh. Di samping itu, Sagir (Mulyasa, 2013:159) mengemukakan enam faktor yang turut menentukan kinerja, yaitu pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Dari ke enam faktor tersebut yang mendukung produktivitas guru, secara eksplisit dalam iklim kerja diuraikan pentingnya peran kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa peran kepemimpinan seorang kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan, dan mewujudkan visi menjadi aksi.

b. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah bagaimana anda bertindak, dan bukan tentang apa atau siapa anda. Perilaku adalah

suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan. Karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi, anda dapat menentukan kinerja anda. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat (Robin Stuart-Kottze dalam Wibowo, 2013:75).

Disiplin merupakan salah satu bentuk dari perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja guru dan sekolah. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi guru dalam melaksanakan aturan-aturan sekolah. Semakin tinggi disiplin kerja seorang guru, maka semakin tinggi kinerja guru tersebut.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, Blanchard, dan Johnson (Wibowo, 2014:83) mengemukakan bahwa kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, proses strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Amstrong dan Baron (Wibowo, 2014:84), yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berikut ini beberapa pendapat para pakar yang menjadi dasar The Achieve Model yang dirumuskan oleh Hersey dan Blanchard. John W. Atkinson (Wibowo, 2014:85) mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan.

Sementara itu, Lyman Porter dan Edward Lawler (Wibowo, 2014:85) berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Sementara itu, Jay Lorsch dan Paul Laurence (Wibowo, 2014:85) menggunakan pemahaman bahwa kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi, dan lingkungan.

Berdasarkan pendapat di atas, Hersey, Blanchard, dan Johnson merumuskan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE yaitu *Ability (knowledge and skill)*, *Clarity (understanding and role perception)*, *Help (organizational support)*, *Incentive (motivation atau willingness)*, *Evaluation (coaching dan performance feedback)*, *Validity (valid dan legal personnel practices)*, dan *Environment (Environment fit)*.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari guru maupun yang bersumber dari organisasi. Dari guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya, dan perilaku guru terutama disiplin. Sementara itu dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik kepemimpinan kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah dalam memberdayakan guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan peran kepemimpinan yang tepat, penegakan disiplin dapat dioptimalkan guna pencapaian kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pemberian penghargaan, persepsi dan pemberian motivasi yang tepat akan menunjang peningkatan kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Syofiatul Hidayah dengan judul penelitian Pengaruh Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Muara Bungo Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh karakteristik individu dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Muara Bungo. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik total sampel. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa karakteristik individu dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Muara Bungo.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Hilleria Parhusip dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh

kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sarudik. Pengambilan sampel menggunakan metode Simple random Sampling. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja guru di SMP Negeri 1 sarudk Kabupaten Tapanuli tengah akan semakin meningkat apabila kepemimpinan Kepala Sekolah dan komitmen guru lebih baik.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Subadi dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Tengah

C. Kerangka Berfikir

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru

Menurut pandangan Gallup (Luthans, 2014:554) menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah “pengendali utama” dari retensi dan loyalitas karyawan. Kepemimpinan tidak hanya mengubah individu dan organisasi tetap juga menciptakan momen-momen visi dan komprehensi yang memungkinkan orang berubah ke tingkat pengalaman dan kinerja yang baru.

Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah. Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsi sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga

kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif juga memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan sekolah.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan mempunyai hubungan yang baik terhadap bawahannya untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Artinya makin baik kepemimpinan kepala sekolah maka makin baik pula kinerja seorang guru. Demikian pula sebaliknya makin buruk kepemimpinan kepala sekolah maka makin rendah kinerja seorang guru.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, perusahaan harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan.

Menurut Simamora (2006:610) menyatakan bahwa: "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi".

Keith Davis (2003:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malhis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya makin tinggi disiplin kerja seorang guru maka makin tinggi pula hasil kinerja guru tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang guru maka makin rendah pula kinerja guru tersebut.

Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja guru

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

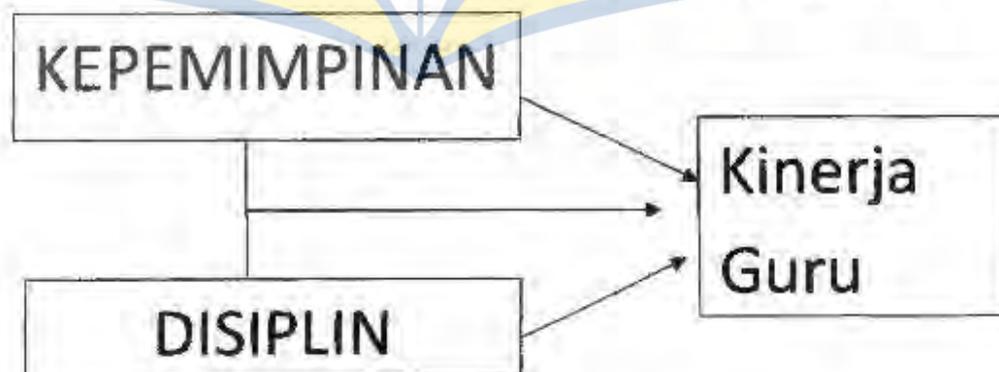
Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa: "Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana

kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat”.

Keith Davis (2003 : 129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan guru dalam menjalankan tugas utamanya.

Menurut Uzer Usman (2001:6) bahwa tugas utama guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Dari uraian kerangka berfikir di atas dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja diduga berpengaruh pada peningkatan kinerja guru yang dapat digambarkan dalam model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Teoritik

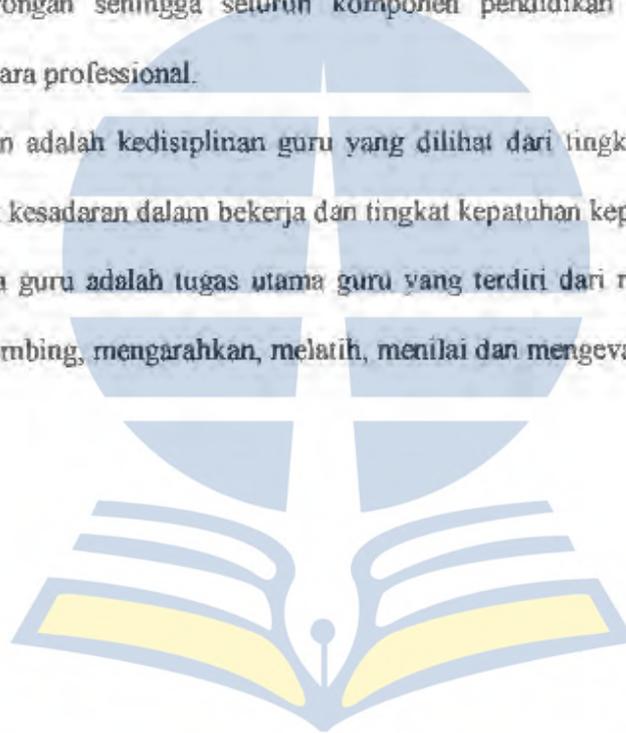
Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara.
3. Kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara.

E. Definisi Konseptual

1. Kepemimpinan adalah kemampuan kepala sekolah yang berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Peran tersebut dapat dilihat secara lebih rinci sebagai berikut:
 - a. Peran sebagai educator adalah kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidik.
 - b. Peran sebagai manager adalah kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan insititusi secara efektif dan efisien.
 - c. Peran sebagai administrator adalah kepala sekolah berperan dalam mengatur tai laksana system administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien.

- d. Peran sebagai supervisor adalah kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya.
 - e. Peran sebagai leader adalah kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama.
 - f. Peran sebagai inovator adalah kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas.
 - g. Peran sebagai motivator adalah kepala sekolah harus mampu member dorongan sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara professional.
2. Disiplin adalah kedisiplinan guru yang dilihat dari tingkat ketepatan waktu, tingkat kesadaran dalam bekerja dan tingkat kepatuhan kepada peraturan.
 3. Kinerja guru adalah tugas utama guru yang terdiri dari mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.



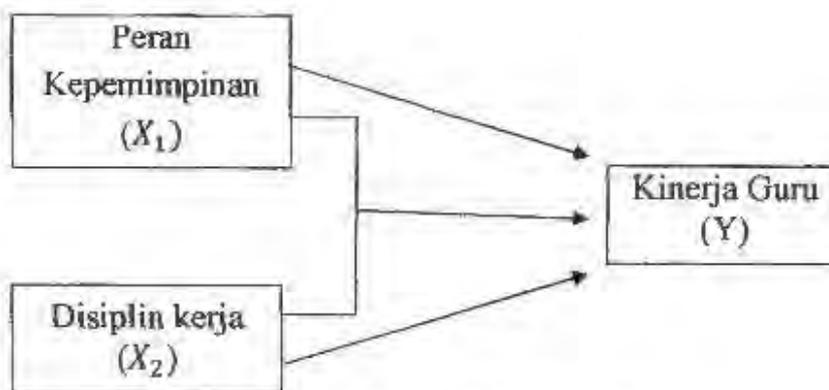
BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis 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, dan kesimpulannya bersifat generalisasi. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan besarnya hubungan satu variabel atau lebih terhadap variabel lainnya. Besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi.

Pemilihan metode ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang selanjutnya diberi notasi X_1 .
2. Disiplin berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang selanjutnya diberi notasi X_2 .
3. Kinerja guru berfungsi sebagai variabel terikat (*dependent variable*) yang selanjutnya diberi notasi Y .



Gambar 3.1 Model Analisis

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah guru SMPN se-Kecamatan Kulisusu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:91). Dalam penelitian ini, penulis mengambil 6 sekolah sebagai sampel yaitu SMPN 1 Kulisusu, SMPN 4 Kulisusu, SMPN 6 Kulisusu, SMPN 7 Kulisusu, SMPN 8 Kulisusu dan SMPN 9 Kulisusu. Berikut ini adalah jumlah guru SMP Negeri se-Kecamatan Kulisusu Kab. Buton Utara yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Jumlah Guru SMP Negeri se-Kecamatan Kulisusu

No	Nama sekolah	Jumlah guru
1.	SMP Negeri 1 Kulisusu	31
2.	SMP Negeri 4 Kulisusu	19
3.	SMP Negeri 6 Kulisusu	19
4.	SMP Negeri 7 Kulisusu	10
5.	SMP Negeri 8 Kulisusu	3
6.	SMP Negeri 9 Kulisusu	4
Jumlah Total Guru		86

Sumber: Data Pokok Pendidikan Dasar Buton Utara

C. Variabel dan Definisi Operasional

Untuk memperjelas dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis perlu dikemukakan batasan-batasan konsep variabel, dimensi (subvariabel) dan indikator-indikatornya. Hal ini untuk memudahkan jenis data primer dan sekunder, sifat data kualitatif dan kuantitatif serta skala ukurannya nominal/ordinal/ratio, yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah soal	Nomor soal
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) (Mulyasa, 2009 : 90)	1. Kepala sekolah sebagai educator	1. Memberikan pembinaan kepada guru 2. Memberikan pembinaan kepada siswa	3	1-3
	2. Kepala sekolah sebagai manajer	1. Membuat visi dan misi 2. Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program 3. Melakukan pengawasan program 4. Melakukan evaluasi program	4	4-7
	3. Kepala sekolah sebagai administrator	1. Pengadministrasian pelaksanaan program 2. Pendokumentasian hasil pelaksanaan program	2	8-9
	4. Kepala sekolah sebagai supervisor	1. Membuat program supervisi 2. Melaksanakan supervisi	2	10-11
	5. Kepala sekolah sebagai leader	1. Memberikan keteladanan kepada guru 2. Memberi keputusan yang tepat	2	12-13

	6. Kepala sekolah sebagai innovator	1. Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran	1 14
	7. Kepala sekolah sebagai motivator	1. Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru 2. Menciptakan suasana kerja yang kondusif	3 15-17
Disiplin Kerja (X ₂) (Fathoni, 2006 : 172)	1. Ketepatan Waktu	1. Tepat waktu 2. Efisien	4 1-4
	2. Kesadaran dalam bekerja	1. Tingkat kehadiran 2. Paham tugas 3. Tanggung Jawab 4. Pelaksanaan tugas 5. Kerjasama	8 5-12
	3. Kepatuhan pada Peraturan	1. Taat pada aturan 2. Sanksi	3 13-15
Kinerja Guru (Y) (Uzer Usman, 2001 : 6)	1. Mendidik	1. Mendidik ahlak Siswa	3 1-3
	2. Mengajar	1. Membuat perencanaan pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran	9 4-12
	3. Membimbing	1. Membimbing seluruh siswa dalam belajar 2. Membimbing siswa yang kesulitan belajar	2 13-14
	4. Mengarahkan	1. Mengarahkan siswa dalam belajar	2 15-16

	5. Melatih	1. Melatih kemampuan siswa	4	17-20
	6. Menilai	1. Menilai hasil kerja siswa	3	21-23
	7. Mengevaluasi	1. Melaksanakan evaluasi pembelajaran	3	24-26

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data kepemimpinan kepala sekolah (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) adalah angket model skala Likert yakni dengan option Sering (SR), Selalu (SL), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Masing-masing option diberikan bobot mulai dari 5 untuk sangat setuju hingga bobot 1 untuk option sangat tidak setuju.

Adapun kriteria penafsiran setiap variabel dilakukan berdasarkan tabel berikut ini.

Tabel 3.3 Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-Rata Skor	Penafsiran
4,2 – 5,0	Sangat baik
3,4 – 4,1	Baik
2,6 – 3,3	Cukup Baik
1,8 – 2,5	Kurang baik
1,0 – 1,7	Sangat kurang baik

Penyusunan instrumen dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1) menganalisis variabel menjadi indicator, 2) membuat kisi-kisi instrumen, 3) menyusun butir-butir instrument 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 antipasti, 4) melakukan uji coba instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner, wawancara dan observasi. Kuesioner dimaksudkan untuk menjangkau data tentang kepemimpinan, disiplin, dan kinerja guru. Sementara wawancara dimaksudkan untuk mengumpulkan data tambahan dari ketiga variabel penelitian. Adapun yang dijadikan sebagai informan dalam wawancara dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, koordinator pengawas, ketua komite sekolah. Kelengkapan data juga ditunjang oleh observasi.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2010:137) berpendapat agar hasil penelitian valid dan reliabel, butir-butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu test, maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran.

Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu, untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi pearson.

Adapun rumus korelasi pearson adalah :

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

Keterangan

r = korelasi validitas item yang dicari

x = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = skor total yang diperoleh subyek dari seluruh item

Σx = jumlah skor dalam distribusi x

Σy = jumlah skor dalam distribusi y

Σx^2 = jumlah kuadrat skor dalam distribusi x

Σy^2 = jumlah kuadrat skor dalam distribusi y

N = jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (reliable).

Untuk uji reliabilitas digunakan metode belah dua (*Split Half Method*) dari Spearman Brown. Metode belah dua ini dilakukan dengan cara membagi instrument menjadi dua belahan, bisa ganjil-genap dan bisa pula belahan pertama dan kedua dengan rumus :

$$r_{11} = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan ;

r_{11} = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan kesatu dan kedua kemudian dikorelasikan dengan rumus yang sama seperti uji validitas.

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

G. Teknik analisis data

Penelitian ini membahas bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja (baik secara parsial maupun bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 17 for windows. Berikut langkah-langkah analisis tersebut.

1) Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis data dilakukan 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 yang digunakan adalah uji normalitas data, 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 disiplin kerja (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 versi 17 dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

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 di ukur tingkat pengaruh

antar variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel bebas disiplin kerja (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 statistic, 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 $VIF = 10\%$.

Santoso (2012:236) menyebutkan bahwa pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah *mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) disekitar angka 1 dan koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5)*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini akan menguji data variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel bebas disiplin kerja (X_2) serta data variabel terikat kinerja guru (Y), apakah nilai residualnya mempunyai varians yang berbeda. Metode uji heteroskedastisitas dilakukan dengan korelasi Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual.

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Selain itu, uji asumsi heteroskedastisitas juga dilakukan melalui interpretasi 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 (Sunnyoto, 2008:83). Pada persamaan regresi yang baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji Hipotesis

Penelitian ini membahas bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja (baik secara parsial maupun secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk analisis data yang digunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh dia 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 = Disiplin kerja

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi

a. Uji secara bersama (Uji F)

Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja (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_a ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

b. 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 Lutfi (2012:102) 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 TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

Kecamatan Kulisusu memiliki 10 SMP yang terdiri dari 6 SMP Negeri dan 4 SMP Satu Atap. Adapun obyek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari 6 SMP Negeri yaitu SMP Negeri 1 Kulisusu, SMP Negeri 4 Kulisusu, SMP Negeri 6 Kulisusu, SMP Negeri 7 Kulisusu, SMP Negeri 8 Kulisusu dan SMP Negeri 9 Kulisusu. Berikut ini profil dari masing-masing sekolah tersebut.

a. SMP Negeri 1 Kulisusu

SMP Negeri 1 Kulisusu berdiri pada tahun 1965 terletak di Kelurahan Sara'Ea, Kecamatan Kulisusu. Dengan luas area 3,75 Ha, terdiri dari kantor, ruang belajar, laboratorium, aula, masjid, perpustakaan, gedung keterampilan, dan gudang, serta beberapa fasilitas pendukung lainnya.

1) Data siswa 3 tahun terakhir

Tabel 4.1
Jumlah siswa SMPN 1 Kulisusu 3 tahun terakhir

No	Tahun pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah	
		J. Siswa	Rombel	J. siswa	rombel	J. Siswa	rombel	Siswa	Rombel
1	2013/2014	203	8	199	8	199	8	601	24
2	2012/2013	209	8	293	8	157	6	571	22
3	2011/2012	214	7	158	7	148	7	520	21

Sumber: SMP Negeri 1 Kulisusu

Data tersebut menunjukkan jumlah siswa SMP Negeri 1 Kulisusu selama 3 tahun terakhir mengalami peningkatan.

2) Data Guru

Tabel 4.2

Jumlah guru SMPN 1 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	10	32,26
2	Perempuan	21	67,74
	Jumlah	31	100

Sumber: SMP Negeri 1 Kulisusu

Dari data tersebut menunjukkan guru SMPN 1 Kulisusu paling banyak adalah perempuan yaitu 21 orang atau 67,74%. Guru dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 30 orang dan 1 orang pendidikan terakhir D2. Sedangkan yang sudah ikut diklat sertifikasi sebanyak 16 orang. Dengan demikian, jumlah tenaga pengajar sudah memenuhi syarat dan cukup sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang diampu.

b. SMP Negeri 4 Kulisusu

SMP Negeri 4 Kulisusu berdiri pada tahun 1997 terletak di Kelurahan Lemo, Kec. Kulisusu. Dengan luas area 2 Ha, terdiri dari kantor, ruang belajar, laboratorium, perpustakaan, dan gudang, serta beberapa fasilitas pendukung lainnya.

1) Data siswa 3 tahun terakhir

Tabel 4.3

Jumlah siswa SMPN 4 Kulisusu 3 tahun terakhir

No	Tahun pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah	
		J. Siswa	Rombel	J. siswa	Rombel	J. Siswa	rombel	Siswa	rombel
1	2013/2014	112	5	86	4	74	3	272	12
2	2012/2013	86	4	74	3	85	3	245	20
3	2011/2012	74	3	85	3	78	3	237	9

Sumber: SMP Negeri 4 Kulisusu

Data tersebut menunjukkan jumlah siswa SMP Negeri 4 Kulisusu selama 3 tahun terakhir mengalami peningkatan.

2) Data Guru

Tabel 4.4
Jumlah guru SMPN 4 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	8	42,11
2	Perempuan	11	57,89
	Jumlah	19	100

Sumber: SMP Negeri 4 Kulisusu

Dari data tersebut menunjukkan guru SMPN 4 Kulisusu paling banyak adalah perempuan yaitu 11 orang atau 57,89%. Semua guru sudah memiliki tingkat pendidikan terakhir S1. Sedangkan yang sudah ikut diklat sertifikasi sebanyak 12 orang. Dengan demikian, jumlah tenaga pengajar sudah memenuhi syarat dan cukup sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang diampu.

c. SMP Negeri 6 Kulisusu

SMP Negeri 6 Kulisusu berdiri pada tahun 2002 terletak di Kelurahan Sara`Ea, Kec. Kulisusu. Dengan luas area 8100 m², terdiri dari kantor, ruang belajar, laboratorium, perpustakaan, musholah, mess guru, dan gudang serta beberapa fasilitas pendukung lainnya.

1) Data siswa 3 tahun terakhir

Tabel 4.5
Jumlah siswa SMPN 6 Kulisusu 3 tahun terakhir

No	Tahun pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah	
		J.Siswa	Rombel	J. siswa	rombel	J. Siswa	rombel	Siswa	rombel
1	2013/2014	96	4	116	4	104	4	316	12
2	2012/2013	109	4	99	4	98	4	306	12
3	2011/2012	96	4	93	4	133	4	322	12

Sumber: SMP Negeri 6 Kulisusu

Data tersebut menunjukkan jumlah siswa SMP Negeri 6 Kulisusu selama 3 tahun terakhir menunjukkan penurunan.

2) Data Guru

Tabel 4.6

Jumlah guru SMPN 6 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	6	31,58
2	Perempuan	13	68,42
	Jumlah	19	100

Sumber: SMP Negeri 6 Kulisusu

Dari data tersebut menunjukkan guru SMPN 6 Kulisusu paling banyak adalah perempuan yaitu 13 orang atau 68.42%. Guru dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 orang dan D2 sebanyak 1 orang. Sedangkan yang sudah ikut diklat sertifikasi sebanyak 11 orang. Dengan demikian, jumlah tenaga pengajar sudah memenuhi syarat dan cukup sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang di ampu.

d. SMP Negeri 7 Kulisusu

SMP Negeri 7 Kulisusu berdiri pada tahun 2007 terletak di Desa Kalibu, Kec. Kulisusu. Dengan luas area 11.167 m², terdiri dari kantor, ruang belajar, laboratorium, perpustakaan, masjid, dan mess guru, serta beberapa fasilitas pendukung lainnya.

1) Data siswa 3 tahun terakhir

Tabel 4.7
Jumlah siswa SMPN 7 Kulisusu 3 tahun terakhir

No	Tahun pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah	
		J.Siswa	Rombel	J. siswa	rombel	J. Siswa	rombel	Siswa	Rombel
1	2013/2014	34	1	35	1	28	2	97	3
2	2012/2013	34	1	35	2	28	2	97	6
3	2011/2012	38	2	39	2	38	2	105	6

Sumber: SMP Negeri 7 Kulisusu

Data tersebut menunjukkan jumlah siswa SMP Negeri 7 Kulisusu selama 3 tahun terakhir menunjukkan penurunan.

2) Data Guru

Tabel 4.8
Jumlah guru SMPN 7 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	4	40
2	Perempuan	6	60
	Jumlah	10	100

Sumber: SMP Negeri 7 Kulisusu

Dari data tersebut menunjukkan guru SMPN 7 Kulisusu paling banyak adalah perempuan yaitu 6 orang atau 60%. Guru dengan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang, dan S1 sebanyak 8. Sedangkan yang sudah ikut diklat sertifikasi sebanyak 4 orang. Dengan demikian, jumlah tenaga pengajar sudah memenuhi syarat dan cukup sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang diampu.

e. SMP Negeri 8 Kulisusu

SMP Negeri 8 Kulisusu berdiri pada tahun 2 Juli 2012 terletak di Desa Tomoahi, Kec. Kulisusu. Dengan luas area 7.000 m², terdiri dari kantor, ruang belajar, laboratorium, dan perpustakaan, serta beberapa fasilitas pendukung lainnya.

1) Data siswa 2 tahun terakhir

Tabel 4.9
Jumlah siswa SMPN 8 Kulisusu 2 tahun terakhir

No	Tahun pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah	
		J. Siswa	Rombel	J. siswa	rombel	J. Siswa	rombel	Siswa	Rombel
1	2013/2014	23	1	25	1			48	1
2	2012/2013	25	1					25	1

Sumber: SMP Negeri 8 Kulisusu

Data tersebut menunjukkan jumlah siswa SMP Negeri 8 Kulisusu selama 2 tahun terakhir menunjukkan peningkatan.

2) Data Guru

Tabel 4.10
Jumlah guru SMPN 8 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	1	33,33
2	Perempuan	2	66,67
	Jumlah	3	100

Sumber: SMP Negeri 8 Kulisusu

Dari data tersebut menunjukkan guru SMPN 8 Kulisusu paling banyak adalah perempuan yaitu 2 orang atau 66,67%. Semua guru sudah memiliki tingkat pendidikan terakhir S1. Sedangkan yang sudah ikut diklat sertifikasi sebanyak 1

orang. Dengan demikian, jumlah tenaga pengajar sudah memenuhi syarat dan cukup sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang di ampu.

f. SMP Negeri 9 Kulisusu

SMP Negeri 9 Kulisusu merupakan sekolah baru yang berdiri pada tahun 2013 terletak di Desa Linsowu, Kec. Kulisusu. Dengan luas area 6.300 m², terdiri dari kantor, ruang belajar, musholah, dan perpustakaan, serta beberapa fasilitas pendukung lainnya.

1) Data siswa

Tabel 4.11
Jumlah siswa SMPN 9 Kulisusu

No	Tahun pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah	
		J. Siswa	Rombel	J. siswa	Rombel	J. Siswa	rombel	Siswa	Rombel
1	2013/2014	18	1					18	1

Sumber: SMP Negeri 9 Kulisusu

Data tersebut menunjukkan SMP Negeri 9 Kulisusu baru menerima siswa baru pada tahun 2013/2014.

2) Data Guru

Tabel 4.12
Jumlah guru SMPN 9 Kulisusu berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	1	25%
2	Perempuan	3	75%
	Jumlah	4	100

Sumber: SMP Negeri 9 Kulisusu

Dari data tersebut menunjukkan guru SMPN 9 Kulisusu paling banyak adalah perempuan yaitu 3 orang atau 75%. Semua guru sudah memiliki tingkat pendidikan terakhir S1. Sedangkan yang sudah ikut diklat sertifikasi sebanyak 1

orang. Dengan demikian, jumlah tenaga pengajar sudah memenuhi syarat dan cukup sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang di ampu.

2. Uji Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari variabel kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 17 item, disiplin kerja 15 item dan kinerja guru 26 item pernyataan.

a. Uji Validitas

Pengujian tingkat validitas item digunakan analisis validitas item, artinya mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Menurut Sugiyono (2005) bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila nilai Sig. (2-tailed) kurang dari nilai alpha 5% sehingga apabila nilai dari Sig. (2-tailed) lebih dari 5% maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun hasil validitas butir pernyataan setiap item disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Item Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah (X₁)

Butir Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Nilai Alpha	Ket	Butir Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Nilai Alpha	Ket
X1_1	0.000	0,05	Valid	X1_10	0.000	0,05	Valid
X1_2	0.000		Valid	X1_11	0.000		Valid
X1_3	0.104		Tidak Valid	X1_12	0.000		Valid
X1_4	0.000		Valid	X1_13	0.000		Valid
X1_5	0.000		Valid	X1_14	0.000		Valid
X1_6	0.000		Valid	X1_15	0.000		Valid
X1_7	0.000		Valid	X1_16	0.000		Valid
X1_8	0.000		Valid	X1_17	0.000		Valid
X1_9	0.000		Valid				

Sumber : Lampiran uji validitas

Dari data di atas, tampak bahwa setiap item variabel kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori valid kecuali butir 3. Karena itu, dalam analisis selanjutnya, butir 3 akan didiskualifikasi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Item Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Butir Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Nilai Alpha	Ket	Butir Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Nilai Alpha	Ket
X ₃ _1	0.003	0,05	Valid	X ₃ _9	0.012	0,05	Valid
X ₃ _2	0.000		Valid	X ₃ _10	0.001		Valid
X ₃ _3	0.000		Valid	X ₃ _11	0.000		Valid
X ₃ _4	0.001		Valid	X ₃ _12	0.000		Valid
X ₃ _5	0.000		Valid	X ₃ _13	0.000		Valid
X ₃ _6	0.000		Valid	X ₃ _14	0.809		Tidak Valid
X ₃ _7	0.048		Valid	X ₃ _15	0.000		Valid
X ₃ _8	0.001		Valid				

Sumber : Lampiran uji validitas

Dari data di atas, tampak bahwa setiap item variabel Disiplin Kerja Pegawai berada pada kategori valid kecuali butir 14. Karena itu, dalam analisis selanjutnya, butir 14 akan didiskualifikasi.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja Guru (Y)

Butir Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Nilai Alpha	Ket	Butir Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Nilai Alpha	Ket
Y_1	0.000	0.05	Valid	Y_14	0.000	0.05	Valid
Y_2	0.007		Valid	Y_15	0.595		Tidak Valid
Y_3	0.000		Valid	Y_16	0.003		Valid
Y_4	0.000		Valid	Y_17	0.009		Valid
Y_5	0.000		Valid	Y_18	0.000		Valid
Y_6	0.000		Valid	Y_19	0.000		Valid
Y_7	0.004		Valid	Y_20	0.012		Valid
Y_8	0.001		Valid	Y_21	0.181		Tidak Valid
Y_9	0.008		Valid	Y_22	0.012		Valid
Y_10	0.009		Valid	Y_23	0.000		Valid
Y_11	0.000		Valid	Y_24	0.007		Valid
Y_12	0.000		Valid	Y_25	0.007		Valid
Y_13	0.000		Valid	Y_26	0.022		Valid

Sumber : Lampiran uji validitas

Dari data di atas, tampak bahwa setiap item variabel Disiplin Kerja Pegawai berada pada kategori valid kecuali butir 15 dan 21. Karena itu, dalam analisis selanjutnya, butir 15 dan 21 akan didiskualifikasi

Berdasarkan tabel 4.1 sampai dengan tabel 4.3 diperoleh informasi mengenai tingkat validitas, seluruh item yang dinyatakan valid dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini setelah item yang tidak valid didiskualifikasi. Hasil pengujian secara lengkap dapat dilihat pada lampiran

rekapitulasi tingkat validitas item pernyataan instrument penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Item Pernyataan Instrumen

Kuesioner Variabel	Valid		Tidak Valid		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	16	94%	1	6%	17	100%
Disiplin Kerja (X_2)	14	93%	1	7%	15	100%
Kinerja Guru (Y)	24	92%	2	8%	26	100%
Jumlah	54	93%	4	7%	58	100%

Sumber : Lampiran uji validitas

Berdasarkan data tabel di atas, ternyata seluruh item pernyataan merupakan item yang terpilih dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (kuesioner).

b. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dalam penelitian ini juga dilakukan uji reliabilitas instrumen. Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17 sehingga diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen sebagaimana terlampir. Dari pengujian reliabilitas teknik split half

dengan koefisien internal Spearman Brown nampak bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliabel sesuai dengan yang direkomendasikan Sugiyono (2004:178) yang menyatakan bahwa batas minimum reliabilitas yang dapat diterima adalah koefisien positif.

Reliabilitas untuk kuesioner masing-masing variabel disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Kriteria
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	0,819	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,674	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,770	Reliabel

Sumber : Lampiran uji validitas reliabilitas

Nilai reliabilitas dari variabel Tabel 4.5 tersebut di atas memberikan indikasi bahwa reliabilitas keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Dengan demikian semua instrumen yang digunakan adalah reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variasi data yang telah dikumpulkan melalui instrumen penelitian variabel kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, maupun Kinerja Guru.

b. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMPN Kabupaten Buton Utara

Bagian ini akan menguraikan bagaimana gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMPN di Kabupaten Buton Utara. Gambaran mengenai hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.18
Pendapat responden mengenai:
Indikator memberikan pembinaan kepada guru

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Prosentase
Selalu	5	42	210	48.84
Sering	4	26	104	30.23
Kadang-kadang	3	15	45	17.44
Jarang	2	2	4	2.33
Tidak Pernah	1	1	1	1.16
Total		86	364	100
Rata-Rata Skor			4.23	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru, mayoritas menyatakan “selalu” yakni sebanyak 48,84% pilihan responden. Sedangkan yang berpendapat “jarang” sebanyak 2,33% pilihan responden dan pendapat “tidak pernah” sebanyak 1,16%, dengan rata-rata skor sebesar 4.23.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru berada pada kategori baik.

Tabel 4.19
Pendapat responden mengenai:
Indikator Memberikan pembinaan kepada siswa

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	14	70	16.28
Sering	4	14	56	16.28
Kadang-Kadang	3	37	111	43.02
Jarang	2	13	26	15.12
Tidak Pernah	1	8	8	9.30
Total		86	271	100
Rata-Rata Skor			3.15	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kepada siswa adalah “kadang-kadang” yakni sebanyak 43,02%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 15,12%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” sebanyak 9,30% dengan rata-rata skor sebesar 3,15.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah kepala dalam memberikan pembinaan kepada siswa berada pada kategori cukup baik.

Tabel 4.20
Pendapat responden mengenai:
Indikator Membuat visi dan misi

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	34	170	39.53
Sering	4	22	88	25.58
Kadang-Kadang	3	16	48	18.60
Jarang	2	6	12	6.98
Tidak Pernah	1	8	8	9.30
Total		86	326	100
Rata-Rata Skor			3.79	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam membuat visi dan misi adalah “Selalu” yakni sebanyak 39,53%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 6,98%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” sebanyak 9,30% dengan rata-rata skor sebesar 3,79.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam membuat visi dan misi berada pada kategori baik.

Tabel 4.21

Pendapat responden mengenai:

Indikator Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	35	175	40.70
Sering	4	25	100	29.07
Kadang-Kadang	3	22	66	25.58
Jarang	2	0	0	0.00
Tidak Pernah	1	4	4	4.65
Total		86	345	100
Rata-Rata Skor			4.01	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program adalah “Selalu” yakni sebanyak 40,70%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” sebanyak 4,65% dengan rata-rata skor sebesar 4,01.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program berada pada kategori baik.

Tabel 4.22
Pendapat responden mengenai:
Indikator Melakukan pengawasan program

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	27	135	31.40
Sering	4	37	148	43.02
Kadang-Kadang	3	14	42	16.28
Jarang	2	7	14	8.14
Tidak Pernah	1	1	1	1.16
Total		86	340	100
Rata-Rata Skor			3.95	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Melakukan pengawasan program adalah "Sering" yakni sebanyak 43,02%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat "jarang" sebanyak 8,14%, dan pilihan responden yang berpendapat "tidak pernah" sebanyak 1,16% dengan rata-rata skor sebesar 3,95.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Melakukan pengawasan program berada pada kategori baik.

Tabel 4.23
Pendapat responden mengenai:
Indikator Melakukan evaluasi program

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	22	110	25.58
Sering	4	36	144	41.86
Kadang-Kadang	3	22	66	25.58
Jarang	2	5	10	5.81
Tidak Pernah	1	1	1	1.16
Total		86	331	100
Rata-Rata Skor			3.85	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Melakukan evaluasi program adalah “Sering” yakni sebanyak 41,86%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 5,81%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” sebanyak 1,16% dengan rata-rata skor sebesar 3,85.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Melakukan evaluasi program berada pada kategori baik.

Tabel 4.24
Pendapat responden mengenai:
Indikator Pengadministrasian pelaksanaan program

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	40	200	46.51
Sering	4	31	124	36.05
Kadang-Kadang	3	11	33	12.79
Jarang	2	3	6	3.49
Tidak Pernah	1	1	1	1.16
Total		86	364	100
Rata-Rata Skor			4.23	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Pengadministrasian pelaksanaan program adalah “Selalu” yakni sebanyak 46,51%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” hanya 3,49%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” hanya 1,16% dengan rata-rata skor sebesar 4,23.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Pengadministrasian pelaksanaan program berada pada kategori baik.

Tabel 4.25

Pendapat responden mengenai:

Indikator Pendokumentasian hasil pelaksanaan program

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	27	135	31.40
Sering	4	31	124	36.05
Kadang-Kadang	3	22	66	25.58
Jarang	2	3	6	3.49
Tidak Pernah	1	3	3	3.49
Total		86	334	100
Rata-Rata Skor			3.88	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Pendokumentasian hasil pelaksanaan program adalah “Sering” yakni sebanyak 36,05%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” hanya 3,49%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” hanya 3,49% dengan rata-rata skor sebesar 3,88.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Pendokumentasian hasil pelaksanaan program berada pada kategori baik.

Tabel 4.26

Pendapat responden mengenai:

Indikator Membuat program supervisi

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	18	90	20.93
Sering	4	32	128	37.21
Kadang-Kadang	3	25	75	29.07
Jarang	2	7	14	8.14
Tidak Pernah	1	4	4	4.65
Total		86	311	100
Rata-Rata Skor			3.62	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Membuat program

supervisi adalah “Sering” yakni sebanyak 37,21%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” hanya 8,14%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” hanya 4,65% dengan rata-rata skor sebesar 3,62.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Membuat program supervisi berada pada kategori baik.

Tabel 4.27
Pendapat responden mengenai:
Indikator Melaksanakan supervisi

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	16	80	18.60
Sering	4	24	96	27.91
Kadang-Kadang	3	33	99	38.37
Jarang	2	7	14	8.14
Tidak Pernah	1	6	6	6.98
Total		86	295	100
Rata-Rata Skor			3.43	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Melaksanakan supervisi adalah “Kadang-Kadang” yakni sebanyak 38,37%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” hanya 8,14%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” hanya 6,98% dengan rata-rata skor sebesar 3,43.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Melaksanakan supervisi berada pada kategori baik.

Tabel 4.28

Pendapat responden mengenai:
Indikator Memberikan keteladanan kepada guru

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	40	200	46.51
Sering	4	39	156	45.35
Kadang-Kadang	3	6	18	6.98
Jarang	2	1	2	1.16
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		86	376	100
Rata-Rata Skor			4.37	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan keteladanan kepada guru adalah "Selalu" yakni sebanyak 46,51%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat "jarang" hanya 1,16%, dengan rata-rata skor sebesar 4,37.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan keteladanan kepada guru berada pada kategori baik.

Tabel 4.29

Pendapat responden mengenai :
Indikator Memberi keputusan yang tepat

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	44	220	51.16
Sering	4	23	92	26.74
Kadang-Kadang	3	19	57	22.09
Jarang	2	0	0	0.00
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		86	369	100
Rata-Rata Skor			4.29	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam memberi keputusan

yang tepat adalah “Selalu” yakni sebanyak 51,16%, dan tidak ada pilihan responden yang berpendapat “jarang” maupun “tidak pernah”. Rata-rata skor diperoleh sebesar 4,29.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam memberi keputusan yang tepat berada pada kategori baik.

Tabel 4.30

Pendapat responden mengenai:

Indikator Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	33	165	38.37
Sering	4	24	96	27.91
Kadang-Kadang	3	21	63	24.42
Jarang	2	6	12	6.98
Tidak Pernah	1	2	2	2.33
Total		86	338	100
Rata-Rata Skor			3.93	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran adalah “Selalu” yakni sebanyak 38,37%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” hanya 6,98%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” hanya 2,33% dengan rata-rata skor sebesar 3,93.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran berada pada kategori baik.

Tabel 4.31

Pendapat responden mengenai:

Indikator Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	29	145	16.86
Sering	4	41	164	23.84
Kadang-Kadang	3	45	135	26.16
Jarang	2	30	60	17.44
Tidak Pernah	1	27	27	15.70
Total		172	531	100
Rata-Rata Skor			3.09	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru adalah “Kadang-kadang” yakni sebanyak 26,16%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 17,44%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” sebanyak 15,70% dengan rata-rata skor sebesar 3,09.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru berada pada kategori Cukup baik.

Tabel 4.32

Pendapat responden mengenai:

Indikator Menciptakan suasana kerja yang kondusif

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	47	235	54.65
Sering	4	27	108	31.40
Kadang-Kadang	3	10	30	11.63
Jarang	2	2	4	2.33
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		86	377	100
Rata-Rata Skor			4.38	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Menciptakan suasana kerja yang kondusif adalah “Selalu” yakni sebanyak 54,65%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” hanya 2,33% dengan rata-rata skor sebesar 4,38.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Menciptakan suasana kerja yang kondusif berada pada kategori baik.

c. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja Guru di SMPN Kabupaten Buton Utara

Bagian ini akan menguraikan bagaimana gambaran mengenai Disiplin kerja guru tingkat SMPN di Kabupaten Buton Utara. Gambaran mengenai hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.33
Pendapat responden mengenai:
Indikator Tepat waktu

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	87	435	50.58
Sering	4	60	240	34.88
Kadang-Kadang	3	23	69	13.37
Jarang	2	1	2	0.58
Tidak Pernah	1	1	1	0.58
Total		172	747	100
Rata-Rata Skor			4.34	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal tepat waktu adalah “Selalu”

yakni sebanyak 50,58%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 0,58%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” sebanyak 0,58% dengan rata-rata skor sebesar 4,34.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal tepat waktu berada pada kategori baik.

Tabel 4.34
Pendapat responden mengenai:
Indikator Efisien

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	93	465	54.07
Sering	4	69	276	40.12
Kadang-Kadang	3	8	24	4.65
Jarang	2	2	4	1.16
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		172	769	100
Rata-Rata Skor			4.47	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal efisien adalah “Selalu” yakni sebanyak 54,07%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” hanya 1,16% dengan rata-rata skor sebesar 4,47.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal efisien berada pada kategori sangat baik.

Tabel 4.35
Pendapat responden mengenai:
Indikator Tingkat kehadiran

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	107	535	41.47
Sering	4	100	400	38.76
Kadang-Kadang	3	49	147	18.99
Jarang	2	1	2	0.39
Tidak Pernah	1	1	1	0.39
Total		258	1085	100
Rata-Rata Skor			4.21	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai Disiplin kerja guru dalam hal Tingkat kehadiran adalah “Selalu” yakni sebanyak 41,47%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 0,39%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” sebanyak 0,39% dengan rata-rata skor sebesar 4,21.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai Disiplin kerja guru dalam hal Tingkat kehadiran berada pada kategori baik.

Tabel 4.36
Pendapat responden mengenai:
Indikator Paham tugas

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	78	390	45.35
Sering	4	61	244	35.47
Kadang-Kadang	3	32	96	18.60
Jarang	2	1	2	0.58
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		172	732	100
Rata-Rata Skor			4.26	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal paham tugas adalah “Selalu” yakni sebanyak 45,35%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” hanya 0,58% dengan rata-rata skor sebesar 4,26.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal paham tugas berada pada kategori baik.

Tabel 4.37
Pendapat responden mengenai:
Indikator Tanggung Jawab

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	41	205	47.67
Sering	4	28	112	32.56
Kadang-Kadang	3	17	51	19.77
Jarang	2	0	0	0.00
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		86	368	100
Rata-Rata Skor			4.28	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal tanggung jawab adalah “Selalu” yakni sebanyak 47,65%, dan tidak ada pilihan responden yang berpendapat “jarang” maupun “tidak pernah”. rata-rata skor diperoleh sebesar 4,28.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal tanggung Jawab berada pada kategori baik.

Tabel 4.38
Pendapat responden mengenai:
Indikator Pelaksanaan tugas

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	33	165	38.37
Sering	4	35	140	40.70
Kadang-Kadang	3	18	54	20.93
Jarang	2	0	0	0.00
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		86	359	100
Rata-Rata Skor			4.17	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal pelaksanaan tugas adalah “Sering” yakni sebanyak 40,70%, dan tidak ada pilihan responden yang berpendapat “jarang” maupun “tidak pernah”. rata-rata skor diperoleh sebesar 4,17.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal pelaksanaan tugas berada pada kategori baik.

Tabel 4.39
Pendapat responden mengenai:
Indikator Kerjasama

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	37	185	43.02
Sering	4	36	144	41.86
Kadang-Kadang	3	12	36	13.95
Jarang	2	1	2	1.16
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		86	367	100
Rata-Rata Skor			4.27	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal kerjasama adalah “Selalu” yakni sebanyak 43,02%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” hanya 1,16% dengan rata-rata skor sebesar 4,27.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal kerjasama berada pada kategori baik.

Tabel 4.40
Pendapat responden mengenai:
Indikator Taat pada aturan

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	38	190	44.19
Sering	4	30	120	34.88
Kadang-Kadang	3	17	51	19.77
Jarang	2	1	2	1.16
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		86	363	100
Rata-Rata Skor			4.22	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal taat pada aturan adalah “Selalu” yakni sebanyak 44,19%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” hanya 1,16% dengan rata-rata skor sebesar 4,22.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal taat pada aturan berada pada kategori baik.

Tabel 4.41
Pendapat responden mengenai:
Indikator Sangsi

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	16	80	18.60
Sering	4	34	136	39.53
Kadang-Kadang	3	27	81	31.40
Jarang	2	6	12	6.98
Tidak Pernah	1	3	3	3.49
Total		86	312	100
Rata-Rata Skor			3.63	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal sangsi adalah “Sering” yakni sebanyak 39,53%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 6,98%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” sebanyak 3,49% dengan rata-rata skor sebesar 3,63.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai disiplin kerja guru dalam hal sangsi berada pada kategori baik.

d. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru di SMPN Kabupaten Buton Utara

Bagian ini akan menguraikan bagaimana gambaran mengenai Kinerja guru tingkat SMPN di Kabupaten Buton Utara. Gambaran mengenai hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.42

Pendapat responden mengenai:
Indikator Mendidik akhlak Siswa

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	132	660	51.16
Sering	4	86	344	33.33
Kadang-Kadang	3	37	111	14.34
Jarang	2	3	6	1.16
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		258	1121	100
Rata-Rata Skor			4.34	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal mendidik akhlak siswa adalah “Selalu” yakni sebanyak 51,16%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 1,16%, dengan rata-rata skor sebesar 4,34.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal mendidik akhlak siswa berada pada kategori baik.

Tabel 4.43

Pendapat responden mengenai:
Indikator Membuat perencanaan pembelajaran

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	132	660	51.16
Sering	4	80	320	31.01
Kadang-Kadang	3	40	120	15.50
Jarang	2	6	12	2.33
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		258	1112	100
Rata-Rata Skor			4.31	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal membuat perencanaan pembelajaran

adalah “selalu” yakni sebanyak 51,16%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 2,33%, dengan rata-rata skor sebesar 4,31.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal membuat perencanaan pembelajaran berada pada kategori baik.

Tabel 4.44
Pendapat responden mengenai:
Indikator Melaksanakan pembelajaran

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	228	1140	44.19
Sering	4	189	756	36.63
Kadang-Kadang	3	90	270	17.44
Jarang	2	9	18	1.74
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		516	2184	100
Rata-Rata Skor			4.23	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal melaksanakan pembelajaran adalah “Selalu” yakni sebanyak 44.19%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 1,74%, dengan rata-rata skor sebesar 4,23.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal melaksanakan pembelajaran berada pada kategori baik.

Tabel 4.45

Pendapat responden mengenai:

Indikator Membimbing seluruh siswa dalam belajar

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	27	135	31.40
Sering	4	46	184	53.49
Kadang-Kadang	3	11	33	12.79
Jarang	2	2	4	2.33
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		86	356	100
Rata-Rata Skor			4.14	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai Kinerja guru dalam hal Membimbing seluruh siswa dalam belajar adalah "Sering" yakni sebanyak 53,49%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat "jarang" sebanyak 2,33%, dengan rata-rata skor sebesar 4,14.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal Membimbing seluruh siswa dalam belajar berada pada kategori baik.

Tabel 4.46

Pendapat responden mengenai:

Indikator Membimbing siswa yang kesulitan belajar

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	37	185	43.02
Sering	4	32	128	37.21
Kadang-Kadang	3	15	45	17.44
Jarang	2	2	4	2.33
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		86	362	100
Rata-Rata Skor			4.21	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal membimbing siswa yang kesulitan

belajar adalah “selalu” yakni sebanyak 43,02%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 2,33%, dengan rata-rata skor sebesar 4,21.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal membimbing siswa yang kesulitan belajar berada pada kategori baik.

Tabel 4.47
Pendapat responden mengenai:
Indikator Mengarahkan siswa dalam belajar

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	33	165	38.37
Sering	4	42	168	48.84
Kadang-Kadang	3	8	24	9.30
Jarang	2	2	4	2.33
Tidak Pernah	1	1	1	1.16
Total		86	362	100
Rata-Rata Skor			4.21	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal mengarahkan siswa dalam belajar adalah “sering” yakni sebanyak 48,84%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 2,33%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” hanya 1,16% dengan rata-rata skor sebesar 4,34.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal mengarahkan siswa dalam belajar berada pada kategori baik.

Tabel 4.48
Pendapat responden mengenai:
Indikator Melatih kemampuan siswa

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	134	670	38.95
Sering	4	134	536	38.95
Kadang-Kadang	3	58	174	16.86
Jarang	2	15	30	4.36
Tidak Pernah	1	3	3	0.87
Total		344	1413	100
Rata-Rata Skor			4.11	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal melatih kemampuan siswa adalah “selalu” dan “sering” yakni sebanyak 38,95%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 4,36%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” hanya 0,87% dengan rata-rata skor sebesar 4,11.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal melatih kemampuan siswa berada pada kategori baik.

Tabel 4.49
Pendapat responden mengenai:
Indikator Menilai hasil kerja siswa

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	49	245	28.49
Sering	4	77	308	44.77
Kadang-Kadang	3	34	102	19.77
Jarang	2	9	18	5.23
Tidak Pernah	1	3	3	1.74
Total		172	676	100
Rata-Rata Skor			3.93	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal menilai hasil kerja siswa adalah

“Sering” yakni sebanyak 44,77%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 5,23%, dan pilihan responden yang berpendapat “tidak pernah” hanya 1,74% dengan rata-rata skor sebesar 3,93.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal menilai hasil kerja siswa berada pada kategori baik.

Tabel 4.50

Pendapat responden mengenai:
Indikator Melaksanakan evaluasi pembelajaran

Pendapat	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
Selalu	5	54	270	20.93
Sering	4	112	448	43.41
Kadang-Kadang	3	82	246	31.78
Jarang	2	10	20	3.88
Tidak Pernah	1	0	0	0.00
Total		258	984	100
Rata-Rata Skor			3.81	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa mayoritas pendapat responden mengenai Kinerja guru dalam hal Melaksanakan evaluasi pembelajaran adalah “Sering” yakni sebanyak 43,41%. Sedangkan pilihan responden yang berpendapat “jarang” sebanyak 3,88%, dengan rata-rata skor sebesar 3,81.

Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja guru dalam hal Melaksanakan evaluasi pembelajaran berada pada kategori baik.

Sesuai dengan pendapat responden secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.51
 Kategori Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah tingkat SMPN
 kabupaten Buton Utara untuk setiap indikator

Dimensi	Indikator	Rata-Rata		Kategori	
		Indikator	Dimensi	Indikator	Dimensi
Kepala Sekolah Sebagai Edukator	Memberikan pembinaan kepada guru	4.23	3.69	Sangat Baik	Baik
	Memberikan pembinaan kepada siswa	3.15		Cukup Baik	
Kepala Sekolah Sebagai Manajer	Membuat visi dan misi	3.79	3.90	Baik	Baik
	Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program	4.01		Baik	
	Melakukan pengawasan program	3.95		Baik	
	Melakukan evaluasi program	3.85		Baik	
Kepala Sekolah Sebagai Administrator	Pengadministrasian pelaksanaan program	4.23	4.06	Sangat Baik	Baik
	Pendokumentasian hasil pelaksanaan program	3.88		Baik	
Kepala Sekolah Sebagai Supervisor	Membuat program supervisi	3.62	3.53	Baik	Baik
	Melaksanakan supervisi	3.43		Baik	
Kepala Sekolah Sebagai Leader	Memberikan keteladanan kepada guru	4.37	4.33	Sangat Baik	Sangat Baik
	Memberi keputusan yang tepat	4.29		Sangat Baik	
Kepala Sekolah Sebagai Inovator	Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran	3.93	3.93	Baik	Baik
Kepala Sekolah Sebagai motivator	Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru	3.09	3.74	Cukup Baik	Baik
	Menciptakan suasana kerja yang kondusif	4.38		Baik	
Total		3.84		Baik	

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa semua skor untuk setiap dimensi berada pada kategori baik kecuali dimensi kepala sekolah sebagai leader berada pada kategori sangat baik. Sedangkan skor rata-rata setiap indikator mayoritas berada dalam kategori baik dengan skor rata-rata tertinggi berada pada kategori sangat baik yakni indikator Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru

dengan rata-rata sebesar 4,38. Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada kategori cukup baik yakni indikator Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru dengan skor rata-rata 3,09.

Tabel 4.52
Kategori Skor Variabel Disiplin Kerja Guru tingkat SMPN
kabupaten Buton Utara untuk setiap indikator

Dimensi	Indikator	Rata-Rata		Kategori	
		Indikator	Dimensi	Indikator	Dimensi
Ketepatan Waktu	Tepat waktu	4.34	4.41	Sangat Baik	Sangat baik
	Efisien	4.47		Sangat Baik	
Kesadaran Dalam Bekerja	Tingkat kehadiran	4.21	4.24	Sangat Baik	Sangat baik
	Paham tugas	4.26		Sangat Baik	
	Tanggung Jawab	4.28		Sangat Baik	
	Pelaksanaan tugas	4.17		Baik	
	Kerjasama	4.27		Sangat Baik	
Kepatuhan Pada Peraturan	Taat pada aturan	4.22	3.93	Sangat Baik	Baik
	Sangsi	3.63		Baik	
Total		4.21		Sangat Baik	

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa setiap dimensi berada pada kategori sangat baik, kecuali dimensi kepatuhan pada peraturan berada pada kategori baik. sedangkan skor rata-rata setiap indikator mayoritas berada dalam sangat kategori baik dengan skor rata-rata tertinggi yakni indikator Efisien dengan rata-rata sebesar 4,47. Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada kategori baik yakni indikator Sangsi dengan skor rata-rata 3,63.

Tabel 4.53
Kategori Skor Variabel Kinerja Guru tingkat SMPN
kabupaten Buton Utara untuk setiap indikator

Dimensi	Indikator	Rata-Rata		Kategori	
		Indikator	Dimensi	Indikator	Dimensi
Mendidik	Mendidik ahlak Siswa	4.34	4.34	Sangat Baik	Sangat Baik
Mengajar	Membuat perencanaan pembelajaran	4.31	4.27	Sangat Baik	Sangat Baik
	Melaksanakan pembelajaran	4.23		Sangat Baik	
Membimbing	Membimbing seluruh siswa dalam belajar	4.14	4.18	Baik	Baik
	Membimbing siswa yang kesulitan belajar	4.21		Sangat Baik	
Mengarahkan	Mengarahkan siswa dalam belajar	4.21	4.21	Sangat Baik	Sangat Baik
Melatih	Melatih kemampuan siswa	4.11	4.11	Baik	Baik
Menilai	Menilai hasil kerja siswa	3.93	3.93	Baik	Baik
Mengevaluasi	Melaksanakan evaluasi pembelajaran	3.81	3.81	Baik	Baik
Total		4.14		Baik	

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa mayoritas dimensi berada pada kategori baik, sedangkan skor rata-rata setiap indikator mayoritas berada dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata tertinggi berada pada kategori sangat baik yakni indikator Mendidik ahlak Siswa dengan rata-rata sebesar 4,34. Sedangkan skor rata-rata terendah berada pada kategori baik yakni indikator Melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan skor rata-rata 3,8.

Tabel 4.54
Rata-Rata Skor Variabel

Variabel	N	Rata - Rata	Kategori
Peran Kepemimpinan (X_1)	86	3,84	Baik
Disiplin Kerja (X_2)	86	4.21	Sangat Baik
Kinerja Guru (Y)	86	4.14	Baik

Tabel rata-rata skor variabel tersebut menunjukkan skor rata-rata untuk setiap variabel berada pada kategori baik. skor rata-rata tertinggi berada pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sedangkan skor rata-rata terendah berada pada variabel peran kepemimpinan (X_1)

4. Analisis Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap data Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin Kerja Guru dan data Kinerja Guru. Uji tersebut dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows* dengan taraf signifikansi 0,05. Output pengujian normalitas data disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.55
Uji Normalitas Data
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
X1	.092	86	.069
X2	.092	86	.068
Y	.090	86	.081

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
X1	.092	86	.069
X2	.092	86	.068
Y	.090	86	.081

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 4.17, nilai diperoleh keterangan bahwa signifikansi untuk variabel X1, X2 dan Y masing-masing 0,069 0,068 dan 0,081. Tampak pula bahwa nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data ketiga variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi kenormalan atau berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas, dalam hal ini adalah variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2). Output pengujian multikolinearitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.56
Output Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.942	1.061
	X2	.942	1.061

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa

- Nilai Toleransi semua variabel independen lebih besar dari 0,10
- Nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00

Dengan demikian, dapat berdasarkan nilai di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

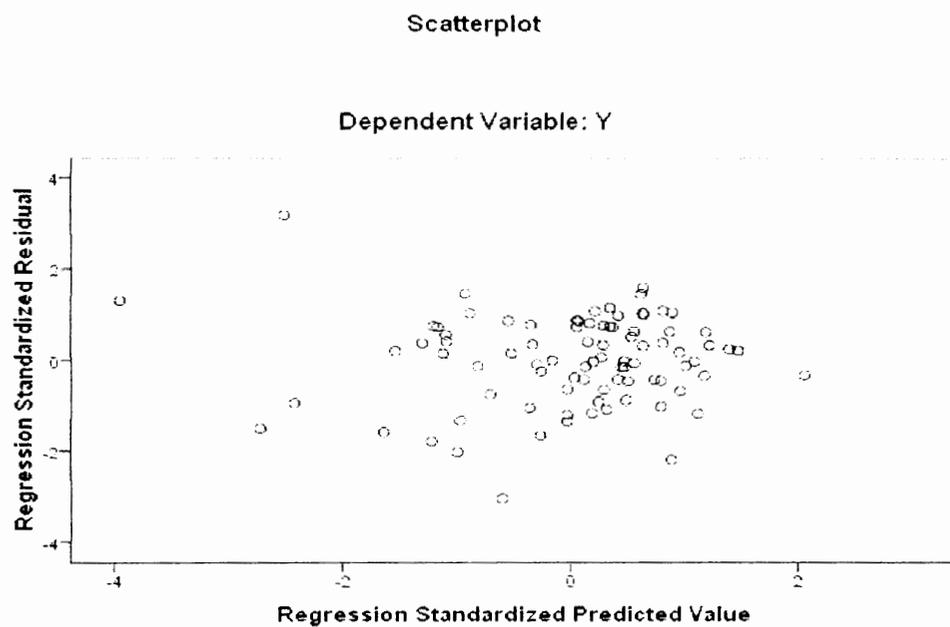
3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Output pengujian Heterokedastisitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.57
output uji Heterokedastisitas

		X1	X2	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.148	.042
		Sig. (2-tailed)	.	.173	.703
		N	86	86	86
	X2	Correlation Coefficient	.148	1.000	.034
		Sig. (2-tailed)	.173	.	.753
		N	86	86	86
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.042	.034	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.703	.753	.	
	N	86	86	86	

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) untuk X1 dan X2 masing-masing adalah 0,703 dan 0,753. Kedua nilai tersebut masing-masing lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 4.1. Scatterplot uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tampilan scatterplot diatas tampak bahwa data bersifat homoskedastis, atau tidak terdapat masalah heteroskedastis dimana data residual tersebar secara merata.

b. Uji Hipotesis

Analisis yang dilakukan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 17. Analisis ini dilakukan untuk

menguji hipotesis atau untuk mengetahui pengaruh Peran Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Guru tingkat SMPN di Buton Utara. Output analisis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.58
Rekapitulasi Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	921.396	2	460.698	9.126	.000 ^a
	Residual	4190.139	83	50.484		
	Total	5111.535	85			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.807	10.225		5.947	.000
	X1	.284	.093	.313	3.062	.003
	X2	.361	.168	.221	2.157	.034

a. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.180	.161	7.10518

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.180	.161	7.10518

b. Dependent Variable: Y

1) Pengaruh Secara Simultan

Hasil analisis regresi berganda sebagaimana tampak pada tabel 4.47 menunjukkan bahwa variabel Peran kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja Guru (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) secara simultan/bersama-sama yang ditunjukkan oleh hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,126 dengan nilai Signifikan F sebesar 0.001 atau lebih kecil dari 0,05 (5%). Nilai R diperoleh sebesar 0,425. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel Peran Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel Kinerja guru (Y) sebesar 0,425.

Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan dengan menggunakan besaran angka *R square*. Hasil *R square* didapat sebesar 0,180 (di peroleh dari pengkuadratan R (yaitu = $0,425 \times 0,425$). Angka ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel bebas yaitu variabel Peran Kepemimpinan kepala (X_1) dan Disiplin Kerja Guru (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 18%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

2) Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan uji parsial melalui analisis regresi, diperoleh hasil Variabel Bebas yaitu Peran Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja Guru (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Peran Kepemimpinan (X_1)

Analisis Regresi menunjukkan koefisien Regresi (B) sebesar 0,284 Kinerja Guru, dengan signifikansi 0,003. Hal ini berarti bahwa Peran Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Koefisien Regresi (B) sebesar 0,284 menyatakan bahwa setiap penambahan atau pengurangan satu tingkat Peran Kepemimpinan (X_1), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja Guru sebesar 0,284 satuan atau 28,4%.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Analisis Regresi menunjukkan koefisien Regresi (B) sebesar 0,361 terhadap Kinerja Guru, dengan signifikansi 0,034. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja Guru (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien Regresi (B) sebesar 0,361 menyatakan bahwa setiap penambahan atau pengurangan satu tingkat Disiplin Kerja Guru (X_2), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja Guru sebesar 0,361 satuan atau 36,1%.

Berdasarkan pada hasil koefisien regresi (B) di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 60,807 + 0,284 X_1 + 0,361 X_2 + e$$

B. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru tingkat SMPN di kabupaten Buton Utara berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja guru sudah cukup optimal dalam mengajar dan melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Data tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMPN di Buton Utara sudah cukup optimal dalam memimpin bawahannya. Secara statistik, Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 28,4%. Dengan kata lain bahwa setiap penambahan satu tingkat kepemimpinan kepala sekolah maka akan terjadi peningkatan kinerja Guru sebesar 0,284 satuan.

Kepala sekolah mempunyai tanggungjawab yang berat sebagai pemimpin di sekolahnya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru yang dipimpinnnya. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan teori atau pendapat dari A. Tabrani Rusyan (2000:152) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa”.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik ditunjukkan dari kemampuan kepala sekolah dalam menjelaskan tugasnya sebagai pengawas secara baik, selain itu kepala sekolah juga telah memiliki stabilitas emosi saat menghadapi setiap masalah yang timbul, memiliki kemampuan dalam mengambil setiap keputusan secara tegas, memiliki keterampilan komunikasi yang baik, dan memiliki

keterampilan menjalin hubungan sosial dengan guru secara baik pula. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain berorientasi kepada tugas, kepala sekolah tingkat SMPN di Kabupaten Buton Utara dalam memimpin institusinya juga mengutamakan terjalinnya hubungan harmonis dengan bawahan dalam hal ini adalah guru. Hal tersebut dikuatkan oleh hasil analisis deskripsi persentase yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMPN di Kabupaten Buton Utara telah masuk dalam kategori baik.

Perlunya kepemimpinan yang baik dalam suatu lembaga sekolah disebabkan keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku guru di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern. Peningkatan kualitas pendidikan dapat diperoleh di bawah kepemimpinan kepala sekolah profesional. Kepala sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah, oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu kepala sekolah harus mempunyai kerpibadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan serta dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan guru dalam bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh kepala SMPN 7 Kulisusu bahwa:

“Peran kepala sekolah sangat vital dalam membangun kualitas kinerja guru, para guru akan bersemangat bekerja apabila kami

berikan stimulus yang lebih tegas kepada mereka. Kami sudah sering menyampaikan tentang peningkatan kinerja, namun berdasarkan pengalaman tersebut cara yang terbaik harus ada ketegasan kepada mereka” (wawancara 19 Juni 2014)

Pendapat kepala sekolah tentang adanya ketegasan dalam memimpin merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan. Kita paham bahwa masih banyak diantara guru-guru kita yang kurang peduli terhadap kualitas kinerja dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah yang baik sangat dibutuhkan untuk mendorong guru agar bisa meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Dalam menjalankan roda kepemimpinan kepala sekolah, terdapat beberapa fungsi utama yang diprioritaskan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik antara lain edukator, manajer administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.

Fungsi kepala sekolah sebagai edukator adalah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga kepala sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class* dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal. Kepala sekolah sebagai edukator direpresentasikan dalam indikator memberikan pembinaan kepada guru dan pembinaan kepada siswa. Aktivitas pembinaan kepala sekolah yang dilakukan kepada guru berada pada kategori baik. Sedangkan aktivitas pembinaan yang dilakukan kepada siswa berada pada kategori cukup baik. kategori tersebut memberikan gambaran bahwa aktivitas kepala sekolah tingkat SMPN di kabupaten Buton Utara dalam memberikan pembinaan lebih

difokuskan kepada guru. Hal ini dianggap wajar mengingat bahwa proses pembinaan kepada siswa sesungguhnya menjadi tugas utama guru. Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dilakukan melalui rapat guru sedangkan pembinaan kepala sekolah kepada siswa dilakukan melalui amanat pada saat upacara. Materi pembinaan yang dilakukan diprioritaskan pada pembinaan mental dan moral secara komprehensif. Sebagaimana diungkapkan oleh Kepala SMPN 1 Kulisusu Bahwa:

“Kami mengedukasi para guru dengan memprioritaskan pada persoalan mental dan moral, sebab hal ini merupakan aspek yang paling esensial untuk mendidikan siswa. Pembinaan mental kami lakukan dengan cara membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap, batin dan wataknya, sedangkan pembinaan moral kami lakukan dengan membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk suatu perbuatan, sikap, hak dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing guru” (Hasil wawancara 23 Juni 2014)

Dalam hal ini, kepala sekolah berupaya untuk menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, proposional dan profesional. Untuk itu, kepala sekolah berusaha melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat memberikan kemudahan kepada guru dalam melaksanakan tugas utamanya yakni mengajar dalam arti memberikan kemudahan belajar bagi peserta didik.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen adalah salah satu bentuk alternatif sebagai kebijakan desentralisasi pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah berpotensi untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, efisiensi serta melahirkan manajemen yang bertumpu di tingkat

sekolah. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan otonomi sekolah, dalam mengelola sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMPN di Buton Utara sebagai manajer direpresentasikan dalam 4 indikator sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Masing-masing indikator berada dalam kategori baik, dan diantara indikator tersebut, skor tertinggi terdapat pada indikator Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program sebesar 4,01. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator Membuat visi dan misi sebesar 3,79. Nilai ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer pada lebih memprioritaskan pemberdayaan guru pada pelaksanaan program. Hal ini dilakukan mengingat guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan program pendidikan yang merupakan tujuan utama sekolah.

Kita tahu bahwa salah satu masalah yang sering melanda lembaga pendidikan adalah keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, Kepala sekolah tingkat SMPN di Buton Utara berusaha untuk menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Walaupun terbatas, namun sumber daya yang dimiliki adalah modal awal dalam melakukan pekerjaan. Kepala SMPN 7 Kulisusu mengungkapkan Bahwa:

“Fungsi manajerial yang kami lakukan diarahkan pada pemberdayaan guru. Secara umum kami masih kekurangan sumber daya pendukung dalam proses pembelajaran, namun kami selalu berupaya untuk memberdayakan guru agar bisa menutupi kekurangan tersebut, misalnya kami menginstruksikan kepada guru agar bisa menyediakan media pembelajaran yang efektif”(wawancara tanggal 19 juni 2014)

Fungsi manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah diarahkan untuk dapat memberdayakan potensi guru secara optimal guna mengatasi masalah keterbatasan sumber daya yang ada.

Kepala sekolah memegang peranan penting terhadap kinerja tenaga pendidik dan juga perkembangan sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator menurut Mulyasa memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah secara spesifik. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi kearsipan dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan dengan cara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMPN di Buton Utara sebagai administrator direpresentasikan dalam 2 indikator sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Kedua indikator tersebut berada pada kategori baik, dan skor tertinggi terdapat pada indikator Pengadministrasian pelaksanaan program sebesar 4,23. Nilai ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator lebih diarahkan pada proses pengadministrasian yang berkaitan dengan pelaksanaan program yang telah direncanakan oleh sekolah. Hal ini penting untuk dilakukan untuk mempermudah proses evaluasi program yang dilakukan oleh sekolah setiap akhir program. Selain itu, aktivitas ini sangat berhubungan dengan kinerja guru dalam melaksanakan program sekolah.

Sikap yang ditunjukkan kepala sekolah tingkat SMPN di Kabupaten Buton Utara sebagai administrator tidak memandang guru sebagai bawahan, melainkan sebagai teman sejawat. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala SMPN 8 Kulisusu bahwa:

“Kami berupaya untuk terus membangun komunikasi yang baik dengan para guru, menghilangkan gap antara guru dengan kepala sekolah, sebab dengan cara seperti itu kami lebih gampang untuk mendiskusikan permasalahan yang terjadi dalam proses pembelajaran guru dikelas. Jika berpapasan saya juga sering menegur duluan guru-guru saya tanpa menunggu untuk ditegur duluan”(wawancara tanggal 27 Juni 2014)

Sikap dan perilaku administrator seperti dapat membuat guru-guru lebih merasa dihargai dan dihormati kemampuan profesionalnya. Sehingga guru-guru tidak segan menanyakan dan mendiskusikan sesuatu yang berkaitan dengan tugasnya kepada administrator. Komunikasi antar guru dan administrator menjadi lancar sebab tidak ada gap yang besar antara guru dan kepala sekolah. Situasi ini akan mempermudah administrator memberi dorongan kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru dalam meningkatkan kompetensinya. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Melalui supervisi, akan dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran (tingkat penguasaan

kompetensi guru yang bersangkutan), selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMPN di Buton Utara sebagai supervisor direpresentasikan dalam 2 indikator sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Kedua indikator tersebut berada pada kategori baik, dan skor tertinggi terdapat pada indikator Membuat program supervisi sebesar 3,62. Nilai ini lebih rendah daripada rata-rata aktivitas kepala sekolah pada aspek yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian kepala sekolah terhadap program supervisi masih kurang dibandingkan dengan aspek edukator, manajer, maupun administrator.

Secara umum, supervisi bukan hal yang baru bagi kepala sekolah tingkat SMPN di Kabupaten Buton Utara, mengingat hal ini sudah biasa dilakukan oleh mereka. Namun intensitas pelaksanaannya masih kurang dibandingkan dengan program yang lain. Hal juga diungkapkan oleh kepala SMPN 1 Kulisusu bahwa:

“Kegiatan supervisi juga kami lakukan untuk melihat dan menilai secara langsung kegiatan guru dikelas, namun itu tidak rutin kami lakukan sebab kami lebih banyak berdiskusi diluar kelas untuk membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran. Selain itu, kami juga selalu mengingatkan dengan tegas kepada setiap guru untuk terus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran dikelas” (hasil wawancara tanggal 23 juni 2014)

Hasil wawancara tersebut memberikan gambaran bahwa kepala sekolah masih jarang melakukan supervisi, padahal kegiatan supervisi ini akan memberikan dampak yang besar terhadap kinerja guru. Sebab kegiatan supervisi akan bersentuhan langsung dengan aktivitas guru dikelas sebagai representasi dari

program yang direncanakan oleh sekolah. Namun bukan berarti bahwa fungsi supervisi tidak berjalan dengan baik, sebab menurut hasil wawancara tersebut, kepala sekolah tetap memberikan perhatian yang lebih terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dikelas.

Kemampuan kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan mutu sekolah. Sebagai *leader* kepala sekolah memiliki wewenang untuk memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang ada di sekolah terkait dengan berbagai program pembelajaran, proses evaluasi, pengembangan kurikulum, pengelolaan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap peserta didik, hubungan dengan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMPN di Buton Utara sebagai *leader* direpresentasikan dalam 2 indikator sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Kedua indikator tersebut berada pada kategori baik, dan skor tertinggi terdapat pada indikator Memberikan keteladanan kepada guru sebesar 4,37.

Setiap kepala sekolah akan dihadapkan pada sikap para guru, staf dan peserta didik yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antarindividu bahkan antarkelompok. Dalam menghadapi hal semacam ini kepala sekolah pada tingkat SMPN di Buton Utara melakukan tindakan yang arif,

bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianakemaskan.

Sebagaimana diungkapkan oleh kepala SMPN 8 Kulisusu bahwa:

“Fungsi kepemimpinan yang kami jalankan adalah mengutamakan prinsip keadilan dan transparansi serta memberikan keteladanan kepada guru”(hasil wawancara tanggal 27 juni 2014)

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa kepala sekolah mengusung prinsip keadilan dalam pola kepemimpinannya, dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah harus mampu memberikan perlakuan yang sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya sehingga tidak terjadi diskriminasi, serta dapat menciptakan semangat kebersamaan diantara mereka melalui prinsip transparansi. Selain itu, langkah kongkrit utama yang diambil oleh kepala sekolah yakni dengan memberikan keteladanan kepada guru dan warga sekolah yang dipimpinnya merupakan sikap yang sangat baik dalam rangka mendorong perbaikan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsi sebagai innovator, kepala sekolah akan melakukan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan keteladanan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMPN di Buton Utara sebagai innovator direpresentasikan dalam 1 indikator yakni Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran dengan skor 3,93 berada pada kategori baik. Skor tersebut memberikan gambaran bahwa kepala sekolah tingkat SMPN di kabupaten Buton Utara telah melakukan fungsinya sebagai inovator dengan baik. Selain itu,

skor tersebut juga memberikan gambaran tentang kepuasan responden terhadap kepemimpinan kepala sekolah pada aspek inovator ini.

Ini berarti bahwa kepala sekolah mampu membangun komunikasi yang baik dengan setiap elemen sekolah dalam rangka mengoptimalkan potensi kerja setiap pegawai. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala SMPN 1 Kulisusu bahwa:

“Gaya inovatif kami lakukan dengan cara memberikan saran maupun masukan yang inovatif kepada para guru melalui rapat guru maupun diskusi diluar rapat sehingga mendorong setiap guru untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya” (hasil wawancara tanggal 23 juni 2014)

Sikap inovator kepala sekolah merupakan salah satu aspek yang penting dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal ini dapat dipahami mengingat kompleksitas permasalahan yang terjadi di sekolah membutuhkan penyelesaian bersama secara profesional. Penyelesaian tersebut tentu saja melibatkan kepala sekolah untuk memberikan masukan yang inovatif.

Sebagai motivator, kepala sekolah akan melaksanakan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi yang baik dari kepala sekolah akan dapat meningkatkan kinerja seluruh komponen dari sekolah tersebut. Sebaliknya motivasi yang buruk justru akan berdampak pada rendahnya kualitas kinerja pegawai.

Kepemimpinan kepala sekolah tingkat SMPN di Buton Utara sebagai motivator direpresentasikan dalam 2 indikator sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Kedua indikator tersebut berada pada kategori baik, dan skor tertinggi terdapat pada indikator Menciptakan suasana kerja yang kondusif

sebesar 4,38. Upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah tingkat SMPN di Buton Utara adalah menciptakan suasana yang kondusif bagi bagi guru. Berdasarkan skor yang diperoleh dapat diketahui bahwa suasana kondusif tersebut dapat diciptakan dengan baik oleh kepala sekolah. Kepala SMPN 1 Kulisusu mengungkapkan bahwa:

“Kami selalu berupaya memberikan motivasi kepada guru dengan cara memberikan dorongan moril kepada mereka serta menciptakan lingkungan yang bersahabat dengan seluruh elemen sekolah. kami juga memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi serta memberikan sanksi kepada guru yang sudah terlalu banyak melanggar. Intinya Kami mengedepankan pendekatan persuasif kepada guru serta berupaya sedapat mungkin untuk menghindari perlakuan diskriminatif (hasil wawancara tanggal 23 juni 2014)

Pada dasarnya, kepala sekolah dapat melakukan banyak pilihan untuk memberikan motivasi kepada para guru. Namun aspek utama yang dianggap oleh kepala sekolah adalah menciptakan suasana yang kondusif. Hal ini dilakukan berdasarkan karakter guru yang dipimpinya bahwasanya mereka membutuhkan suasana yang kondusif untuk dapat bekerja dengan baik. Pemberian penghargaan dan sanksi yang tegas juga pernah dilakukan oleh kepala sekolah namun itu tidak berjalan efektif sebab hal tersebut justru menciptakan hubungan yang kurang harmonis diantara kepala sekolah dan guru.

Gambaran kepemimpinan kepala sekolah di atas menunjukkan eksistensi kepala sekolah sebagai pemimpin belum menunjukkan kinerjanya yang optimal. Esensi keberadaan kepala sekolah sebagai orang kunci di organisasi harus lebih ditingkatkan. Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, (2008:166) menyatakan bahwa kepala sekolah selain harus memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar

mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin adalah visi yang memberi arah kemana organisasi akan di bawa. Kepala sekolah sebagai pengemban tugas manajemen harus tetap merujuk pada visi organisasi dan menampilkan diri sebagai sosok panutan yang visioner.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, aspek kedisiplinan guru juga turut mempengaruhi kualitas kinerja guru sebab disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan, sehingga pada gilirannya juga akan meningkatkan kinerja seseorang. Disiplin merupakan syarat yang harus ada bagi semua yang ingin membangun sebuah kebiasaan yang baru. Manusia baru akan mendapatkan sebuah kebiasaan baru pada saat dia secara disiplin menjalankan hal tersebut terus-menerus tanpa pernah terputus dalam selang waktu yang sudah ditentukan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Guru tingkat SMPN di Buton Utara berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,21. Data tersebut menunjukkan Guru tingkat SMPN di Buton Utara memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini sangat penting untuk menunjang kinerja guru yang optimal. Hal ini sesuai dengan

pendapat Mathis dan Jackson (2002:115) bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan guru dalam menjalankan tugas utamanya. Secara statistik, Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap kinerja guru sebesar 36,1%. Dengan kata lain, setiap peningkatan Disiplin Kerja Guru maka akan terjadi peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,361 satuan.

Pada prinsipnya, kedisiplinan guru tergambar dari beberapa sikap guru yang terkait dengan ketepatan waktu, kesadaran dalam bekerja, dan kepatuhan pada peraturan. Hidup yang tertib dan teratur sangat menentukan kesuksesan seseorang dalam mewujudkan prinsip kedisiplinan, terutama pengelolaan waktu. Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator kedisiplinan seorang guru dalam rangka melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang dapat menjaga kedisiplinan akan mampu menunjukkan kualitas kinerja yang baik. Setiap hasil kerja akan memenuhi target dan standar pencapaian yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu pengelolaan waktu yang baik agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik baik sesuai standar kinerja yang tinggi.

Secara umum, kualitas ketepatan waktu yang ditunjukkan oleh Guru tingkat SMPN di Buton Utara berada pada kategori Sangat Baik dengan skor 4,41. Dimensi ini, direpresentasikan melalui dua indikator sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Kedua indikator tersebut berada pada kategori sangat baik, dengan nilai maksimum terdapat pada indikator efisien sebesar 4,47. Ini berarti bahwa secara umum Guru pada tingkat SMPN di Buton Utara sudah mampu

menunjukkan kualitas kedisiplinan yang baik ditinjau dari ketepatan waktu.

Sebagaimana diungkapkan oleh kepala SMPN 8 Kulisusu bahwa:

“Kami sudah memiliki aturan dan tata tertib yang berkaitan dengan ketepatan waktu, baik tepat waktu hadir disekolah maupun pulang sekolah. jadi secara umum kualitas ketepatan waktu sudah berjalan dengan baik” (hasil wawancara tanggal 27 juni 2014)

Ketepatan waktu merupakan salah satu aspek yang penting untuk menunjang kinerja guru. Hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa guru sangat paham akan tanggungjawab mereka, sehingga mereka selalu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu. Hal ini dipandang positif untuk meningkatkan kinerja guru.

Kesadaran merupakan salah satu dimensi kedisiplinan pegawai. Secara umum, guru tingkat SMPN di Buton Utara memiliki kesadaran yang baik dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan oleh skor perolehan dimensi kesadaran dalam bekerja sebesar 4,24 berada pada kategori sangat baik. Asumsi tentang kesadaran guru tingkat SMPN di Buton Utara tidak jauh berbeda dengan prinsip ketepatan waktu yang mereka tunjukan, hal ini memberikan gambaran yang jelas bahwa mereka telah memiliki kesadaran yang sangat baik untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Hal ini diimplementasikan melalui prilaku disiplin yang mereka tunjukan setian harinya.

Dimensi kesadaran dalam bekerja direpresentasikan melauai lima indikator sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Masing-masing indikator berada pada kategori sangat baik, kecuali indikator pelaksanaan tugas berada pada kategori baik dengan skor sebesar 4,17 (mendekatai kategori “sangat baik”). Nilai ini memberikan gambaran bahwa pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh guru

masih terdapat kekurangan pada sebagian kecil dari tugas-tugas yang dikerjakannya. Namun, bila dilihat pada aspek tanggung jawab dan kapahaman terhadap tugas, skor yang diperoleh para guru berada pada kategori “sangat baik”. mengingat kedua aspek tersebut merupakan unsur yang sangat vital dalam membangun suatu kesadaran untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai standar kinerja yang tinggi, maka dapat dipastikan bahwa guru-guru pada tingkat SMPN di Buton Utara memiliki kualitas kedisiplinan yang sangat baik khususnya pada aspek kesadaran dalam bekerja. Hal ini juga diungkapkan oleh kepala SMPN 7 Kulisusu bahwa:

“Guru-guru disini memiliki kesadaran bekerja yang baik, mereka selalu respek terhadap setiap pekerjaan yang ada, selain itu, kerjasama antara sesama guru juga terjalin dengan baik” (hasil wawancara tanggal 19 juni 2014)

Hasil wawancara tersebut memberikan gambaran bahwa guru guru di SMPN kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara memiliki tingkat kesadaran yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai seorang guru.

Selain itu, guru yang baik adalah mereka yang bisa mematuhi aturan yang baik. hal ini berkaitan dengan kedisiplinan seorang guru dalam rangka membangun karakter yang dapat diteladani oleh anak didik. Secara umum, Guru tingkat SMPN di Buton Utara memiliki kepatuhan yang baik terhadap peraturan yang berlaku. Hal ini ditunjukkan oleh skor perolehan dimensi kesadaran dalam bekerja sebesar 3,93 berada pada kategori baik. dimensi ini direpresentasikan dalam dua indikator sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Skor tertinggi terdapat pada indikator taat pada aturan sebesar 4,22 berada pada kategori sangat baik. Hal ini memberikan gambaran bahwa secara umum guru

pada tingkat SMPN di Buton Utara selalu mematuhi aturan yang berlaku. Kepatuhan terhadap aturan yang ditunjukkan oleh setiap guru merupakan penopang yang sangat penting bagi mereka untuk dapat mewujudkan kedisiplinan serta meningkatkan kinerja mereka. Jika dilihat pada indikator sanksi, skor yang diperoleh sebesar 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru pada tingkat SMPN di Buton Utara cenderung selalu tepat dalam memberikan sanksi. Kepala SMPN 1 Kulisusu mengungkapkan bahwa:

“Rata-rata guru sudah taat pada aturan, kami semua berkomitmen untuk mematuhi aturan yang sudah ditetapkan. Kalau masalah pemberian sanksi kepada siswa, itu tergantung dari subjektivitas guru dalam memilih sanksi, tetapi intinya sanksinya yang mendidik” (hasil wawancara tanggal 23 juni 2014)

Hasil wawancara tersebut memberikan gambaran bahwa kualitas ketaatan guru terhadap peraturan yang berlaku sangat baik. Hal ini sangat penting untuk menunjang kualitas kinerja guru yang akan diwariskan pada siswa. Sebab guru dapat menjadi teladan bagi siswa dalam hal kedisiplinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan Disiplin Kerja Guru secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru pada tingkat SMPN di Kabupaten Buton Utara dengan nilai signifikansi $P=0,001 < \alpha = 0,05$. Hasil ini diperoleh melalui analisis regresi berganda yang melibatkan tiga variabel dengan asumsi data ketiga variabel memenuhi kriteria kenormalan, tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen, dan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap kinerja guru secara simultan adalah sebesar 18%.

Hal ini menunjukkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru pada tingkat SMPN di Kabupaten Buton Utara dapat dilakukan dengan meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru.

Kepemimpinan kepala sekolah secara parsial dapat mempengaruhi kinerja guru dengan nilai signifikan $P=0,003 < \alpha = 0,05$. Pengaruh yang diberikan tampak dalam hal memberikan intruksi berupa arahan kepada guru dalam rangka untuk memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, program supervisi yang kerap dilakukan oleh kepala sekolah dapat mendorong guru untuk terus memperbaiki kinerja mereka. Bila dilihat kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru yakni sebesar 28,4% memberikan gambaran bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah tidak dapat disepelekan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru. Demikian pula Kedisiplinan Guru secara parsial mempengaruhi kinerja guru dengan nilai signifikan $P=0,034 < \alpha = 0,05$. Kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru. Kontribusi yang diberikan oleh kedisiplinan guru terhadap kinerja adalah sebesar 36,1%.

Secara parsial kedisiplinan memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Ini mengindikasikan bahwa kinerja guru lebih banyak ditentukan oleh kedisiplinan daripada kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru merupakan dua aspek yang sangat menunjang kualitas kinerja guru. Dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang berada pada kategori Baik, serta kualitas

disiplin kerja guru yang berada pada kategori baik, maka akan berdampak pada kualitas kinerja guru yang baik. Bila ditinjau dari data deskriptif tentang kinerja guru SMPN di kecamatan Kulisusu kabupaten Buton Utara, maka dapat tergambar bahwa kualitas kinerja mereka sudah baik. Hal ini juga diungkapkan oleh kepala SMPN 7 Kulisusu bahwa:

“Kualitas kinerja guru secara umum sudah sangat baik, dimana setiap guru terlihat sudah mampu melaksanakan semua tanggung jawabnya dengan baik. dalam hal mendidika siswa juga sudah cukup baik” (hasil wawancara tanggal 19 juni 2014)

Kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh guru SMPN di kecamatan kulisusu kabupaten Buton Utara tidak terlepas dari efek kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh guru.

Dalam kaitannya dengan proses pembelajaran, maka perbaikan kinerja guru yang diharapkan adalah berkaitan dengan proses pemberdayaan siswa yang diimplementasikan melalui program-program pengajaran yang efektif dalam memberdayakan potensi siswa secara optimal. Bila ditinjau secara deskriptif tentang kinerja guru di SMPN kecamatan Kulisusu kabupaten Buton Utara yang berkaitan dengan hal tersebut sudah dapat diwujudkan. Hal ini juga disampaikan oleh kepala SMPN 1 Kulisusu bahwa:

“Kinerja guru dalam melaksanakan program pembelajaran sudah cukup baik, hal ini saya lihat melalui hasil supervisi yang saya lakukan, setiap guru sudah melengkapi semua perangkat pembelajarannya, bisa menerapkan berbagi teknik pembelajaran, mampu meberikan penilaian dengan baik, serta mampu menciptakan lingkungan belajar yang edukatif bagi siswa” (hasil wawancara tanggal 23 juni 2014)

Pendapat tersebut memberikan penegasan bahwa kualitas kinerja guru di SMPN kecamatan Kulisusu kabupaten Buton Utara sudah baik. Hal ini sangat berkaitan

dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru, mengingat bahwa kualitas kedua variabel berada pada kategori baik demikian halnya dengan kualitas kinerja guru berada pada kategori baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa secara deskriptif maupun inferensial kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran kepemimpinan dan kinerja guru mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini berarti kinerja guru SMPN di Kecamatan Kulisusu berhubungan erat dengan peran kepemimpinan yang diterapkan. Peran kepala sekolah yang baik sebagai educator, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator akan berhubungan pada peningkatan atau penurunan kinerja guru.
2. Disiplin dan kinerja guru mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini berarti kinerja guru SMPN di Kecamatan Kulisusu berhubungan erat dengan perilaku disiplin oleh guru. Perubahan yang terjadi berkaitan dengan perilaku disiplin yang ada dalam diri guru baik disiplin tinggi maupun rendah akan berhubungan pada peningkatan atau penurunan kinerja guru.
3. Peran kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja menunjukkan derajat asosiasi yang meyakinkan. Hal ini berarti interaksi antara peran kepemimpinan dan disiplin sangat meyakinkan dalam hubungannya dengan kinerja guru. Perlakuan atau perubahan secara bersama-sama yang terjadi pada peran kepemimpinan dan disiplin akan berhubungan pada peningkatan atau penurunan kinerja guru.

B. Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja guru baik secara bersama-sama maupun secara parsial serta mengetahui karakteristik yang memberi pengaruh paling besar terhadap kinerja guru maka:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara maka pemerintah harus meningkatkan kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara maka pemerintah juga harus meningkatkan kualitas Disiplin Kerja guru.
3. Untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara maka pemerintah harus meningkatkan kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja guru secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1997). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Carudin. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011, 230 ISSN 1412-565X*. Diambil 15 Desember 2014, dari situs World Wide Web <http://jurnal.upi.edu/file/23-Carudin-EDIT.pdf>
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (2003). *Perilaku dalam Organisasi* (alih bahasa Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Dubrin, Andrew J. (2006). *The Complete Ideal's Guides to Leadership 2nd Edition* (alih bahasa Tri Wibowo). Jakarta : Prenada
- Elu, B Wilfridus dan Agus Joko Purwanto. (2010). *Materi pokok Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) *Manajing Human Resources*, USA: Prentice Hall.
- Hidayah, Syofiatul. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Muara Bungo Jambi. *Tugas Akhir Program Semester*, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Jakarta. Di ambil 4 maret 2014 dari situs World Wide Web <http://www.pustaka.ut.ac.id/>
- Iswanto, Yun. 2005. *Materi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Kerlinger, Fred. N. (2004). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Luthan, Fred. (2006). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Maryoto, Susilo. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyasa. E. (2007). Menjadi Guru Profesional. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. (2013). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Parhusip. Hilleria. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah. *Tugas Akhir Program Semester*. Magister Manajemen Universitas Terbuka. Jakarta. Di ambil 4 maret 2014 dari situs World Wide Web <http://www.pustaka.ut.ac.id/>
- Peraturan Pemerintah RI. 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Rahman dkk. (2006). Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai. Veithzal. (2004), Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. (2005). Management (alih bahasa T. Hermaya). Jakarta: PT Prehaltindo
- Rusyan, Tabrani A. (2000). Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru. Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Jaya.
- Simamora, Henry. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Siswanto, Bedjo. (2005). Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Situmorang, Syafrizal dan Muslich Lutfi. (2012). Analisis Data untuk Riset Manejemen dan Bisnis. Medan: USU Press

- Subadi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Tugas Akhir Program Semester*. Magister Manajemen Universitas Terbuka. Jakarta. Di ambil 4 maret 2014 dari situs World Wide Web <http://www.pustaka.ut.ac.id/>
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sujana. (2005), *Metode Statistika*, bandung : CV Tarsito.
- Sujana. (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung: CV Tarsito
- Sukardi. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2008). *Anlisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: Buku Kita
- Supriadi, Dedi. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana
- Thoha, Miftah. (2011), *Perilaku organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahjosumijo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grapindo Persada
- Winardi, J. (2001), *Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.
- Yulk Garry, (2005), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT Yudeks.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMPN) DI KECAMATAN KULISUSU KABUPATEN BUTON UTARA

A. PETUNJUK

Kepada Bapak/Ibu guru yang saya hormati, mohon angket berikut ini diisi sesuai dengan keadaan yang dialami saat ini. Angket ini disebarakan dalam rangka untuk menyelesaikan tesis yang berjudul : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KULISUSU KABUPATEN BUTON UTARA

Mohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan sesuai dengan keadaan sebenarnya, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban

Apapun jawaban Bapak/Ibu tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja pribadi dan sekolah, karena angket ini hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah semata

DAFTAR PERNYATAAN

1. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

KETERANGAN:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru melalui rapat					
2.	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan kepada siswa melalui upacara bendera yang dilaksanakan setiap hari senin					
3.	Kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru melalui pembinaan perorangan					
4.	Kepala sekolah membuat perencanaan visi dan misi secara matang					
5.	Kepala sekolah memberdayakan guru sebagai tim kerja dalam pelaksanaan program kegiatan					
6.	Kepala sekolah melakukan solusi perbaikan untuk program selanjutnya					
7.	Kepala sekolah melakukan evaluasi setelah pelaksanaan program kegiatan					
8.	Kepala sekolah melakukan pengadministrasian pelaksanaan program kegiatan					
9.	Kepala sekolah melakukan pendokumentasian hasil pelaksanaan program kegiatan					
10.	Kepala sekolah membuat program supervisi					
11.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada guru yang mengajar di kelas					
12.	Kepala sekolah dapat memberi contoh keteladanan kepada guru					
13.	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang tepat					
14.	Kepala sekolah memberikan gagasan-gagasan baru dalam proses pembelajaran					

15.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi					
16.	Kepala sekolah memberikan sanksi kepada guru yang melanggar disiplin					
17.	Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru					

2 DISIPLIN KERJA

KETERANGAN:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai jadwal yang telah dibuat					
2.	Begitu bel masuk berbunyi saya langsung masuk ruangan kelas sesuai dengan jam mengajar					
3.	Saya menggunakan jam mengajar seefisien mungkin					
4.	Saya menggunakan jam istirahat seefisien mungkin					
5.	Saya mengikuti upacara bendera setiap senin pagi					
6.	Saya hadir di kelas sesuai jam mengajar yang telah terjadwal					
7.	Saya hadir pada rapat pembinaan/pengarahan					
8.	Saya bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas yang telah ditetapkan					
9.	Saya memahami mekanisme kerja yang ditetapkan oleh sekolah					
10.	Saya bertanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan kepada saya					
11.	Saya melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah dengan baik					
12.	Saya bisa bekerja sama dengan seluruh teman sejawat					
13.	Saya mentaati peraturan-peraturan sekolah					
14.	Sanksi atas pelanggaran terhadap setiap peraturan telah disosialisasikan kepada para guru					
15.	Sanksi yang diberikan telah sesuai dengan tingkat pelanggaran					

3 KINERJA GURU

KETERANGAN:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Sebelum pelajaran dimulai saya mengajak siswa untuk berdoa bersama					
2	Saya mengarahkan siswa untuk memiliki sikap jujur dan akhlak yang baik					
3	Dalam proses KBM saya sering menyelipkan pendidikan kedisiplinan					
4	Saya menyiapkan perencanaan pembelajaran sebelum saya mengajar berupa program tahunan/semesteran, silabus, RPP, dll					
5	Saya mengorganisasi materi agar sesuai dengan silabus					
6	Pada pelaksanaan KBM saya selalu berpedoman pada silabus dan RPP yang telah dibuat					

7	Saya menyampaikan kompetensi yang harus dimiliki siswa sebelum pembelajaran					
8	Saya menuliskan pokok-pokok materi yang akan dibahas pada saat melaksanakan pembelajaran					
9	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan					
10	Saya mendesain model pembelajaran sebelum mengajar					
11	Saya berusaha menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran					
12	Saya memberikan kesempatan yang banyak pada siswa untuk bertanya tentang materi yang dipelajari					
13	Saya membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar secara individual					
14	Saya membimbing siswa yang mengalami masalah yang sama dalam pembelajaran secara kelompok					
15	Saya mengarahkan siswa agar berperan aktif dalam proses pembelajaran					
16	Saya memberikan arahan-arahan kepada siswa dalam memperbaiki cara belajar					
17	Saya memberikan latihan soal yang sesuai dengan materi yang telah diajarkan					
18	Saya memberikan program pengayaan pada siswa untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menguasai materi pelajaran					
19	Saya melatih siswa untuk berani bertanya dalam proses pembelajaran					
20	Saya memberikan pekerjaan rumah untuk melatih kemampuan siswa					
21	Saya melakukan penilaian pekerjaan siswa secara obyektif					
22	Saya mengisi buku nilai sesuai hasil kerja siswa					
23	Saya memberikan nilai pada siswa berdasarkan hasil ujian yang diperolehnya					
24	Saya merumuskan tujuan evaluasi pada waktu merencanakan evaluasi					
25	Saya menyusun kisi-kisi tes sebelum menyusun butir test					
26	Saya menganalisis hasil evaluasi untuk menentukan alat evaluasi					

PEDOMAN WAWANCARA

DITUJUKAN KEPADA KEPALA SEKOLAH

A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

1. Kepala sekolah sebagai educator. Bagaimana bapak berperan sebagai edukator di sekolah yang bapak pimpin?
2. Kepala sekolah sebagai manajer, Bagaimana bapak menjalankan peran sebagai manajer di sekolah yang bapak pimpin?
3. Kepala sekolah Sebagai administrator, bagaimana bapak berperan sebagai administrator?
4. Kepala sekolah sebagai supervisor, bagaimana bapak berperan sebagai supervisor?
5. Kepala sekolah sebagai leader, Bagaimana bapak berperan sebagai leader?
6. Kepala sekolah sebagai innovator, Bagaimana bapak berperan sebagai innovator?
7. Kepala sekolah sebagai motivator, bagaimana bapak berperan sebagai motivator di sekolah yang bapak pimpin?

B. DISIPLIN KERJA

1. Bagaimana tanggapan bapak mengenai disiplin kerja guru dalam hal ketepatan waktu?
2. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kesadaran guru dalam bekerja?
3. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kepatuhan guru pada peraturan?

C. KINERJA GURU

1. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kinerja guru dalam mendidik siswa?
2. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kinerja guru dalam proses belajar mengajar?
3. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kinerja guru dalam membimbing siswa?
4. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kinerja guru dalam mengarahkan siswa?
5. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kinerja guru dalam melatih kemampuan siswa?
6. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kinerja guru dalam menilai hasil kerja siswa?
7. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kinerja guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran?

		Correlations						
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
B1	Pearson Co	1	0.252494	0.152223	0.103304	0.40858	0.147157	-0.023942
	Sig. (2-tailed)		0.019006	0.161763	0.343886	9.4E-05	0.176349	0.826796
	N	86	86	86	86	86	86	86
B2	Pearson Co	0.252494	1	0.568179	0.251316	0.625487	0.856637	0.067849
	Sig. (2-tailed)	0.019006		1.16E-08	0.01959	1.21E-10	7.26E-26	0.534789
	N	86	86	86	86	86	86	86
B3	Pearson Co	0.152223	0.568179	1	0.494308	0.274312	0.501566	-0.006399
	Sig. (2-tailed)	0.161763	1.16E-08		1.32E-06	0.010592	8.68E-07	0.953368
	N	86	86	86	86	86	86	86
B4	Pearson Co	0.103304	0.251316	0.494308	1	0.102338	0.273624	0.042343
	Sig. (2-tailed)	0.343886	0.01959	1.32E-06		0.348439	0.010797	0.69868
	N	86	86	86	86	86	86	86
B5	Pearson Co	0.40858	0.625487	0.274312	0.102338	1	0.570067	-0.079619
	Sig. (2-tailed)	9.4E-05	1.21E-10	0.010592	0.348439		1.01E-08	0.466179
	N	86	86	86	86	86	86	86
B6	Pearson Co	0.147157	0.856637	0.501566	0.273624	0.570067	1	0.079264
	Sig. (2-tailed)	0.176349	7.26E-26	8.68E-07	0.010797	1.01E-08		0.468178
	N	86	86	86	86	86	86	86
B7	Pearson Co	-0.023942	0.067849	-0.006399	0.042343	-0.079619	0.079264	1
	Sig. (2-tailed)	0.826796	0.534789	0.953368	0.69868	0.466179	0.468178	
	N	86	86	86	86	86	86	86
B8	Pearson Co	-0.178976	0.004052	0.175731	0.193513	-0.126114	0.116227	0.180037
	Sig. (2-tailed)	0.099187	0.970464	0.105569	0.074225	0.247252	0.286563	0.097166
	N	86	86	86	86	86	86	86
B9	Pearson Co	0.045402	-0.089426	-0.073953	-0.094228	-0.074889	-0.122874	0.068501
	Sig. (2-tailed)	0.678072	0.412896	0.498595	0.388152	0.493158	0.259706	0.530862
	N	86	86	86	86	86	86	86
B10	Pearson Co	0.028778	-0.017994	0.011367	-0.153774	0.023505	-0.004767	-0.016486
	Sig. (2-tailed)	0.792532	0.869382	0.917269	0.15748	0.829909	0.965256	0.880244
	N	86	86	86	86	86	86	86
B11	Pearson Co	-0.155926	0.187606	0.348374	0.173499	-0.037874	0.143236	-0.037448
	Sig. (2-tailed)	0.151678	0.08368	0.001012	0.11014	0.729179	0.188283	0.732115
	N	86	86	86	86	86	86	86
B12	Pearson Co	-0.04565	0.089914	0.052902	0.031334	-0.069464	0.098403	0.225292
	Sig. (2-tailed)	0.676413	0.410341	0.628562	0.774575	0.525086	0.367383	0.037015
	N	86	86	86	86	86	86	86
B13	Pearson Co	0.076681	0.242001	0.17568	0.127668	-0.013687	0.293072	-0.004222
	Sig. (2-tailed)	0.482844	0.024777	0.105671	0.241429	0.900459	0.006172	0.969222
	N	86	86	86	86	86	86	86
B14	Pearson Co	0.035706	-0.148369	0.00875	-0.152539	-0.026122	-0.152538	-0.164326
	Sig. (2-tailed)	0.744134	0.172774	0.936274	0.160883	0.811304	0.160886	0.130561
	N	86	86	86	86	86	86	86
B15	Pearson Co	0.047305	0.289121	-0.025539	-0.010431	0.226763	0.289811	0.028366
	Sig. (2-tailed)	0.665372	0.006936	0.815442	0.92406	0.035766	0.006797	0.795439
	N	86	86	86	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Co	0.311965	0.687906	0.560401	0.358648	0.473978	0.676343	0.213605
	Sig. (2-tailed)	0.003455	2.54E-13	2.01E-08	0.000697	4.03E-06	8.9E-13	0.048296
	N	86	86	86	86	86	86	86
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15
-0.178976	0.045402	0.028778	-0.155926	-0.04565	0.076681	0.035706	0.047305
0.099187	0.678072	0.792532	0.151678	0.676413	0.482844	0.744134	0.665372
86	86	86	86	86	86	86	86
0.004052	-0.089426	-0.017994	0.187606	0.089914	0.242001	-0.148369	0.289121
0.970464	0.412896	0.869382	0.08368	0.410341	0.024777	0.172774	0.006936
86	86	86	86	86	86	86	86
0.175731	-0.073953	0.011367	0.348374	0.052902	0.17568	0.00875	-0.025539
0.105569	0.498595	0.917269	0.001012	0.628562	0.105671	0.936274	0.815442
86	86	86	86	86	86	86	86
0.193513	-0.094228	-0.153774	0.173499	0.031334	0.127668	-0.152539	-0.010431
0.074225	0.388152	0.15748	0.11014	0.774575	0.241429	0.160883	0.92406
86	86	86	86	86	86	86	86
-0.126114	-0.074889	0.023505	-0.037874	-0.069464	-0.013687	-0.026122	0.226763
0.247252	0.493158	0.829909	0.729179	0.525086	0.900459	0.811304	0.035766
86	86	86	86	86	86	86	86
0.116227	-0.122874	-0.004767	0.143236	0.098403	0.293072	-0.152538	0.289811
0.286563	0.259706	0.965256	0.188283	0.367383	0.006172	0.160886	0.006797
86	86	86	86	86	86	86	86
0.180037	0.068501	-0.016486	-0.037448	0.225292	-0.004222	-0.164326	0.028366
0.097166	0.530862	0.880244	0.732115	0.037015	0.969222	0.130561	0.795439
86	86	86	86	86	86	86	86
1	0.09728	0.232279	0.159532	0.249952	0.16219	0.07161	-0.03407
	0.372903	0.031392	0.142319	0.020286	0.135706	0.512331	0.755479
86	86	86	86	86	86	86	86
0.09728	1	0.409393	-0.012482	0.308503	0.279486	-0.222607	0.086785
0.372903		9.08E-05	0.909187	0.003853	0.009159	0.03939	0.426884
86	86	86	86	86	86	86	86
0.232279	0.409393	1	0.237125	0.27703	0.258332	-0.097386	-0.108939
0.031392	9.08E-05		0.027929	0.009817	0.016326	0.372377	0.318061
86	86	86	86	86	86	86	86
0.159532	-0.012482	0.237125	1	0.251803	0.304624	0.137238	-0.022509
0.142319	0.909187	0.027929		0.019347	0.004348	0.207654	0.837015
86	86	86	86	86	86	86	86
0.249952	0.308503	0.27703	0.251803	1	0.314164	-0.120809	0.137999
0.020286	0.003853	0.009817	0.019347		0.003221	0.26786	0.20512
86	86	86	86	86	86	86	86
0.16219	0.279486	0.258332	0.304624	0.314164	1	-0.143549	0.120312
0.135706	0.009159	0.016326	0.004348	0.003221		0.187309	0.269848
86	86	86	86	86	86	86	86
0.07161	-0.222607	-0.097386	0.137238	-0.120809	-0.143549	1	0.102648
0.512331	0.03939	0.372377	0.207654	0.26786	0.187309		0.346972
86	86	86	86	86	86	86	86
-0.03407	0.086785	-0.108939	-0.022509	0.137999	0.120312	0.102648	1
0.755479	0.426884	0.318061	0.837015	0.20512	0.269848	0.346972	
86	86	86	86	86	86	86	86
0.365293	0.26972	0.33932	0.421331	0.457683	0.528082	0.02651	0.400257
0.000543	0.012025	0.001393	5.35E-05	9.4E-06	1.74E-07	0.80856	0.000134
86	86	86	86	86	86	86	86

VALIDITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

									Correlatio
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
B1	Pearson Co	1	0.395051	0.390922	0.374422	0.395593	0.216857	0.228294	0.268487
	Sig. (2-tailed)		0.000167	0.000198	0.000383	0.000163	0.044904	0.034503	0.012437
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B2	Pearson Co	0.395051	1	0.126774	0.092439	0.018033	0.123736	0.200488	0.297724
	Sig. (2-tailed)	0.000167		0.244769	0.397265	0.8691	0.25635	0.064187	0.005369
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B3	Pearson Co	0.390922	0.126774	1	0.269638	0.140802	-0.00608	0.062884	-0.06095
	Sig. (2-tailed)	0.000198	0.244769		0.012052	0.195981	0.955724	0.565156	0.577179
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B4	Pearson Co	0.374422	0.092439	0.269638	1	0.332243	0.324732	0.12216	0.144943
	Sig. (2-tailed)	0.000383	0.397265	0.012052		0.001776	0.002285	0.262504	0.183018
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B5	Pearson Co	0.395593	0.018033	0.140802	0.332243	1	0.247421	0.260246	0.312969
	Sig. (2-tailed)	0.000163	0.8691	0.195981	0.001776		0.021633	0.015522	0.003347
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B6	Pearson Co	0.216857	0.123736	-0.00608	0.324732	0.247421	1	0.435731	0.441071
	Sig. (2-tailed)	0.044904	0.25635	0.955724	0.002285	0.021633		2.75E-05	2.13E-05
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B7	Pearson Co	0.228294	0.200488	0.062884	0.12216	0.260246	0.435731	1	0.405152
	Sig. (2-tailed)	0.034503	0.064187	0.565156	0.262504	0.015522	2.75E-05		0.000109
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B8	Pearson Co	0.268487	0.297724	-0.06095	0.144943	0.312969	0.441071	0.405152	1
	Sig. (2-tailed)	0.012437	0.005369	0.577179	0.183018	0.003347	2.13E-05	0.000109	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B9	Pearson Co	0.274807	0.237314	0.008521	0.098141	0.324018	0.261976	0.426388	0.527306
	Sig. (2-tailed)	0.010447	0.027801	0.937937	0.368663	0.002339	0.014825	4.25E-05	1.83E-07
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B10	Pearson Co	-0.004025	0.20325	-0.12242	-0.04236	0.281696	0.320561	0.378832	0.485196
	Sig. (2-tailed)	0.970658	0.060528	0.261484	0.698555	0.0086	0.00262	0.000322	2.19E-06
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B11	Pearson Co	-0.030806	0.226109	-0.24752	-0.07644	0.138602	0.231361	0.310772	0.352796
	Sig. (2-tailed)	0.778271	0.036317	0.021579	0.484219	0.203131	0.032087	0.003588	0.000863
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B12	Pearson Co	0.341614	0.109157	0.290745	0.267604	0.262581	0.339584	0.246781	0.168963
	Sig. (2-tailed)	0.001286	0.317086	0.006613	0.01274	0.014587	0.00138	0.021986	0.119905
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B13	Pearson Co	0.24427	0.267364	0.099179	0.070002	-0.00404	0.169508	0.171313	0.133615
	Sig. (2-tailed)	0.023416	0.012823	0.363596	0.521873	0.970565	0.118698	0.114766	0.220022
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B14	Pearson Co	0.43475	0.181899	0.153294	0.340869	0.159847	0.472174	0.280258	0.216811
	Sig. (2-tailed)	2.88E-05	0.093701	0.158795	0.00132	0.141523	4.44E-06	0.00896	0.04495
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B15	Pearson Co	0.100759	0.200932	-0.3393	0.096221	0.1726	0.050787	0.233641	0.352374
	Sig. (2-tailed)	0.355964	0.063587	0.001394	0.378153	0.112024	0.642373	0.030383	0.000877
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B16	Pearson Co	-0.064823	0.271248	-0.22636	0.011875	0.107491	0.200341	0.328041	0.278373
	Sig. (2-tailed)	0.553197	0.011531	0.036108	0.913584	0.324573	0.064385	0.002046	0.009452
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
B17	Pearson Co	0.071799	0.169169	-0.03622	0.138006	0.180847	0.133741	0.01621	0.224448
	Sig. (2-tailed)	0.511217	0.119448	0.740589	0.205099	0.095646	0.219584	0.882237	0.037749
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Co	0.534983	0.495041	0.176602	0.437397	0.507948	0.563724	0.592317	0.643205
	Sig. (2-tailed)	1.12E-07	1.26E-06	0.103825	2.54E-05	5.97E-07	1.59E-08	1.89E-09	2.42E-11
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

ns								
B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17
0.274807	-0.00403	-0.03081	0.341614	0.24427	0.43475	0.100759	-0.06482	0.071799
0.010447	0.970658	0.778271	0.001286	0.023416	2.88E-05	0.355964	0.553197	0.511217
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.237314	0.20325	0.226109	0.109157	0.267364	0.181899	0.200932	0.271248	0.169169
0.027801	0.060528	0.036317	0.317086	0.012823	0.093701	0.063587	0.011531	0.119448
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.008521	-0.12242	-0.24752	0.290745	0.099179	0.153294	-0.3393	-0.22636	-0.03622
0.937937	0.261484	0.021579	0.006613	0.363596	0.158795	0.001394	0.036108	0.740589
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.098141	-0.04236	-0.07644	0.267604	0.070002	0.340869	0.096221	0.011875	0.138006
0.368663	0.698555	0.484219	0.01274	0.521873	0.00132	0.378153	0.913584	0.205099
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.324018	0.281696	0.138602	0.262581	-0.00404	0.159847	0.1726	0.107491	0.180847
0.002339	0.0086	0.203131	0.014587	0.970565	0.141523	0.112024	0.324573	0.095646
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.261976	0.320561	0.231361	0.339584	0.169508	0.472174	0.050787	0.200341	0.133741
0.014825	0.00262	0.032087	0.00138	0.118698	4.44E-06	0.642373	0.064385	0.219584
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.426388	0.378832	0.310772	0.246781	0.171313	0.280258	0.233641	0.328041	0.01621
4.25E-05	0.000322	0.003588	0.021986	0.114766	0.00896	0.030383	0.002046	0.882237
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.527306	0.485196	0.352796	0.168963	0.133615	0.216811	0.352374	0.278373	0.224448
1.83E-07	2.19E-06	0.000863	0.119905	0.220022	0.04495	0.000877	0.009452	0.037749
86	86	86	86	86	86	86	86	86
1	0.421644	0.489395	0.290727	0.329276	0.321634	0.281164	0.336783	0.309087
86	5.27E-05	1.74E-06	0.006616	0.001963	0.00253	0.008732	0.001521	0.003783
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.421644	1	0.65101	0.221515	-0.0194	-0.01371	0.270796	0.213017	0.123285
5.27E-05		1.15E-11	0.040391	0.85925	0.900261	0.011675	0.04893	0.258101
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.489395	0.65101	1	0.131378	0.161542	0.106602	0.513319	0.387146	0.187913
1.74E-06	1.15E-11		0.227913	0.137296	0.328614	4.33E-07	0.000231	0.083166
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.290727	0.221515	0.131378	1	0.340689	0.385024	-0.0946	0.02594	0.262503
0.006616	0.040391	0.227913		0.001328	0.000252	0.386273	0.812597	0.014618
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.329276	-0.0194	0.161542	0.340689	1	0.50344	0.1167	0.078084	0.192693
0.001963	0.85925	0.137296	0.001328		7.78E-07	0.284595	0.474848	0.075485
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.321634	-0.01371	0.106602	0.385024	0.50344	1	0.117189	0.068023	0.272909
0.00253	0.900261	0.328614	0.000252	7.78E-07		0.282567	0.533739	0.011013
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.281164	0.270796	0.513319	-0.0946	0.1167	0.117189	1	0.493285	0.236664
0.008732	0.011675	4.33E-07	0.386273	0.284595	0.282567		1.4E-06	0.028244
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.336783	0.213017	0.387146	0.02594	0.078084	0.068023	0.493285	1	0.238609
0.001521	0.04893	0.000231	0.812597	0.474848	0.533739	1.4E-06		0.026935
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.309087	0.123285	0.187913	0.262503	0.192693	0.272909	0.236664	0.238609	1
0.003783	0.258101	0.083166	0.014618	0.075485	0.011013	0.028244	0.026935	
86	86	86	86	86	86	86	86	86
0.309087	0.3011294	0.513319	0.789289	0.419561	0.565796	0.48636	0.468318	0.413809
3.87E-05	4.89E-07	6.35E-08	1.69E-06	5.77E-05	1.37E-08	2.06E-06	5.44E-06	7.48E-05
86	86	86	86	86	86	86	86	86

VALIDITAS KINERJA GURU

		B1	B2	B3	B4	B5	B6
B1	Pearson Co	1	0.006585375	0.086798193	0.818406783	0.236889902	0.046562482
	Sig. (2-tailed)		0.952014465	0.4268136	6.49069E-22	0.028089098	0.670315426
	N	86	86	86	86	86	86
B2	Pearson Co	0.006585375	1	0.307425774	0.072958623	0.109920618	0.135143447
	Sig. (2-tailed)	0.952014465		0.003985487	0.504401492	0.313693387	0.2147424
	N	86	86	86	86	86	86
B3	Pearson Co	0.086798193	0.307425774	1	0.137469757	0.120825988	0.297324752
	Sig. (2-tailed)	0.4268136	0.003985487		0.20688065	0.267791188	0.005434274
	N	86	86	86	86	86	86
B4	Pearson Co	0.818406783	0.072958623	0.137469757	1	0.290759472	0.101003469
	Sig. (2-tailed)	6.49069E-22	0.504401492	0.20688065		0.006610026	0.354793989
	N	86	86	86	86	86	86
B5	Pearson Co	0.236889902	0.109920618	0.120825988	0.290759472	1	0.449531942
	Sig. (2-tailed)	0.028089098	0.313693387	0.267791188	0.006610026		1.41247E-05
	N	86	86	86	86	86	86
B6	Pearson Co	0.046562482	0.135143447	0.297324752	0.101003469	0.449531942	1
	Sig. (2-tailed)	0.670315426	0.2147424	0.005434274	0.354793989	1.41247E-05	
	N	86	86	86	86	86	86
B7	Pearson Co	0.302208672	0.037771857	0.132918966	0.318798035	-0.040973714	0.018826978
	Sig. (2-tailed)	0.004683933	0.729884359	0.222455636	0.002774984	0.70797897	0.863394612
	N	86	86	86	86	86	86
B8	Pearson Co	0.195110395	0.233432412	0.372643166	0.270596141	0.10860589	0.336271479
	Sig. (2-tailed)	0.07182169	0.030536207	0.000410334	0.011739312	0.319551619	0.001547923
	N	86	86	86	86	86	86
B9	Pearson Co	-0.024877783	0.137842402	-0.043257731	0.026380708	0.205975514	0.08975676
	Sig. (2-tailed)	0.820138924	0.205640615	0.692495487	0.809472439	0.057087136	0.411161986
	N	86	86	86	86	86	86
B10	Pearson Co	0.234655155	-0.067041904	0.098688581	0.21892362	0	0.038756826
	Sig. (2-tailed)	0.029650998	0.539668744	0.365986098	0.042852657	1	0.723121687
	N	86	86	86	86	86	86
B11	Pearson Co	0.15466109	0.135023372	0.171416346	0.289483447	0.27637532	0.222664953
	Sig. (2-tailed)	0.155069434	0.215153857	0.114544209	0.006862993	0.009998653	0.039337372
	N	86	86	86	86	86	86
B12	Pearson Co	0.237684412	0.079225271	0.144293828	0.214920542	0.857945651	0.400678991
	Sig. (2-tailed)	0.027550847	0.468393853	0.185007521	0.04689872	5.07846E-26	0.000131923
	N	86	86	86	86	86	86
B13	Pearson Co	0.211277278	0.102678454	0.170230503	0.25428012	0.144440968	-0.073617511
	Sig. (2-tailed)	0.050850624	0.346829536	0.117111605	0.018148952	0.184555164	0.500549357
	N	86	86	86	86	86	86
B14	Pearson Co	0.334435058	0.08199464	0.091311914	0.401211333	0.116936219	-0.022081202
	Sig. (2-tailed)	0.001648496	0.452938395	0.403070825	0.000128983	0.283613538	0.840072468
	N	86	86	86	86	86	86
B15	Pearson Co	-0.012708885	-0.043269163	0.050242601	0.018526356	-0.052801408	-0.114136574
	Sig. (2-tailed)	0.907543639	0.692418301	0.64594475	0.865555315	0.629215073	0.295378843
	N	86	86	86	86	86	86
B16	Pearson Co	-0.073722116	0.194989538	0.191457138	-0.06477407	-0.00039691	0.286904439
	Sig. (2-tailed)	0.499939201	0.072001334	0.07741355	0.553500519	0.997106137	0.007400479

	N	86	86	86	86	86	86
BB17	Pearson Co	-0.22087499	0.076864147	0.05752538	-0.070177762	0.251077356	0.143064251
	Sig. (2-tailed)	0.040987971	0.481794127	0.598820015	0.520827139	0.019710709	0.188819188
	N	86	86	86	86	86	86
B18	Pearson Co	0.390973885	0.181049435	0.131824619	0.440660813	0.197260094	0.058062799
	Sig. (2-tailed)	0.000197659	0.095269698	0.226320853	2.17487E-05	0.068686155	0.59540396
	N	86	86	86	86	86	86
B19	Pearson Co	0.176459972	0.265280563	0.354067937	0.276748547	0.210037524	0.160979558
	Sig. (2-tailed)	0.104107651	0.01356762	0.000824358	0.009894437	0.05225631	0.138688249
	N	86	86	86	86	86	86
B20	Pearson Co	0.048623869	-0.013186404	0.094185341	0.11373421	0.22378807	0.043252472
	Sig. (2-tailed)	0.656620395	0.904085899	0.388369799	0.297095753	0.038330276	0.692530999
	N	86	86	86	86	86	86
B21	Pearson Co	0.04180174	-0.135850738	-0.043904979	0.122022499	0.054723845	-0.06111567
	Sig. (2-tailed)	0.702351628	0.212330067	0.68813027	0.263046368	0.616767246	0.576166577
	N	86	86	86	86	86	86
B22	Pearson Co	-0.041745727	-0.03887683	0.106242795	-0.012321743	0.061610225	0.096376538
	Sig. (2-tailed)	0.702731794	0.722299191	0.330256729	0.910348221	0.573077506	0.377377797
	N	86	86	86	86	86	86
B23	Pearson Co	0.114549064	0.097206048	0.036913461	0.233084187	0.328501487	0.101394737
	Sig. (2-tailed)	0.293625511	0.37326625	0.735794894	0.030792347	0.002015094	0.352923459
	N	86	86	86	86	86	86
B24	Pearson Co	0.137056067	0.113209925	0.147526145	0.226182608	-0.089690635	-0.108285588
	Sig. (2-tailed)	0.208263502	0.299342717	0.17525464	0.03625483	0.411508108	0.320989418
	N	86	86	86	86	86	86
B25	Pearson Co	0.104657954	-0.070697036	0.181685843	0.178163202	-0.200872831	-0.014967388
	Sig. (2-tailed)	0.337562463	0.517739545	0.094092208	0.100755942	0.063666208	0.891205966
	N	86	86	86	86	86	86
B26	Pearson Co	0.095383303	-0.10253611	0.072246531	0.153776821	0.008376809	0.087914929
	Sig. (2-tailed)	0.382336763	0.347501993	0.508581881	0.157472496	0.938983191	0.420866098
	N	86	86	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Co	0.481408129	0.286534958	0.446542583	0.626506213	0.514587104	0.383474242
	Sig. (2-tailed)	2.70155E-06	0.007480442	1.6358E-05	1.10338E-10	4.00889E-07	0.000267884
	N	86	86	86	86	86	86
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

						Correlatic
B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13
0.302208672	0.195110395	-0.024877783	0.234655155	0.15466109	0.237684412	0.211277278
0.004683933	0.07182169	0.820138924	0.029650998	0.155069434	0.027550847	0.050850624
86	86	86	86	86	86	86
0.037771857	0.233432412	0.137842402	-0.067041904	0.135023372	0.079225271	0.102678454
0.729884359	0.030536207	0.205640615	0.539668744	0.215153857	0.468393853	0.346829536
86	86	86	86	86	86	86
0.132918966	0.372643166	-0.043257731	0.098688581	0.171416346	0.144293828	0.170230503
0.222455636	0.000410334	0.692495487	0.365986098	0.114544209	0.185007521	0.117111605
86	86	86	86	86	86	86
0.318798035	0.270596141	0.026380708	0.21892362	0.289483447	0.214920542	0.25428012
0.002774984	0.011739312	0.809472439	0.042852657	0.006862993	0.04689872	0.018148952
86	86	86	86	86	86	86
-0.040973714	0.10860589	0.205975514	0	0.27637532	0.857945651	0.144440968
0.70797897	0.319551619	0.057087136	1	0.009998653	5.07846E-26	0.184555164
86	86	86	86	86	86	86
0.018826978	0.336271479	0.08975676	0.038756826	0.222664953	0.400678991	-0.073617511
0.863394612	0.001547923	0.411161986	0.723121687	0.039337372	0.000131923	0.500549357
86	86	86	86	86	86	86
1	0.204963214	0.003831151	0.275541855	0.01949341	-0.021469149	0.162673428
	0.058346178	0.972072672	0.010234853	0.858608259	0.844449011	0.134527652
86	86	86	86	86	86	86
0.204963214	1	0.202759657	-0.077195767	0.165808337	0.147460514	0.150098838
0.058346178		0.061165221	0.479899781	0.127078392	0.175448847	0.167765477
86	86	86	86	86	86	86
0.003831151	0.202759657	1	0.125941202	0.229141431	0.171145826	0.152861808
0.972072672	0.061165221		0.247907136	0.033821018	0.115126033	0.159988164
86	86	86	86	86	86	86
0.275541855	-0.077195767	0.125941202	1	0.203945384	-0.105205566	0.102198825
0.010234853	0.479899781	0.247907136		0.059634844	0.335026658	0.349098637
86	86	86	86	86	86	86
0.01949341	0.165808337	0.229141431	0.203945384	1	0.133500139	0.001427722
0.858608259	0.127078392	0.033821018	0.059634844		0.220421915	0.989590767
86	86	86	86	86	86	86
-0.021469149	0.147460514	0.171145826	-0.105205566	0.133500139	1	0.164278805
0.844449011	0.175448847	0.115126033	0.335026658	0.220421915		0.130672536
86	86	86	86	86	86	86
0.162673428	0.150098838	0.152861808	0.102198825	0.001427722	0.164278805	1
0.134527652	0.167765477	0.159988164	0.349098637	0.989590767	0.130672536	
86	86	86	86	86	86	86
0.227026518	0.15261509	0.018450868	0.036294364	0.229010284	0.055543951	0.470469829
0.035546167	0.160671553	0.866098034	0.740067291	0.033925912	0.611489503	4.85596E-06
86	86	86	86	86	86	86
0.038169215	0.111316736	0.02728382	-0.258763671	0.160412948	0.01044618	-0.079151527
0.727153632	0.307548959	0.803079457	0.016142054	0.140101501	0.923950321	0.468809286
86	86	86	86	86	86	86
0.08312455	0.155403699	0.180364856	-0.129351394	0.196193411	0.039062234	0.030356679
0.44671472	0.153072556	0.09654922	0.235228938	0.070227916	0.721029072	0.781426331

86	86	86	86	86	86	86
-0.150574506	-0.031845488	0.217842158	-0.068258757	0.261637905	0.156692139	0.008760514
0.166407048	0.770993755	0.043916055	0.532317749	0.01495882	0.149653608	0.936194012
86	86	86	86	86	86	86
0.123112011	0.235175244	-0.013552176	0.199936774	0.298864416	0.123271728	0.213494758
0.258775714	0.0292811	0.901438532	0.064937387	0.005186975	0.25815365	0.048413959
86	86	86	86	86	86	86
0.078595625	0.148237338	0.079711511	0.095868984	0.338394914	0.170569846	0.188990751
0.471947387	0.173160273	0.46565964	0.379906999	0.001438572	0.116372426	0.081381859
86	86	86	86	86	86	86
-0.079934641	-0.140117829	-0.153243247	0	0.053749336	0.08502032	-0.091767186
0.464407867	0.198183739	0.158935862	1	0.62306399	0.43638075	0.400719979
86	86	86	86	86	86	86
-0.171475772	-0.109380639	0.097036936	0.024264353	0.170334464	0.013357386	0.072871176
0.114416704	0.316091	0.374102252	0.824502058	0.116884768	0.90284824	0.504913898
86	86	86	86	86	86	86
0.023859083	-0.174583262	0.17122595	0	0.270556245	-0.014354706	-0.053128366
0.827387543	0.107900786	0.114953467	1	0.011752192	0.895633826	0.627090566
86	86	86	86	86	86	86
-0.023605758	-0.083135251	0.219278294	0.234261321	0.290641669	0.149593029	0.196286285
0.829192363	0.446656007	0.042508597	0.029933719	0.00663303	0.169218937	0.070092578
86	86	86	86	86	86	86
0.218019262	0.126387498	-0.105018652	0.151156289	-0.092165156	-0.08237856	0.186238156
0.043740426	0.246221735	0.335890834	0.164756635	0.398671665	0.450818349	0.086000306
86	86	86	86	86	86	86
0.188601506	0.012659896	-0.232238683	0.202204526	0.119465752	-0.19034425	0.093857842
0.08202269	0.907898475	0.031421811	0.061892609	0.27325502	0.079184537	0.390028967
86	86	86	86	86	86	86
0.101622277	-0.07113794	-0.017623215	0.102630501	0.17491781	0.03073464	-0.096945013
0.351838485	0.51512526	0.872052472	0.347055982	0.107216855	0.778774091	0.37455715
86	86	86	86	86	86	86
0.305681376	0.366896369	0.285490098	0.279364977	0.570292395	0.417100192	0.376229554
0.004207928	0.000511468	0.007710705	0.009190165	9.92973E-09	6.46631E-05	0.000356884
86	86	86	86	86	86	86

ons

B14	B15	B16	BB17	B18	B19	B20
0.334435058	-0.012708885	-0.073722116	-0.22087499	0.390973885	0.176459972	0.048623869
0.001648496	0.907543639	0.499939201	0.040987971	0.000197659	0.104107651	0.656620395
86	86	86	86	86	86	86
0.08199464	-0.043269103	0.194989538	0.076864147	0.181049435	0.265280563	-0.013186404
0.452938395	0.692418301	0.072001334	0.481794127	0.095269698	0.01356762	0.904085899
86	86	86	86	86	86	86
0.091311914	0.050242601	0.191457138	0.05752538	0.131824619	0.354067937	0.094185341
0.403070825	0.64594475	0.07741355	0.598820015	0.226320853	0.000824358	0.388369799
86	86	86	86	86	86	86
0.401211333	0.018526356	-0.06477407	-0.070177762	0.440660813	0.276748547	0.11373421
0.000128983	0.865555315	0.553500519	0.520827139	2.17487E-05	0.009894437	0.297095753
86	86	86	86	86	86	86
0.116936219	-0.052801408	-0.00039691	0.251077356	0.197260094	0.210037524	0.22378807
0.283613538	0.629215073	0.997106137	0.019710709	0.068686155	0.05225631	0.038330276
86	86	86	86	86	86	86
-0.022081202	-0.114136574	0.286904439	0.143064251	0.058062799	0.160979558	0.043252472
0.840072468	0.295378843	0.007400479	0.188819188	0.59540396	0.138688249	0.692530999
86	86	86	86	86	86	86
0.227026518	0.038169215	0.08312455	-0.150574506	0.123112011	0.078595625	-0.079934641
0.035546167	0.727153632	0.44671472	0.166407048	0.258775714	0.471947387	0.464407867
86	86	86	86	86	86	86
0.15261509	0.111316736	0.155403699	-0.031845488	0.235175244	0.148237338	-0.140117829
0.160671553	0.307548959	0.153072556	0.770993755	0.0292811	0.173160273	0.198183739
86	86	86	86	86	86	86
0.018450868	0.02728382	0.180364856	0.217842158	-0.013552176	0.079711511	-0.153243247
0.866098034	0.803079457	0.09654922	0.043916055	0.901438532	0.46565964	0.158935862
86	86	86	86	86	86	86
0.036294364	-0.258763671	-0.129351394	-0.068258757	0.199936774	0.095868984	0
0.740067291	0.016142054	0.235228938	0.532317749	0.064937387	0.379906999	1
86	86	86	86	86	86	86
0.229010284	0.160412948	0.196193411	0.261637905	0.298864416	0.338394914	0.053749336
0.033925912	0.140101501	0.070227916	0.01495882	0.005186975	0.001438572	0.62306399
86	86	86	86	86	86	86
0.055543951	0.01044618	0.039062234	0.156692139	0.123271728	0.170569846	0.08502032
0.611489503	0.923950321	0.721029072	0.149653608	0.25815365	0.116372426	0.43638075
86	86	86	86	86	86	86
0.470469829	-0.079151527	0.030356679	0.008760514	0.213494758	0.188990751	-0.091767186
4.85596E-06	0.468809286	0.781426331	0.936194012	0.048413959	0.081381859	0.400719979
86	86	86	86	86	86	86
1	0.158730025	0.18529353	-0.055223157	0.428003104	0.289268148	0.067972857
	0.144363239	0.087632335	0.613551614	3.94475E-05	0.006906507	0.534040385
86	86	86	86	86	86	86
0.158730025	1	0.075560946	-0.158272813	-0.178670965	-0.065422333	-0.02212868
0.144363239		0.48927706	0.145537738	0.099773253	0.549529336	0.839733174
86	86	86	86	86	86	86
0.18529353	0.075560946	1	0.35244128	-0.056295177	0.25628842	-0.032711136
0.087632335	0.48927706		0.000874564	0.606672351	0.01722493	0.764946392

86	86	86	86	86	86	86
-0.055223157	-0.158272813	0.35244128	1	0.028278756	0.162303881	0.078803291
0.613551614	0.145537738	0.000874564		0.79605144	0.135427176	0.470773771
86	86	86	86	86	86	86
0.428003104	-0.178670965	-0.056295177	0.028278756	1	0.35336389	0.214750672
3.94475E-05	0.099773253	0.606672351	0.79605144		0.000845757	0.047077165
86	86	86	86	86	86	86
0.289268148	-0.065422333	0.25628842	0.162303881	0.35336389	1	0.367453333
0.006906507	0.549529336	0.01722493	0.135427176	0.000845757		0.000500752
86	86	86	86	86	86	86
0.067972857	-0.02212868	-0.032711136	0.078803291	0.214750672	0.367453333	1
0.534040385	0.839733174	0.764946392	0.470773771	0.047077165	0.000500752	
86	86	86	86	86	86	86
0.085157702	0.191537861	-0.034347642	0.050178735	-0.062548393	0.112761137	0.173678629
0.435637167	0.077286336	0.753552508	0.646364614	0.567238851	0.301274943	0.10976716
86	86	86	86	86	86	86
0.001114236	0.018094757	0.375173008	0.28848635	-0.082931944	0.04081204	0.097420627
0.991876239	0.868659135	0.000371925	0.007066569	0.44777223	0.709079562	0.37220712
86	86	86	86	86	86	86
0.05643763	-0.129141187	0.074165905	0.313406264	0.271688347	0.149881806	0.1781534
0.605760767	0.235997147	0.497354936	0.003300288	0.011391442	0.168387993	0.100774987
86	86	86	86	86	86	86
0.136929763	0.012535731	-0.199939893	-0.109933424	0.42981584	0.06596866	0.091131297
0.208687007	0.908797883	0.064933117	0.313636665	3.62756E-05	0.546193353	0.404005702
86	86	86	86	86	86	86
0.215814413	0.048140373	-0.015641125	-0.144261385	0.326621607	0.111983009	0.02637017
0.045968905	0.659822609	0.886340702	0.18510737	0.0021457	0.304644405	0.809547111
86	86	86	86	86	86	86
-0.209565102	0.030571482	0.052872251	0.165393325	0.006184515	0.350417758	0.214852334
0.052800289	0.779918696	0.628754489	0.128046046	0.954932248	0.000940899	0.046970304
86	86	86	86	86	86	86
0.474224461	0.058067875	0.317137201	0.281986953	0.576917826	0.584818322	0.26910645
3.97968E-06	0.595371733	0.002928181	0.008528867	6.10393E-09	3.36817E-09	0.012228677
86	86	86	86	86	86	86

B21	B22	B23	B24	B25	B26	TOTAL
0.04180174	-0.041745727	0.114549064	0.137056067	0.104657954	0.095383303	0.481408
0.702351628	0.702731794	0.293625511	0.208263502	0.337562463	0.382336763	2.7E-06
86	86	86	86	86	86	86
-0.135850738	-0.03887683	0.097206048	0.113209925	-0.070697036	-0.10253611	0.286535
0.212330067	0.722299191	0.37326625	0.299342717	0.517739545	0.347501993	0.00748
86	86	86	86	86	86	86
-0.043904979	0.106242795	0.036913461	0.147526145	0.181685843	0.072246531	0.446543
0.68813027	0.330256729	0.735794894	0.17525464	0.094092208	0.508581881	1.64E-05
86	86	86	86	86	86	86
0.122022499	-0.012321743	0.233084187	0.226182608	0.178163202	0.153776821	0.626506
0.263046368	0.910348221	0.030792347	0.03625483	0.100755942	0.157472496	1.1E-10
86	86	86	86	86	86	86
0.054723845	0.061610225	0.328501487	-0.089690635	-0.200872831	0.008376809	0.514587
0.616767246	0.573077506	0.002015094	0.411508108	0.063666208	0.938983191	4.01E-07
86	86	86	86	86	86	86
-0.06111567	0.096376538	0.101394737	-0.108285588	-0.014967388	0.087914929	0.383474
0.576166577	0.377377797	0.352923459	0.320989418	0.891205966	0.420866098	0.000268
86	86	86	86	86	86	86
-0.171475772	0.023859083	-0.023605758	0.218019262	0.188601506	0.101622277	0.305681
0.114416704	0.827387543	0.829192363	0.043740426	0.08202269	0.351838485	0.004208
86	86	86	86	86	86	86
-0.109380639	-0.174583262	-0.083135251	0.126387498	0.012659896	-0.07113794	0.366896
0.316091	0.107900786	0.446656007	0.246221735	0.907898475	0.51512526	0.000511
86	86	86	86	86	86	86
0.097036936	0.17122595	0.219278294	-0.105018652	-0.232238683	-0.017623215	0.28549
0.374102252	0.114953467	0.042508597	0.335890834	0.031421811	0.872052472	0.007711
86	86	86	86	86	86	86
0.024264353	0	0.234261321	0.151156289	0.202204526	0.102630501	0.279365
0.824502058	1	0.029933719	0.164756635	0.061892609	0.347055982	0.00919
86	86	86	86	86	86	86
0.170334464	0.270556245	0.290641669	-0.092165156	0.119465752	0.17491781	0.570292
0.116884768	0.011752192	0.00663303	0.398671665	0.27325502	0.107216855	9.93E-09
86	86	86	86	86	86	86
0.013357386	-0.014354706	0.149593029	-0.08237856	-0.19034425	0.03073464	0.4171
0.90284824	0.895633826	0.169218937	0.450818349	0.079184537	0.778774091	6.47E-05
86	86	86	86	86	86	86
0.072871176	-0.053128366	0.196286285	0.186238156	0.093857842	-0.096945013	0.37623
0.504913898	0.627090566	0.070092578	0.086000306	0.390028967	0.37455715	0.000357
86	86	86	86	86	86	86
0.085157702	0.001114236	0.05643763	0.136929763	0.215814413	-0.209565102	0.474224
0.435637167	0.991876239	0.605760767	0.208687007	0.045968905	0.052800289	3.98E-06
86	86	86	86	86	86	86
0.191537861	0.018094757	-0.129141187	0.012535731	0.048140373	0.030571482	0.058068
0.077286336	0.868659135	0.235997147	0.908797883	0.659822609	0.779918696	0.595372
86	86	86	86	86	86	86
-0.034347642	0.375173008	0.074165905	-0.199939893	-0.015641125	0.052872251	0.317137
0.753552508	0.000371925	0.497354936	0.064933117	0.886340702	0.628754489	0.002928

86	86	86	86	86	86	86
0.050178735	0.28848635	0.313406264	-0.109933424	-0.144261385	0.165393325	0.281987
0.646364614	0.007066569	0.003300288	0.313636665	0.18510737	0.128046046	0.008529
86	86	86	86	86	86	86
-0.062548393	-0.082931944	0.271688347	0.42981584	0.326621607	0.006184515	0.576918
0.567238851	0.44777223	0.011391442	3.62756E-05	0.0021457	0.954932248	6.1E-09
86	86	86	86	86	86	86
0.112761137	0.04081204	0.149881806	0.06596866	0.111983009	0.350417758	0.584818
0.301274943	0.709079562	0.168387993	0.546193353	0.304644405	0.000940899	3.37E-09
86	86	86	86	86	86	86
0.173678629	0.097420627	0.1781534	0.091131297	0.02637017	0.214852334	0.269106
0.10976716	0.37220712	0.100774987	0.404005702	0.809547111	0.046970304	0.012229
86	86	86	86	86	86	86
1	0.078464396	-0.030592701	0.049226206	-0.040306334	0.025643914	0.145751
	0.472689839	0.779769815	0.652639751	0.712525987	0.814697362	0.180564
86	86	86	86	86	86	86
0.078464396	1	0.45993388	-0.209208987	-0.00413845	0.012182917	0.268305
0.472689839		8.38344E-06	0.05321341	0.969833616	0.911354192	0.012499
86	86	86	86	86	86	86
-0.030592701	0.45993388	1	0.147698822	0.09489477	0.103949246	0.499581
0.779769815	8.38344E-06		0.174744433	0.384790213	0.340862176	9.74E-07
86	86	86	86	86	86	86
0.049226206	-0.209208987	0.147698822	1	0.497183782	0.010227919	0.287411
0.652639751	0.05321341	0.174744433		1.11815E-06	0.925534706	0.007292
86	86	86	86	86	86	86
-0.040306334	-0.00413845	0.09489477	0.497183782	1	0.199367361	0.287712
0.712525987	0.969833616	0.384790213	1.11815E-06		0.065720663	0.007228
86	86	86	86	86	86	86
0.025643914	0.012182917	0.103949246	0.010227919	0.199367361	1	0.246738
0.814697362	0.911354192	0.340862176	0.925534706	0.065720663		0.02201
86	86	86	86	86	86	86
0.145750774	0.268305349	0.499581412	0.287411288	0.287712406	0.246737752	1
0.180563758	0.012499107	9.74051E-07	0.007292011	0.007228236	0.022009693	
86	86	86	86	86	86	86

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	24

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	14

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	16

&[PageTitle]

```

EXAMINE VARIABLES=X1 X2 Y
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
/COMPARE GROUP
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.

```

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X1	86	100.0%	0	0%	86	100.0%
X2	86	100.0%	0	0%	86	100.0%
Y	86	100.0%	0	0%	86	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
X1	Mean		61.3023	.92319
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	59.4668	
		Upper Bound	63.1379	
	5% Trimmed Mean		61.7778	
	Median		63.0000	
	Variance		73.296	
	Std. Deviation		8.56129	
	Minimum		30.00	
	Maximum		75.00	
	Range		45.00	
	Interquartile Range		11.00	
	Skewness		-.910	.260
Kurtosis		1.206	.514	
X2	Mean		59.3256	.51101
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	58.3096	
		Upper Bound	60.3416	
	5% Trimmed Mean		59.5943	
	Median		60.0000	
	Variance		22.457	
	Std. Deviation		4.73893	
Minimum		33.00		

&[PageTitle]

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
X2	Maximum	68.00		
	Range	35.00		
	Interquartile Range	5.25		
	Skewness	-2.065	.260	
	Kurtosis	10.015	.514	
Y	Mean	99.6512	.83621	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	97.9885	
		Upper Bound	1.0131E2	
	5% Trimmed Mean	1.0003E2		
	Median	1.0050E2		
	Variance	60.136		
	Std. Deviation	7.75472		
	Minimum	76.00		
	Maximum	114.00		
	Range	38.00		
	Interquartile Range	10.00		
	Skewness	-.799	.260	
	Kurtosis	.568	.514	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.092	86	.069	.948	86	.002
X2	.092	86	.068	.863	86	.000
Y	.090	86	.081	.954	86	.004

a. Lilliefors Significance Correction

X1

X1 Stem-and-Leaf Plot

```

Frequency      Stem      Leaf

      2,00  Extremes      (= < 39)
      1,00           4 .  4
      6,00           4 .  559999
      8,00           5 .  01233444
     13,00           5 .  556666668899
     20,00           6 .  00000111222233334444

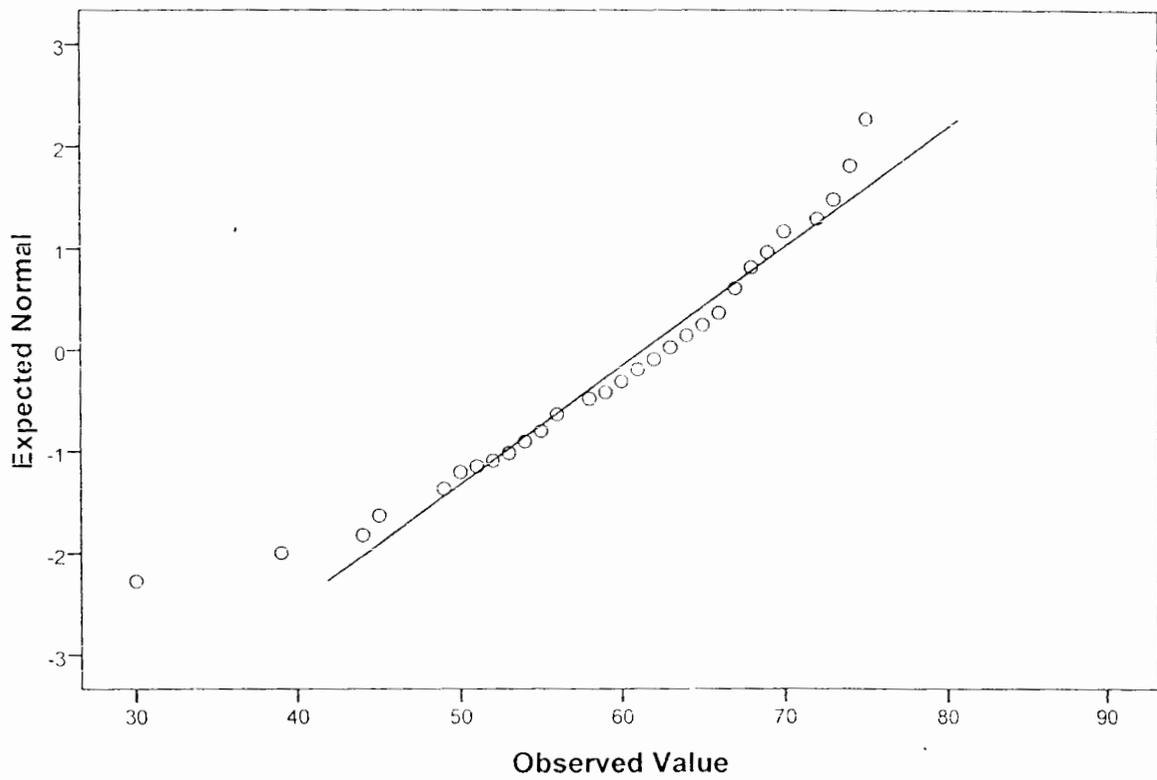
```

&[PageTitle]

25,00	6 .	555666667777777778999999
10,00	7 .	0022333444
1,00	7 .	5

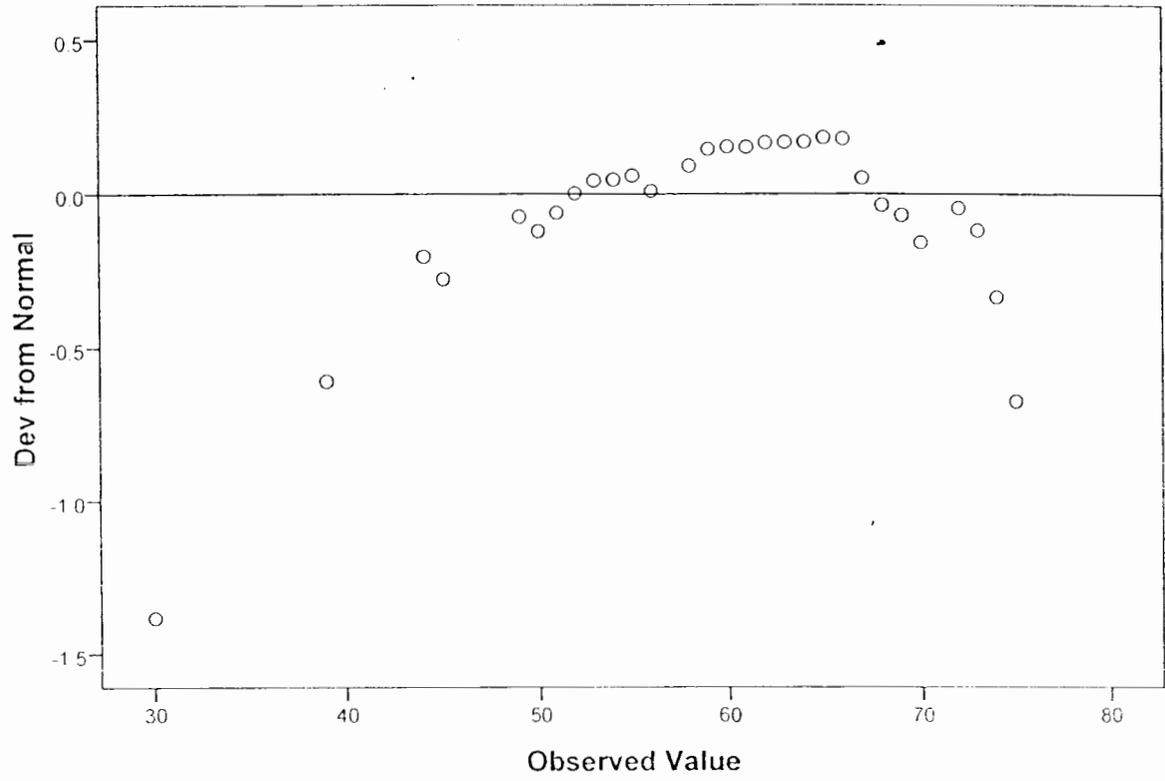
Stem width: 10,00
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of X1

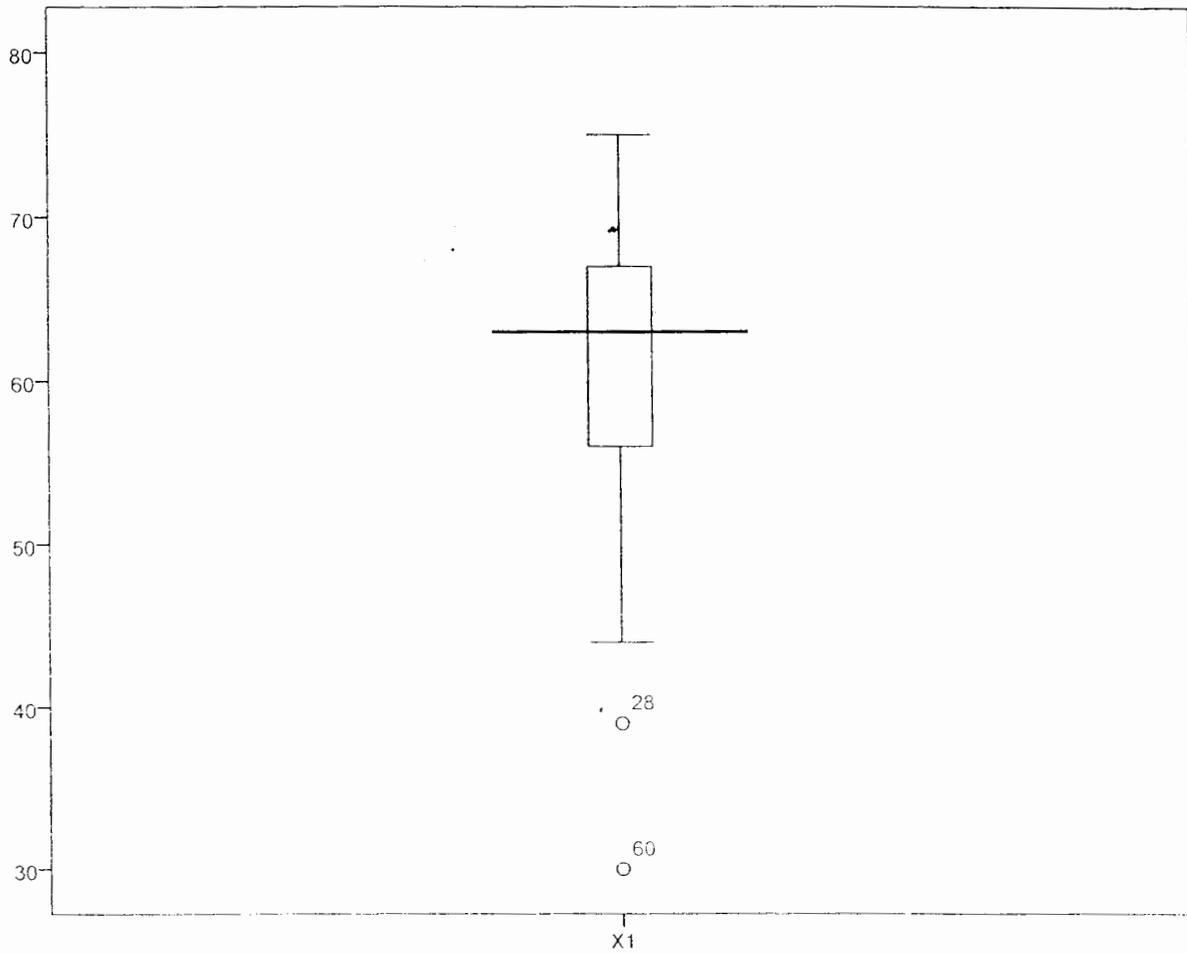


&[PageTitle]

Detrended Normal Q-Q Plot of X1



&[PageTitle]



X2

X2 Stem-and-Leaf Plot

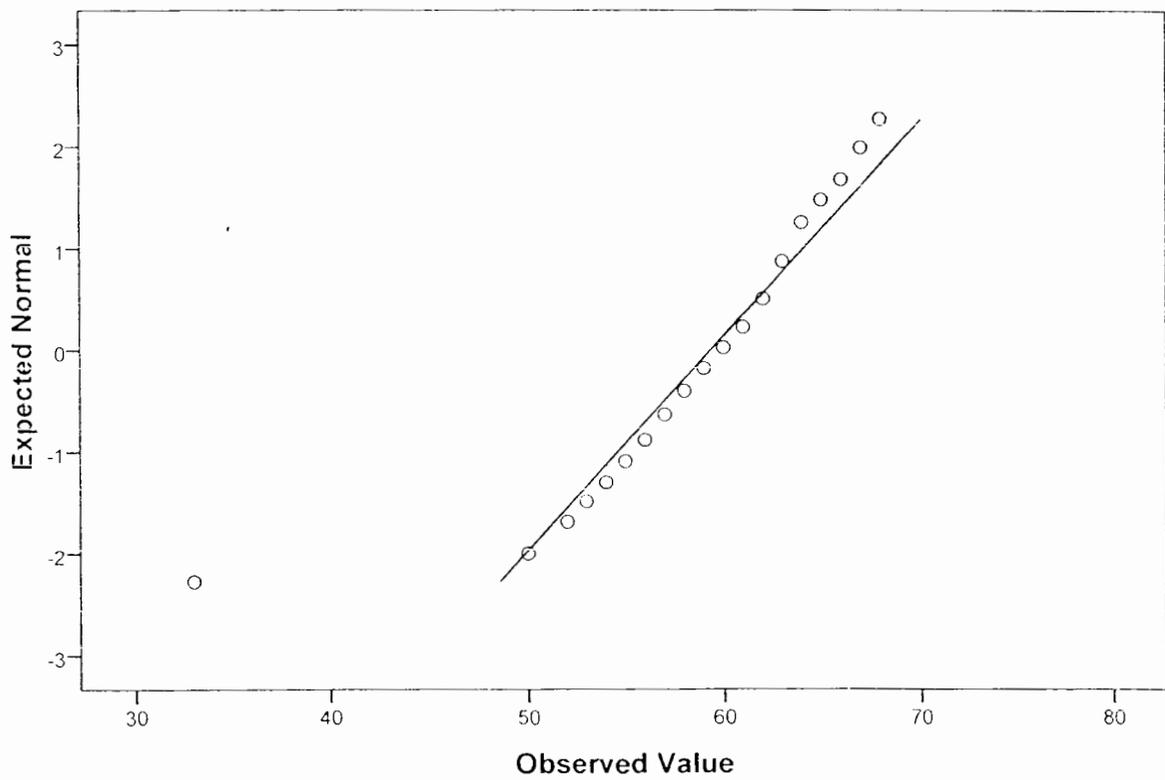
Frequency	Stem	Leaf
1,00	Extremes	(=<33)
1,00	5	0
4,00	5	2223
7,00	5	4444555
13,00	5	6666667777777
15,00	5	888888899999999
14,00	6	000000111111111
20,00	6	2222222222333333333

&[PageTitle]

6,00	6 .	444445
4,00	6 .	6667
1,00	6 .	8

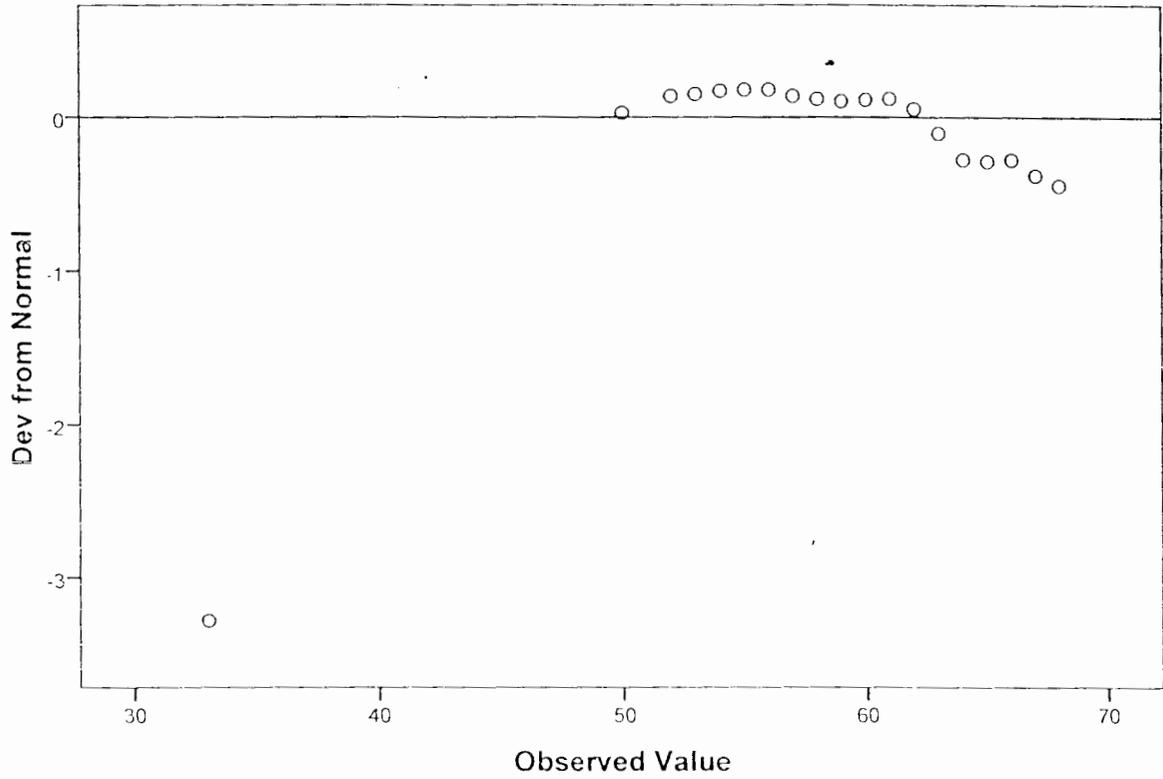
Stem width: 10,00
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of X2

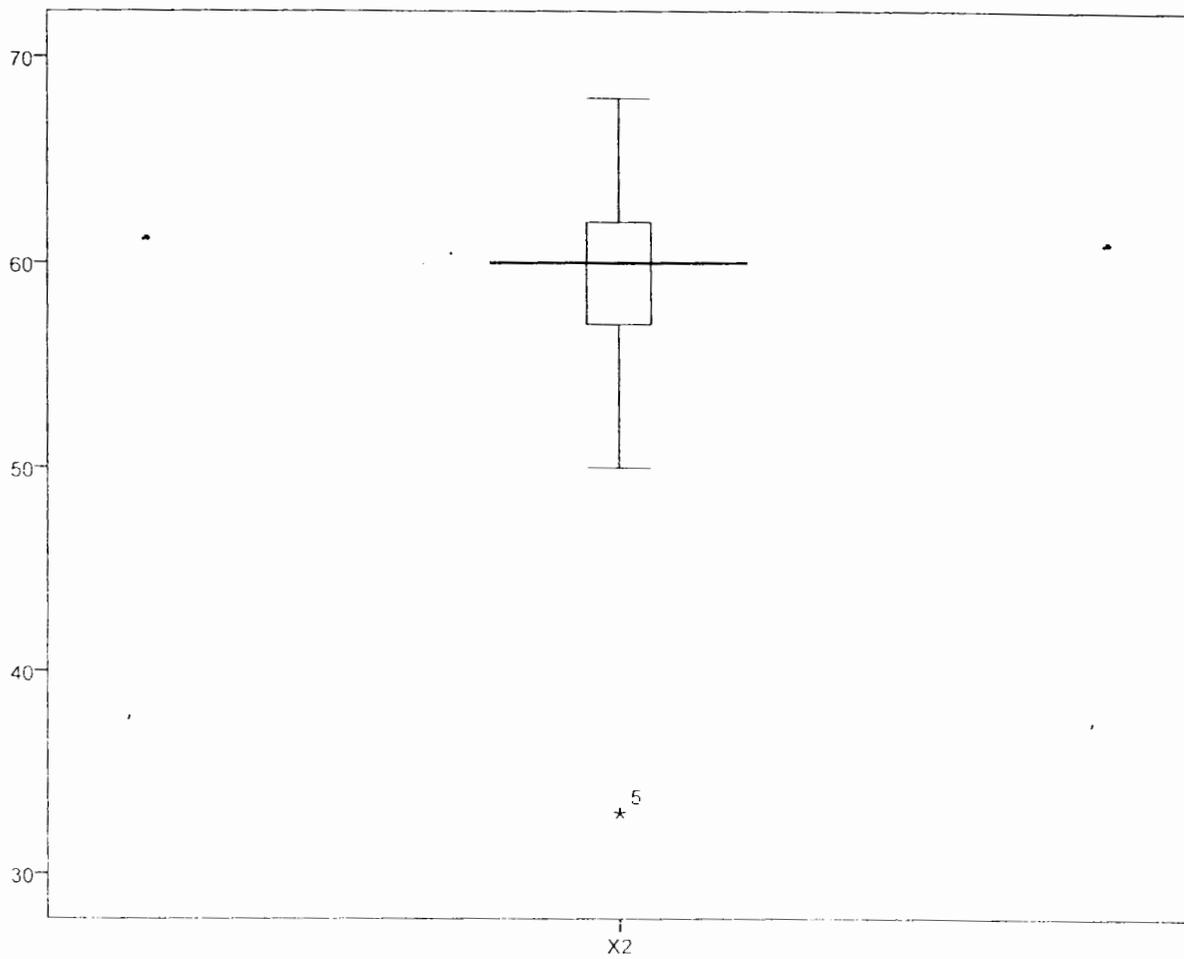


&[PageTitle]

Detrended Normal Q-Q Plot of X2



&[PageTitle]



Y

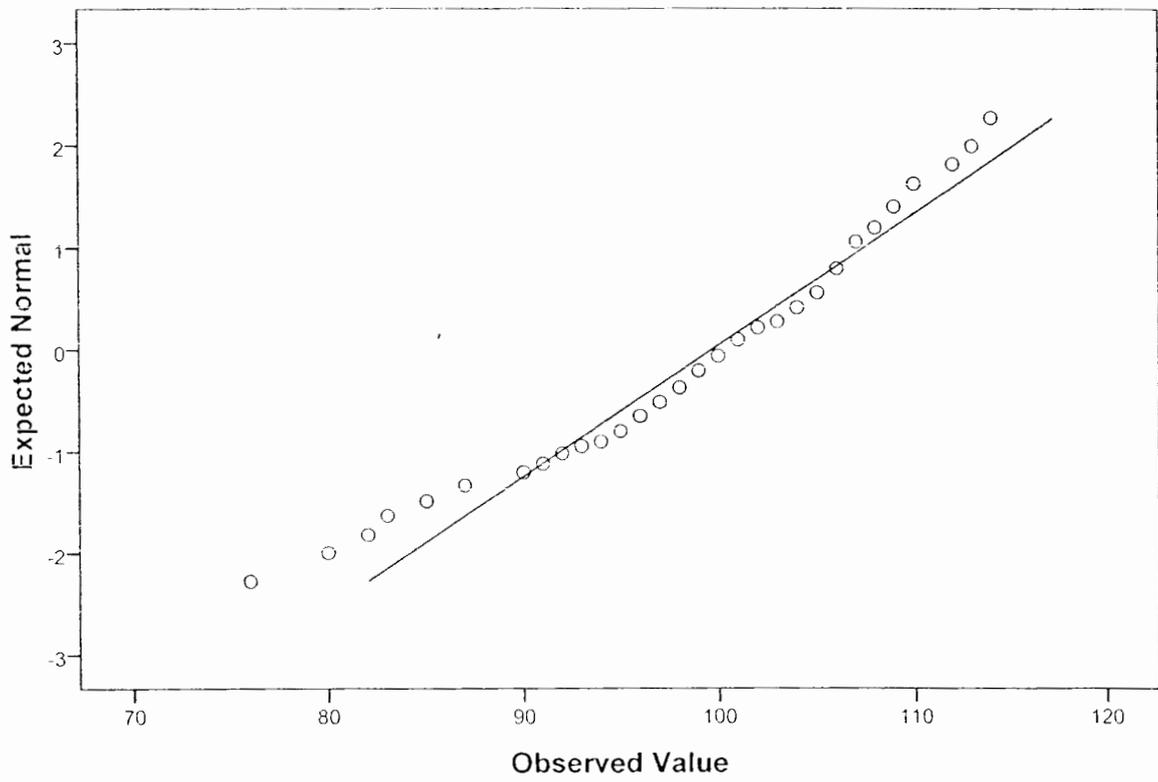
Y Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem	Leaf
2,00	Extremes	(=<80)
3,00	8	. 233
4,00	8	. 5777
7,00	9	. 0112234
23,00	9	. 5555666677778888889999999
21,00	10	. 000011111112333444444
21,00	10	. 5556666666666677888999
5,00	11	. 00234

&{PageTitle}

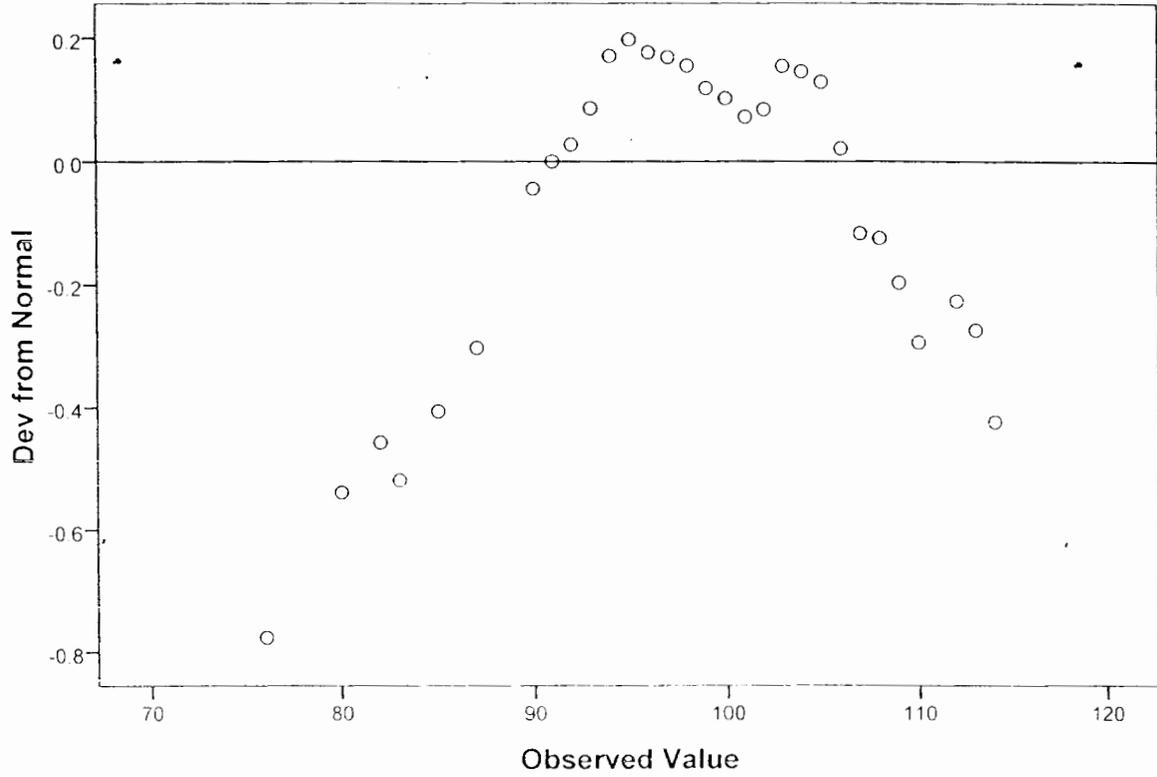
Stem width: 10,00
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of Y

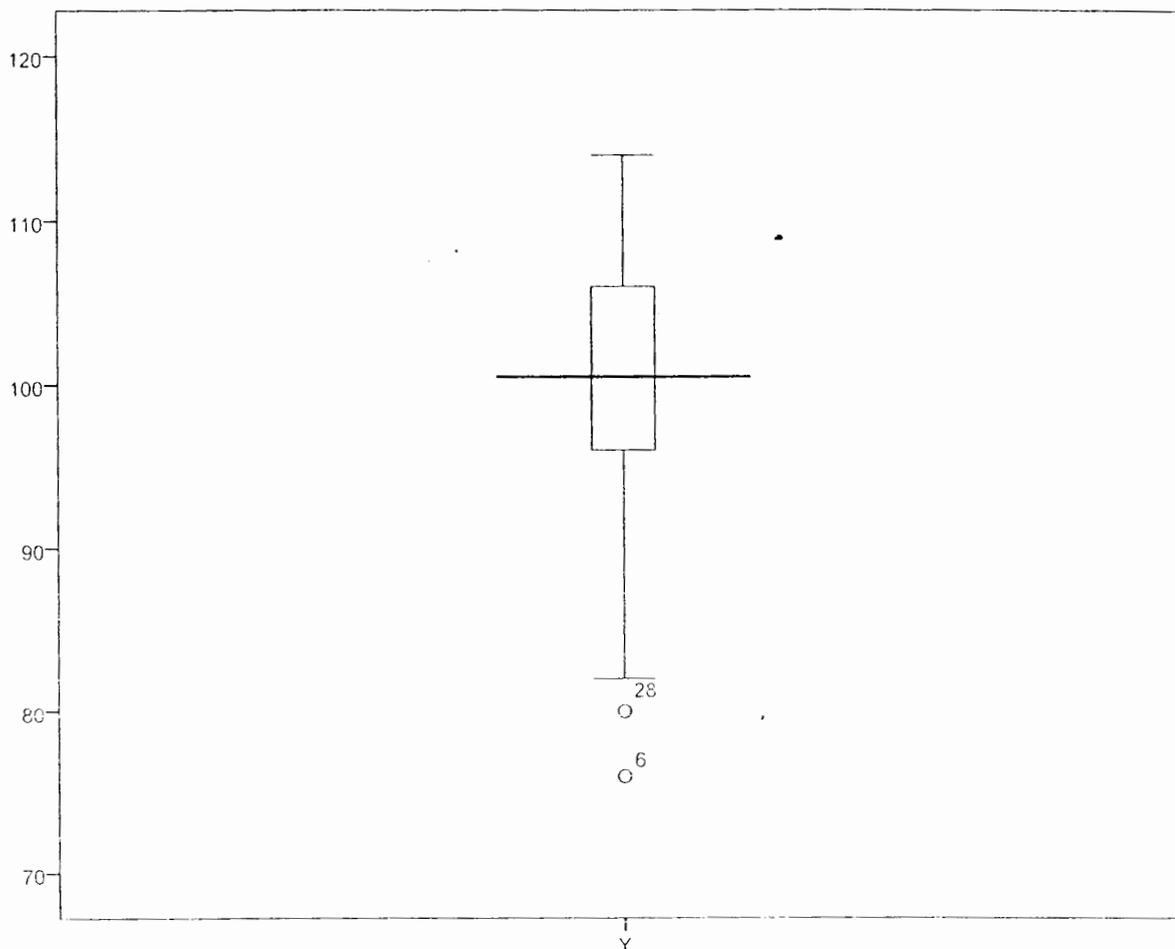


&[PageTitle]

Detrended Normal Q-Q Plot of Y



&[PageTitle]



```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X2 X1.
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

&[PageTitle]

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.180	.161	7.10518

a. Predictors: (Constant), X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	921.396	2	460.698	9.126	.000 ^a
	Residual	4190.139	83	50.484		
	Total	5111.535	85			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	60.807	10.225		5.947	.000		
	X2	.361	.168	.221	2.157	.034	.942	1.061
	X1	.284	.093	.313	3.062	.003	.942	1.061

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X2	X1
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.798	.07	.09	.99
	3	.003	30.885	.93	.91	.00

a. Dependent Variable: Y

NONPAR CORR

/VARIABLES=X1 X2 RES_1

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Nonparametric Correlations

&[PageTitle]

Correlations

			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.148	.042
		Sig. (2-tailed)		.173	.703
		N	86	86	86
	X2	Correlation Coefficient	.148	1.000	.034
		Sig. (2-tailed)	.173		.753
		N	86	86	86
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.042	.034	1.000
		Sig. (2-tailed)	.703	.753	
		N	86	86	86

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X2 X1.

```

Regression

Variables Entered/Removed.

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.425 ^a	.180	.161	7.10518	.180	9.126	2	83

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Model Summary

Model	Change Statistics
	Sig. F Change
1	.000

a. Predictors: (Constant), X1, X2

&[PageTitle]

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	921.396	2	460.698	9.126	.000 ^a
	Residual	4190.139	83	50.484		
	Total	5111.535	85			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

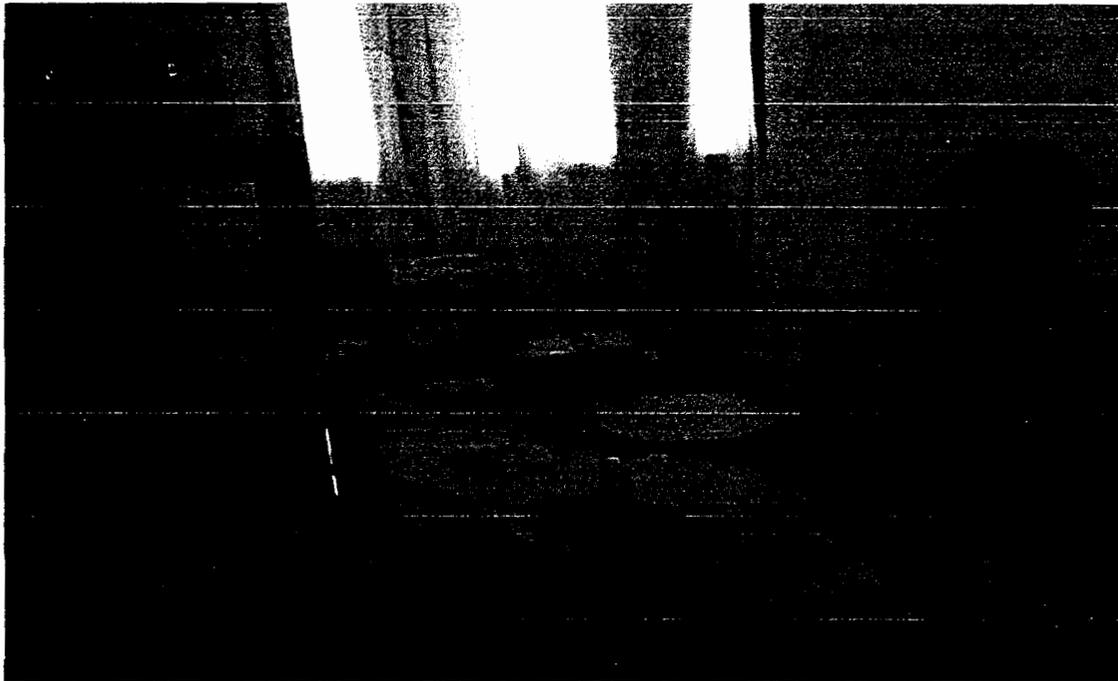
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.807	10.225		5.947	.000
	X2	.361	.168	.221	2.157	.034
	X1	.284	.093	.313	3.062	.003

a. Dependent Variable: Y

DOKUMENTASI WAWANCARA DENGAN INFORMAN



Peneliti bersama kepala SMPN 7 Kulisusu setelah wawancara



Peneliti bersama dengan kepala SMPN 1 Kulisusu setelah wawancara



Peneliti bersama Kepala SMPN 8 Kulisusu setelah wawancara



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON UTARA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

16/41812.pdf

Jl. No. Tlp.....

BURANGA

SURAT REKOMENDASI

NOMOR 045.2/ 112....

Menunjuk Surat Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) di Kendari Nomor : 135/UN31.48/LL/2014 Perihal Izin Penelitian yang ditujukan pada Bupati Buton Utara Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, maka bersama ini Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memberikan Rekomendasi kepada:

Nama : BAHTIAR
Nomor Pokok : 018416866
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
Judul Penelitian : "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kec. Kulisusu Kab. Buton Utara"
Lokasi Penelitian : Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kec. Kulisusu Kab. Buton Utara
Waktu penelitian : Maret s/d Juni 2014

Sehubungan hal tersebut di atas kepada peneliti/survey diharapkan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati peraturan perundang-undangan, agama dan adat istiadat yang berlaku;
2. Tidak melakukan kegiatan lain selain penelitian;
3. Adakan koordinasi dengan Instansi terkait dan aparat keamanan selama melaksanakan kegiatan;
4. Setelah selesai melaksanakan kegiatan/peneliti agar menyampaikan laporan tertulis kepada Bupati Buton Utara Cq. Kepala Badan Kesbang dan Politik Kabupaten Buton Utara.

Kepada semua pihak diharapkan bantuannya untuk memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian yang dimaksud.

Demikian disampaikan untuk dijadikan bahan sebagaimana mestinya.

Buranga, 19 April 2014

a.n. Bupati Buton Utara
Kepala Badan Kesbang dan Politik
Kabupaten Buton Utara

SIRAJUDDIN, S.IP

Pembina Tk.I IV/b

Nip. 19601231 198503 1 189

Tembusan :

1. Bupati Buton Utara (sebagai laporan) di Buranga;
2. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Buton Utara di Buranga;
3. Kepala Sekolah SMPN 1 Kulisusu di Kulisusu;
4. Kepala Sekolah SMPN 4 Kulisusu di Kulisusu;
5. Kepala Sekolah SMPN 6 Kulisusu di Kulisusu;
6. Kepala Sekolah SMPN 7 Kulisusu di Kulisusu;
7. Kepala Sekolah SMPN 8 Kulisusu di Kulisusu;
8. Kepala Sekolah SMPN 9 Kulisusu di Kulisusu;;
9. Mahasiswa yang bersangkutan;
10. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON UTARA
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SMP NEGERI 1 KULISUSU

Kelurahan Lipu Kecamatan Kulisusu Kode Pos 93672

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR: *428/1066/2014*

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala SMP Negeri 1 Kulisusu menerangkan bahwa:

Nama : **BAHTIAR**
NIM : 018416866
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian pada tanggal 5 Mei 2014 sampai dengan tanggal 8 September 2014 di SMP Negeri 1 Kulisusu sesuai Surat rekomendasi penelitian dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Buton Utara Nomor 045.2/113 tanggal 19 April 2014 berdasarkan surat Kepala Unit Program Belajar Jarak jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) di Kendari Nomor: 135/UN31.48/LL/2014 perihal izin penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI
(SMPN) DI KEC. KULISUSU KAB. BUTON UTARA**

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Lipu, November 2014
Kepala Sekolah,

AZLAMU, S.Pd
Nip. 19680818 199002 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON UTARA
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SMP NEGERI 6 KULISUSU
Kelurahan Sara'La Kecamatan Kulisusu Kode Pos 93672



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR: 421 / 069 / 2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala SMP Negeri 6 Kulisusu menerangkan bahwa:

Nama : **BAHTIAR**
NIM : 018416866
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian pada tanggal 5 Mei 2014 sampai dengan tanggal 8 September 2014 di SMP Negeri 6 Kulisusu sesuai Surat rekomendasi penelitian dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Buton Utara Nomor 045.2/113 berdasarkan surat Kepala Unit Program Belajar Jarak jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) di Kendari Nomor: 135/UN31.48/LL/2014 perihal izin penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) DI KEC. KULISUSU KAB. BUTON UTARA

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Lakolea, 20 November 2014
Kepala Sekolah,
LAUDE MURSALAM, S.Pd
NIP. 19600221 199903 1 007



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON UTARA
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SMP NEGERI 4 KULISUSU

Kelurahan Lemo Kecamatan Kulisusu Kode Pos 93672

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR: 422 / 132 / 2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala SMP Negeri 4 Kulisusu menerangkan bahwa:

Nama : **BAHTIAR**
NIM : 018416866
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian pada tanggal 5 Mei 2014 sampai dengan tanggal 8 September 2014 di SMP Negeri 4 Kulisusu sesuai Surat rekomendasi penelitian dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Buton Utara Nomor 045.2/113 tanggal 19 April 2014 berdasarkan surat Kepala Unit Program Belajar Jarak jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) di Kendari Nomor: 135/UN31.48/LL/2014 perihal izin penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI
(SMPN) DI KEC. KULISUSU KAB. BUTON UTARA**

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Lemo, 21 November 2014
Kepala Sekolah,

JUHADI, S.Pd

Nip. 19671231 199702 1 012



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON UTARA
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SMP NEGERI 8 KULISUSU

Desa Tomoahli Kecamatan Kulisusu Kode Pos 93672

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR: 422/S2/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala SMP Negeri 8 Kulisusu menerangkan bahwa:

Nama : **BAHTIAR**
NIM : 018416866
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian pada tanggal 5 Mei 2014 sampai dengan tanggal 8 September 2014 di SMP Negeri 8 Kulisusu sesuai Surat rekomendasi penelitian dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Buton Utara Nomor 045.2/113 tanggal 19 April 2014 berdasarkan surat Kepala Unit Program Belajar Jarak jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) di Kendari Nomor: 135/UN31.48/LL/2014 perihal izin penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) DI KEC. KULISUSU KAB. BUTON UTARA

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Tomoahli, 21 November 2014

Kepala Sekolah


WD. SUWASTI MALYHU, S.Pd
Nip. 19700608 200801 2 022



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON UTARA
DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
SMP NEGERI 7 KULISUSU

Desa Lelahaji Kecamatan Kulisusu Kode Pos 93672

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR: *422/128.*

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala SMP Negeri 7 Kulisusu menerangkan bahwa:

Nama : **BAHTIAR**
 NIM : 018416866
 Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian pada tanggal 5 Mei 2014 sampai dengan tanggal 8 September 2014 di SMP Negeri 7 Kulisusu sesuai Surat rekomendasi penelitian dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Buton Utara Nomor 045.2/113 tanggal 19 April 2014 berdasarkan surat Kepala Unit Program Belajar Jarak jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) di Kendari Nomor: 135/UN31.48/LL/2014 perihal izin penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI
 (SMPN) DI KEC. KULISUSU KAB. BUTON UTARA**

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Lelahaji, 21 November 2014
 Kepala Sekolah,

HASMIDA, S.Pd, M.Si

Nip. 19651231 199512 1 013



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 9 KULISUSU

Desa Lingsu Kecamatan Kulisusu Kode Pos 93672

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR: 422 / 04 / 2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala SMP Negeri 9 Kulisusu menerangkan bahwa:

Nama : **BAHTIAR**
NIM : 018416866
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian pada tanggal 5 Mei 2014 sampai dengan tanggal 8 September 2014 di SMP Negeri 9 Kulisusu sesuai Surat rekomendasi penelitian dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Buton Utara Nomor 045.2/113 tanggal 19 April 2014 berdasarkan surat Kepala Unit Program Belajar Jarak jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) di Kendari Nomor: 135/UN31.48/LL/2014 perihal izin penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) DI KEC. KULISUSU KAB. BUTON UTARA

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Lingsu, 21 November 2014
Kepala Sekolah
SMP. 9
MENENGAH
PERTAMA
KULISUSU
LA ODO, S.Pd
Nip. 19671231 199702 1 014

RIWAYAT HIDUP

BAHTIAR, lahir di Lipu, 7 Mei 1987. Anak ke dua dari sembilan bersaudara dari pasangan Bapak Sirajuddin, S.IP dan Ibu Sukarti. Masa kecil menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN 1 Lipu tahun 1999, pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Kulisusu lulus tahun 2002, pendidikan menengah atas dilanjutkan di SMA Negeri 1 Raha lulus tahun 2005. Setelah itu melanjutkan studi S1 pada jurusan pendidikan matematika Universitas Negeri Gorontalo dan lulus tahun 2010. Pada tahun 2011, terangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Pemerintah Kabupaten Buton Utara dan ditugaskan menjadi guru matematika di SMPN 6 Kulisusu sampai sekarang.