

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN VISIONER
KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU PNS
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN
CAMPAKA KABUPATEN CIANJUR**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

Disusun Oleh :

MIA RAHMIATI

NIM. 500803483

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU PNS SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN CAMPAKA CIANJUR

Mia Rahmiati
miarahmiatiut@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru 2) Menganalisis hubungan kompetensi profesional guru dengan produktivitas kerja guru. 3) Menganalisis hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru. Desain penelitian yang digunakan adalah metode survei yang merupakan metode pengumpulan data dengan membagikan kuesioner dan wawancara dengan responden yang diminta mengisi jawaban atas pertanyaan yang tersedia. Responden dalam penelitian ini adalah guru PNS Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur. Hasil penelitian diketahui bahwa 1) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru. Kekuatan hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X_1) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,954$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,910$ artinya bahwa Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah memberikan kontribusi sebesar 91,0% terhadap Produktivitas Kerja Guru. 2) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan Kompetensi Professional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru. Kekuatan hubungan Kompetensi Professional Guru (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,852$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,728$ artinya bahwa Kompetensi Professional Guru memberikan kontribusi sebesar 72,8% terhadap Produktivitas Kerja Guru. 3) Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X_1) dan Kompetensi Professional Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y). Keduanya berjalan seiring yang artinya makin tinggi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Professional Guru secara bersama-sama maka makin tinggi pula Produktivitas Kerja Guru. Kadar hubungan keduanya ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y.12} = 0,963$ dan koefisien determinasi $r^2_{y.12} = 0,927$ yang berarti bahwa Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Professional Guru secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 92,7% terhadap Produktivitas Kerja Guru.

Kata-kata kunci: *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru, Produktivitas Kerja Guru.*

ABSTRACT**CORRELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPALS AND PROFESSIONAL COMPETENCY TEACHERS WITH TEACHER CIVIL SERVANTS WORKS PRODUCTIVITY IN CAMPAKA CIANJUR SUB DISTRICT**

Mia Rahmiati
miarahmiatiut@gmail.com

Open University Postgraduate Program

The purposes of the research are: 1) Analyze the visionary leadership of school principal with the productivity of teacher work 2) Analyze the relationship of teacher professional competence with teacher work productivity. 3) Analyzes the visionary leadership of school principal and the teacher's professional competence together with the teacher's productivity. The research design used in this study is survey method which is a method of data collection by distributing questionnaires and interviews with respondents who are asked to fill in the answers to questions available. The respondents in this study were teachers civil servants in Kecamatan Campaka, Cianjur sub district. The results of the research note that 1) There is a positive and very significant relationship of Visionary Leadership of School principal with Teachers Work Productivity. The strength of the relationship of Visionary Leadership of School Head (X1) with Teak Work Productivity (Y) is shown by the correlation coefficient $r_{y1} = 0.954$ and the coefficient of determination $r^2_{y1} = 0.910$ means that visionary leadership of school principals gives a contribution of 91.0% towards Teacher Productivity. 2) There is a positive and very significant relationship. Teacher Professional Competency with Teacher work Productivity. The relationship of Teacher Professional Competency (X2) to Teacher Work Productivity (Y) is shown by correlation coefficient $r_{y2} = 0,852$ and coefficient of determination $r^2_{y2} = 0,728$ means that Profession Professional Competency contributes 72,8% to Productivity Work Teacher. 3) There is a positive and very significant influence of Visionary Leadership of School Principal (X1) and Teacher Professional Competition (X2) together towards Teacher Work Productivity (Y). Both go hand in hand which means higher Visionary Leadership of School principals and Competence Teacher Professional together, the higher the Productivity Teacher Work. The relationship level of both is shown by the correlation coefficient $r_{y.12} = 0.963$ and the coefficient of determination $r^2_{y.12} = 0.927$, which means that the Visionary Leadership of the principals of School and Professional Teacher Competencies together contributes 92.7% to To productivity Teacher.

Keywords: *Visionary Leadership, Professional Teacher Competence, Teacher Work Productivity.*

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

TAPM yang berjudul Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar.

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

Cianjur, 14 Agustus 2018
Yang Menyatakan



MIA RAHMIATI
NIM. 500803483

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Hubungan antara Kepemimpinan Visioner
Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru
dengan Produktivitas Kerja Guru PNS Sekolah
Dasar Negeri di Kecamatan Campaka Kabupaten
Cianjur.

Penyusun TAPM : Mia Rahmiati
NIM : 500803483
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Hari/Tanggal : 14 Agustus 2018

Menyetujui

Pembimbing II,

Pembimbing I,

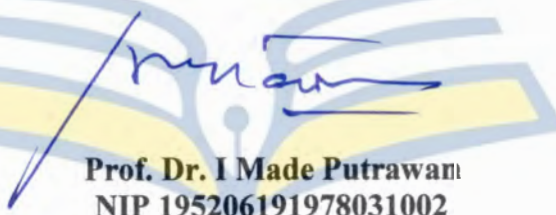


Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd., M.Sc
NIP.197306192002122002



Dr. H. Dahman Darjat, M.Pd

Penguji Ahli



Prof. Dr. I Made Putrawani
NIP 195206191978031002

Ketua Pascasarjana
Pendidikan Keguruan



Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
NIP. 196008211986012001

Dekan Fakultas Keguruan dan
Pendidikan



Prof. Drs. Udin Kusmawan, M.A., Ph. D
NIP. 196904051994031002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

Nama : Mia Rahmiati
NIM : 500803483
Judul TAPM : Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/14 Juli 2018

Waktu : 11.00 – 13.30

Dan telah dinyatakan LULUS.

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji :

Nama: Dr. Tita Rosita, M.Pd

Penguji Ahli :

Nama: Prof. Dr. I Made Putrawan

Pembimbing I :

Nama: Dr. Dahman Darjat, M.Pd

Pembimbing II :

Nama: Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc

KATA PENGANTAR

Seraya memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT., atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam semoga terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, sahabat, serta umat yang setia mengikutinya hingga akhir zaman.

TAPM yang berjudul **“Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur”** ini ditulis dengan tujuan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Dasar pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Selama penulisan TAPM ini, penulis tidak mampu hanya bersandar pada kemampuan pribadi saja. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis hendak menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung. Terutama penulis sampaikan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus, Ph.,D.
2. Dekan FKIP Universitas Terbuka Prof. Drs. Udan Kusmawan, MA, Ph.,D
3. Kepala Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana pada Lembaga Pengembangan dan Penjamin Mutu Pendidikan Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si.
4. Drs. Budhi Oetoyo, M.A, Kepala UPBJJ Universitas Terbuka yang telah memberikan izin kepada penulis untuk belajar di Universitas Terbuka UPBJJ Bogor.
5. Dr. Dahman Darjat, M.Pd. selaku Pembimbing 1 yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, pikiran dalam memberikan bimbingan, koreksi, kritik dan saran yang sangat berarti bagi penulis;

6. Dr.Rhini Fatmasari,S.Pd., M.Sc selaku Pembimbing 2 yang telah banyak memberikan masukan dan pelajaran yang berharga sekaligus memberikan koreksi yang konstruktif bagi penulis.
7. Seluruh Tutor Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan pendidikan dan bimbingan kepada penulis.
8. Para Pengelola Pascasarjana Pokjar Warungkondang yang telah memfasilitasi dan memberi motivasi.
9. Bapak/Ibu Kepala Sekolah beserta seluruh Dewan Guru PNS Sekolah Dasar Negeri yang ada dilingkungan Kecamatan Campaka, Kabupaten Cianjur.
10. Rekan-rekan seperjuangan, mahasiswa Pascasarjana Pendidikan Dasar Universitas Terbuka Pokjar Warungkondang yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis untuk terus konsisten melanjutkan dan menyelesaikan TAPM ini.
11. Suami, orang tua, dan anak-anakku tercinta yang senantiasa memberikan do'a, semangat dan motivasi terhadap penulis.

Penulis berharap semoga TAPM ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi dunia pendidikan dalam meningkatkan kualitas guru pada umumnya.



Cianjur, 14 Agustus 2018

Penulis

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Mia Rahmiati.
NIM : 500803483.
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar .
Tempat / Tanggal Lahir : Cianjur, 19 Juli 1982.
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Campaka I pada tahun 1994.
Lulus SMP di SMPN I Campaka pada tahun 1997.
Lulus SMU di SMUN I Cilaku pada Tahun 2000.
Lulus D2 Pendidikan Guru Sekolah Dasar di UPI Bandung pada tahun 2003.
Lulus S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar di Universitas Terbuka pada tahun 2010.
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2004 s/d Tahun 2005 sebagai guru di SDN Campaka III, Kecamatan Campaka.
Tahun 2005 s/d 2006 sebagai guru di SDN Gunung Rosa, Kec. Campaka.
Tahun 2007 s/d 2010 sebagai guru di SDN Harmoni, Kec. Campaka.
Tahun 2010 s/d sekarang sebagai guru di SDN Campaka I, Kec. Campaka.

Cianjur, 14 Agustus 2018

Peneliti

Mia Rahmiati
NIM. 500803483

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Lembar Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Bagan.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Kajian Teori.....	15
B. Penelitian Terdahulu.....	61
C. Kerangka Berpikir	63
D. Hipotesis	70
BAB III METODE PENELITIAN	71
A. Desain Penelitian.....	71
B. Populasi dan Sampel.....	71
C. Prosedur Pengumpulan Data.....	72
D. Metode Analisis Data.....	82
E. Hipotesis Statistik.....	88
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	90
A. Deskripsi Objek Penelitian	90
B. Hasil Penelitian.....	91

1. Deskripsi Statistik Data Hasil Penelitian	91
a. Variabel Produktivitas Kerja Guru.....	91
b. Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah.....	94
c. Variabel Kompetensi Profesional Kepala Sekolah.....	96
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	99
1. Uji Normalitas	99
2. Uji Homogenitas.....	101
D. Pengujian Hipotesis	102
1. Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru	102
2. Hubungan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru.....	107
3. Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Secara Bersama- sama dengan Produktivitas Kerja Guru	112
E. Pembahasan	116
F. Keterbatasan Penelitian	127
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	129
A. Kesimpulan.....	129
B. Implikasi	130
C. Saran	134
DAFTAR PUSTAKA	135
DAFTAR LAMPIRAN	140

DAFTAR BAGAN

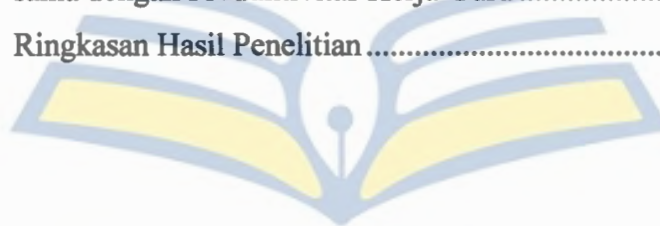
Bagan	Halaman
Bagan 2.1 Konstelasi Model Hubungan Variabel Penelitian.....	64
Bagan 4.1 Grafik Produktivitas Kerja Guru	93
Bagan 4.2 Diagram Pencar Produktivitas Kerja Guru.....	93
Bagan 4.3 Grafik Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	95
Bagan 4.4 Diagram Pencar Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah	96
Bagan 4.5 Grafik Kompetensi Profesional Guru	98
Bagan 4.6 Diagram Pencar Kompetensi Profesional Guru.....	98
Bagan 4.7 Konstelasi Model Hubungan Hasil Variabel Penelitian	116



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Hasil Survey Pendahuluan Produktivitas Kerja Guru 5
Tabel 2.1	Tabel Kompetensi Inti dan Kompetensi Guru SD 24
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen penelitian Produktivitas Kerja Guru 74
Tabel 3.2	Kisi-kisi instrument Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah..... 77
Tabel 3.3	Kisi-kisi instrument Kompetensi Professional Guru 81
Tabel 4.1	Deskripsi Statistik Variabel Produktivitas Kerja Guru 92
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja Guru..... 92
Tabel 4.3	Deskripsi Statistik Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah 94
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Hasil Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah 95
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik Variabel Kompetensi Profesional Guru 97
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional Guru 97
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas $Y-X_1$ 100
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas $Y-X_2$ 100
Tabel 4.9	Tes Homogenitas $Y-X_1$ 101
Tabel 4.10	Tes Homogenitas $Y-X_2$ 101
Tabel 4.11	Variabel Uji Regresi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru 103
Tabel 4.12	Uji Signifikan Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru 104
Tabel 4.13	Uji Linear Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru 105
Tabel 4.14	Uji Korelasi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru 106
Tabel 4.15	Uji Korelasi Parsial Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru 107

Tabel 4.16	Uji Regresi Variabel Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru.....	108
Tabel 4.17	Uji Signifikan Variabel Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru.....	109
Tabel 4.18	Uji Linear Variabel Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru.....	110
Tabel 4.19	Uji Korelasi Variabel Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru.....	111
Tabel 4.20	Hasil Perhitungan Uji Korelasi Parsial Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru.....	111
Tabel 4.21	Uji Regresi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Secara Bersamaan dengan Produktivitas Kerja Guru	113
Tabel 4.22	Uji Signifikan Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Secara Bersamaan dengan Produktivitas Kerja Guru	114
Tabel 4.23	Uji Korelasi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Secara Bersamaan dengan Produktivitas Kerja Guru	115
Tabel 4.24	Ringkasan Hasil Penelitian	116



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Surat keterangan melakukan penelitian	140
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian awal Produktivitas Kerja Guru	140
Lampiran 3 Data Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Guru	143
Lampiran 4 Data Hasil Uji Validitas dan reliabilitas Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	147
Lampiran 5 Data Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Profesional Guru.....	151
Lampiran 6 Instrumen Penelitian Produktivitas Kerja Guru.....	155
Lampiran 7 Instrumen Penelitian Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah....	158
Lampiran 8 Instrumen Penelitian Kompetensi Profesional Guru	161
Lampiran 9 Data Hasil Penelitian	166
Lampiran 10 Perhitungan Statistik Dasar	172
Lampiran 11 Uji Normalitas	180
Lampiran 12 Uji Homogenitas.....	181
Lampiran 13 Uji Hipotesis	182
Lampiran 14 Tabel-Tabel Konsultasi	186



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tugas dan tanggung jawab pendidikan adalah membentuk karakter bangsa yang tangguh, bermoral, dan religius. Pada proses pendidikan terdapat beberapa faktor penentu agar proses pendidikan berlangsung secara maksimal dan menghasilkan pribadi-pribadi yang memiliki karakter yang kuat dan potensi yang handal. Sekolah harus dikembangkan secara tepat sesuai dengan kebutuhan, sehingga menghasilkan manusia Indonesia yang produktif, kreatif, inovatif. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan sekolah yang memiliki suasana kondusif dan terjalin keharmonisan antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan orang tua siswa serta *stakeholders* pendidikan lainnya.

Guru adalah salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar, guru memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran dan kualitas hasil belajar peserta didiknya. Guru tidak hanya menjalankan fungsi alih ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*), tapi juga berfungsi untuk menanamkan nilai (*values*) serta membangun karakter (*Character building*) peserta didik secara berkelanjutan. Guru sebagai pendidik merupakan faktor yang paling utama sebagai penentu keberhasilan dan peningkatan mutu pendidikan. Sejalan dengan hal itu perlu adanya peningkatan mutu guru, agar upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah dapat terwujud dengan baik. Pemerintah saat ini berupaya secara serius memfokuskan peningkatan mutu guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar akhirnya peserta didik dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Jadi, guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik.

Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil, dan menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, serta menjadikan guru sebagai tenaga pengajar, pendidik, dan pelatih perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut perlu didukung oleh peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, keteladanan pimpinan, pemberian insentif gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi pribadi yang memiliki produktivitas kerja yang berkualitas.

Produktivitas kerja guru terkait dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) guru yang mencakup kegiatan pokok guru terdiri dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melaksanakan tugas tambahan (PP No. 74 Tahun 2008).

Produktivitas kerja guru tercermin dari mutu lulusan, kekuatan lembaga, dan prestasi-prestasi sekolah, baik akademik maupun non akademik dan hal ini

membawa dampak pada kualitas lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang banyak diminati adalah lembaga pendidikan yang dinilai memiliki produk unggul, sehingga mendapat kepercayaan dari masyarakat. Produktivitas kerja guru dipengaruhi berbagai faktor yang berhubungan dengan bidang kerjanya yaitu kegiatan belajar mengajar dan layanan individual siswa yang memiliki keunikan masing-masing, situasi atau iklim organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, hubungan sosial, penghargaan, motivasi, komitmen dan sebagainya. Produktivitas kerja guru menjadi satu ukuran keberhasilan dari suatu sekolah apabila hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas yang diemban guru memiliki kualitas yang tinggi.

Produktivitas kerja guru akan ikut menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional dan tujuan institusional/sekolah sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkannya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja guru banyak faktor yang mempengaruhinya baik secara *intrinsik* (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi dan pengalaman) maupun secara *ekstrinsik* (Lingkungan, penghasilan).

Faktor rendahnya produktivitas kerja guru menurut hasil penelitian Sudarminta dalam Sugesti (2011) antara lain disebabkan oleh motivasi kerja, tidak punya etos kerja yang tinggi, dan tidak produktif, yang antara lain tampak dari gejala-gejala berikut ini: (1) Lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan; (2) Ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan; (3) Kurang efektifnya cara pengajaran; (4) Kurangnya wibawa guru dihadapan murid; (5) Lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh, makin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak

betul-betul menjadi guru; (6) Kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap dalam mendidik, sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik; dan (7) Kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik.

Selain gejala-gejala tersebut, penulis juga melakukan survey pendahuluan pada Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka, Kabupaten Cianjur. Pada survey pendahuluan ini, produktivitas guru difokuskan pada tugas pokok seorang guru. Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Campaka dikaitkan dengan produktivitas kerja sesuai tupoksinya belum secara optimal sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil observasi dan temuan dilapangan pada survey pendahuluan ada beberapa indikasi yang merujuk pada rendahnya produktivitas kerja guru. Indikator tersebut ditinjau dari: 1) memiliki administrasi perencanaan pembelajaran, 2) pelaksanaan dan pengelolaan pembelajaran, 3) memiliki perangkat penilaian 4) memiliki dokumen data hasil penilaian 5) memiliki data hasil analisis hasil evaluasi belajar 6) memiliki data hasil pelaksanaan program perbaikan 7) memiliki administrasi layanan bimbingan 8) kehadiran guru dalam melaksanakan tugas 9) memiliki administrasi kelas.

Dari hasil penyebaran angket sebagai survey pendahuluan tentang produktivitas kerja guru yang dilakukan pada tanggal 23 Oktober 2017 terhadap 20 orang guru PNS yang diambil secara acak dari lima SD Negeri di Kecamatan Campaka, Kabupaten Cianjur, hasilnya seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Hasil Survey Pendahuluan
Tentang Produktivitas Guru PNS SD di Kecamatan Campaka, Kabupaten Cianjur

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Memiliki administrasi perencanaan pembelajaran hasil karya sendiri.	9	45	11	65
2	Melaksanakan pengelolaan pembelajaran.	14	70	6	30
3	Memiliki perangkat penilaian.	13	65	7	35
4	Memiliki dokumen data hasil penilaian.	7	35	13	65
5	Memiliki dokumen data hasil analisis hasil evaluasi belajar.	6	30	14	70
6	Memiliki data hasil pelaksanaan progam perbaikan.	6	30	14	70
7	Memiliki administrasi layanan dan bimbingan konseling.	9	45	11	40
8	Kehadiran guru dalam melaksanakan tugas.	18	90	2	10
9	Memiliki administrasi kelas.	8	40	12	60

Dari data di atas dapat dilihat persentase produktivitas kerja tertinggi yaitu kehadiran guru dalam melaksanakan tugas (90%) dan melaksanakan pengelolaan pembelajaran (70%), tetapi tidak didukung oleh perencanaan pembelajaran yang lengkap, seperti data memiliki administrasi perencanaan pembelajaran hasil karya sendiri masih rendah (45%) dan memiliki perangkat penilaian (65%), selebihnya dalam indikator-indikator lain masih sangat rendah bila diukur dari ukuran

pencapaian produktivitas seorang guru, dan belum mencerminkan ukuran sebagai guru yang profesional. Masih banyak guru yang mempunyai budaya kerja yang rendah, misalnya masih banyak guru belum membuat administrasi sebelum proses belajar mengajar dimulai, masih banyak guru yang tidak memiliki kurikulum dan silabus pembelajaran, program tahunan, program semester, kriteria ketuntasan minimal, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) bahkan agenda kegiatan harian.

Selanjutnya produktivitas dalam hal penilaian, meskipun pada perangkat penilaian memiliki presentasi cukup tinggi yaitu 65%, tetapi dokumentasi data hasil penilaian dalam perangkat penilaian masih rendah yaitu 35%, padahal penilaian memiliki peranan penting dalam pengendalian mutu pendidikan, tanpa data hasil penilaian pencapaian tujuan menjadi tidak terarah. Penilaian yang direncanakan dan dilakukan secara baik dapat mendorong atau memicu peningkatan mutu pendidikan yang lebih baik.

Produktivitas dalam kegiatan analisis hasil belajar dan data hasil pelaksanaan program perbaikan juga masih sangat rendah yaitu 30%. Program analisis hasil belajar dan program remedial atau perbaikan adalah program pembelajaran yang diperuntukkan bagi peserta didik yang belum mencapai ketuntasan belajar atau tingkat minimal pencapaian kompetensi. Pembelajaran remedial adalah kegiatan pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik yang belum mencapai kompetensi minimal dalam kompetensi dasar tertentu. Pembelajaran remedial dilakukan untuk memenuhi kebutuhan/hak peserta didik. Dalam pembelajaran remedial guru akan membantu peserta didik untuk memahami kesulitan belajar yang dihadapi, mengatasi kesulitan dengan memperbaiki cara belajar dan sikap

belajar yang dapat mendorong tercapainya hasil belajar optimal. Masih banyak guru yang belum memahami betapa pentingnya pelaksanaan analisis belajar dan program perbaikan bagi peserta didik sebagai salah satu kompetensi profesional yang perlu dimiliki seorang guru.

Kegiatan layanan bimbingan dan konseling juga memiliki peran penting bagi perkembangan peserta didik. Pada umumnya di Indonesia untuk tingkat SD pemberian layanan bimbingan dan konseling masih melekat pada guru kelas yang memiliki posisi penting dalam layanan bimbingan dan konseling, sebab sebagai guru kelas lebih mudah memantau setiap perkembangan yang terjadi pada peserta didik. Siswa SD masih termasuk usia anak bukan remaja, sehingga perlu pendekatan khusus dalam berinteraksi dengan siswa dan diperlukan guru kelas yang terampil dan profesional agar siswa SD dapat berkembang optimal sesuai dengan usia perkembangan dan potensi dasarnya.

Produktivitas kerja guru dalam pengelolaan administrasi kelas juga masih sangat rendah, hanya 40% guru yang rutin mengelola dan menyusun administrasi kelas, administrasi kelas adalah proses perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi dan pengawasan yang dilakukan oleh guru untuk mencapai pembelajaran yang efektif dan efisien dengan cara memanfaatkan sumber yang ada, diperlukan guru profesional untuk memahami betapa pentingnya administrasi kelas untuk meningkatkan produktivitas guru sebagai pengajar.

Produktivitas kerja guru juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya organisasi sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah

dalam mengelola administrasi sekolah, mengelola sarana dan prasarana sekolah, membina guru, atau mengelola kegiatan sekolah lainnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan harapan atau tujuan, baik itu harapan dari bawahan maupun dari atasan yang lebih tinggi dari posisinya. Dengan demikian, pada akhirnya gaya atau tipe kepemimpinan yang dipakai oleh para kepala sekolah, benar-benar mencerminkan sebagai seorang pemimpin yang profesional. Dari berbagai studi tentang kepemimpinan diketahui ada beberapa model yang bisa diterapkan diantaranya model kepemimpinan *transformatif*, model kepemimpinan *situasional* dan model kepemimpinan *visioner*. Model kepemimpinan transformatif merupakan model yang mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontigensi, model kepemimpinan situasional memberi penekanan lebih kepada pengikut dan tingkat kematangan mereka, sedangkan model kepemimpinan visioner menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi. Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur, kepemimpinan kepala sekolah belum menunjukkan kepemimpinan yang ideal, dimana kepala sekolah semestinya a) memperhatikan produktivitas bawahan sesuai tugas pokoknya, b) memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi yang hendak dicapai, c) mampu menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya. Apabila kepala sekolah mampu melaksanakan hal-hal tersebut maka organisasi

sekolah akan terlaksana secara efektif. Sebaliknya, bila tidak bisa menggerakkan anggota secara efektif, maka tidak akan bisa mencapai tujuan secara optimal. Melihat fenomena tersebut penerapan kepemimpinan visioner merupakan salah satu pilihan yang tepat bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Sugeng Satrio Utomo yang menyimpulkan bahwa keinovatifan guru di sekolah dapat ditingkatkan secara signifikan sejalan dengan peningkatan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Selain dapat meningkatkan motivasi berprestasi, penulis juga dalam penelitian ini ingin membuktikan bahwa kepala sekolah yang visioner akan mampu meningkatkan produktivitas kerja guru secara signifikan. Seperti yang telah dijelaskan di atas, model kepemimpinan visioner menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi. Bagaimana kepala sekolah mampu menciptakan dan mencapai visi misi yang telah ditetapkan, bagaimana kepala sekolah menjadi pemimpin teladan, berlaku adil terhadap semua bawahannya, bagaimana Kepala sekolah mampu mengelola semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi profesional guru untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolahnya. Sesuai dengan perubahan paradigma baru pendidikan, diperlukan juga perubahan paradigma kepemimpinan kepala sekolah yang profesional dan visioner sehingga memberikan kepuasan kerja bagi orang-orang yang ada dalam pimpinannya.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja guru berhubungan dengan peningkatan kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi profesional yang

melekat pada seorang guru terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang harus dimiliki untuk melakukan dan melaksanakan tugasnya secara profesional. Hal ini akan berdampak terhadap hasil kerja atau produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, oleh karena itu guru diharuskan memiliki kemampuan untuk mengembangkan kompetensi yang ada pada dirinya, diantaranya kompetensi profesional (Mulyasa, 2008). Kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan akademik (mata pelajaran/bidang studi) yang diajarkan terpadu dengan kemampuan mengajarnya, namun fenomena yang terjadi pada guru-guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka, bahwa terdapat kecenderungan kurang maksimalnya kinerja guru dimana berdasarkan pengalaman penulis menjadi guru di tempat tersebut masih terasa kurang maksimalnya produktivitas kerja guru baik secara kualitas dan kuantitas, hal ini bisa dilihat dari gejala-gejala perilaku guru yang telah dijelaskan pada hasil penelitian awal sebelumnya. Produktivitas kerja guru sangat penting karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi sekolah dapat dilihat dari hasil kerja guru maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru-gurunya. Penilaian produktivitas kerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru dan potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Kepala sekolah dan guru bisa saling bekerjasama dalam membangun tujuan yang ingin dicapai. Kepala sekolah mampu menjadi contoh atau figur dalam

kepemimpinannya sehingga guru dapat melaksanakan produktivitas kerjanya secara profesional dibawah bimbingan kepala sekolah.

Oleh karena itu sesuai dengan uraian tersebut di atas sangat menarik untuk dikaji lebih jauh dan mendalam melalui sebuah penelitian. Penelitian yang dimaksud difokuskan pada penelitian mengenai produktivitas kerja guru sebagai variabel terikat dan dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru.

B. Identifikasi Masalah

Dari pemaparan latar belakang di atas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kurikulum yang berlaku dengan produktivitas kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara latar belakang pendidikan dengan produktivitas kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan dengan produktivitas kerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara situasi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara budaya sekolah dengan produktivitas kerja guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara penghargaan dari pihak sekolah dengan produktivitas kerja guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru?

8. Apakah terdapat hubungan antara komitmen kerja dengan produktivitas kerja guru?
9. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi profesional guru dengan produktivitas kerja guru?
10. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan kompetensi profesional guru?
11. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini pembatasan masalah hanya untuk melakukan penelitian tentang produktivitas kerja guru sebagai variabel terikat, sedangkan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru sebagai variabel bebasnya. Adapun yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini yaitu guru-guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur.

D. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan kompetensi profesional guru dengan produktivitas kerja guru?

3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara operasional penelitian dilaksanakan bertujuan untuk memperoleh gambaran empirik mengenai:

- a. Hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru;
- b. Hubungan kompetensi profesional guru dengan produktivitas kerja guru;
- c. Hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru.

2. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi gambaran dan masukan bagi sekolah, kepala sekolah, guru, dan siapapun orang yang peduli dengan masalah produktivitas kerja guru, peran kepemimpinan visioner kepala sekolah, dan kompetensi profesional guru dalam peningkatan kualitas pendidikan. Adapun kegunaan penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Menjadi sumber informasi untuk pengembangan keilmuan khususnya bidang pendidikan Magister Pendidikan Dasar terkait dengan teori-teori kepemimpinan visioner, kompetensi profesional guru dan produktivitas kerja guru.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi kepala sekolah menjadi bahan evaluasi dalam mengembangkan kepemimpinan visioner sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja guru.
- 2) Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur menjadi bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan tentang peningkatan kompetensi profesional dan produktivitas kerja guru, sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Produktivitas Kerja Guru

a. Produktivitas

Paul Mali (1978) mengutarakan bahwa Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Malayu S.P Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa: "Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya".

Selain itu Whitmore Sebagaimana dikutip dalam Sedarmayanti, 2009) mengutarakan sebagai berikut:

"Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed."

Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya alam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya alam yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang

maksimal, sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sementara itu Kotter (1997), menjelaskan bahwa produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama dalam organisasi untuk menyelesaikan kemampuan hasil-hasil. Timpe A. Dale (1992) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, sumber daya alam, modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber daya lain secara efektif.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Blecher, 1987 dalam Wibowo, 2007).

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari prestasi hari ini. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk senantiasa terus berusaha meningkatkan kerja, sebagai stimulus untuk selalu berbuat yang baik.

Dikemukakan oleh Yuniasih dan Suwatno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2008), produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik dapat diukur dari

aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai dapat diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Sesuai dengan pendapat tersebut untuk mengukur produktivitas dilakukan melalui pengukuran produktivitas fisik yang didalamnya mencakup aspek kuantitas dan aspek kualitas, serta dapat diukur pula melalui produktivitas nilai yang cakupannya berdasarkan nilai kemampuan, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Hal tersebut itu dilandaskan atas dasar untuk pencapaian kinerja yang tinggi serta untuk meningkatkan rasa kepuasan pelanggan, yang telah diberikan oleh pegawai yang dalam hal ini harus diperhatikan. Selain itu untuk mengukur suatu produktivitas diperlukan dua dimensi yaitu dimensi efektivitas dan dimensi efisiensi, yang keduanya saling berkaitan satu sama lain dalam pencapaian target yang berkaitan, berupa kualitas yang maksimal. Berbicara tentang efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi pada keluaran, sedangkan masalah masukan kurang menjadi perhatian khusus atau utama. Oleh karena itu keterkaitannya dengan produktivitas kerja tingkat keefektifan aparatur atau pegawai sangat penting untuk menghasilkan suatu *output*. Berbeda dengan efektivitas, keterkaitan efisiensi dengan produktivitas lebih berorientasi terhadap suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Singkatnya pengertian efisiensi disini lebih berorientasi pada masukan, sedangkan masalah keluaran (*output*) kurang menjadi perhatian utama.

b. Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi seorang tenaga kerja (Robins, 2003). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Terkait dengan konsep kinerja tersebut, Rummler dan Brace (1995) yang kemudian dikutip oleh Sudarmanto dalam bukunya *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* mengemukakan bahwa:

“Ada tiga (3) level kinerja, yaitu;

- 1) Kinerja Organisasi; merupakan pencapaian hasil (*out come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait pada tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi.
- 2) Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.
- 3) Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau aktivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, proses pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. (dalam Sudarmanto, 2009:7-8)”

Berdasarkan penjelasan teoritik di atas tentang konsep kinerja, dapat diartikan bahwa konsep kinerja yang terbagi menjadi tiga *level* tersebut berkaitan dengan aktivitas-aktivitas individu atau kelompok, dengan sejumlah tujuan, proses dan manajemen yang telah disepakati bersama. Meningkatkan produktivitas kinerja yang tinggi serta meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, akan selalu terkait dengan ukuran-ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur suatu kinerja. Kinerja merupakan hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan

usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi sehingga kinerja yang rendah juga akan mempengaruhi produktivitas kerja, melalui produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Menurut Harsiwi (2004) produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu, dibagi kualitas masukan selama periode tertentu. Dengan kata lain produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Keluaran dapat meliputi volume dan kualitas, sedangkan masukan dapat meliputi bahan dan energi, peralatan kerja dan peralatan modal. Bernandin dan Russell (1998) memberi batasan mengenai produktivitas kerja sebagai "*The record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*" (Catatan *Outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

Teori produktivitas kerja yang dikemukakan Berry dan Houston (1993) dalam bukunya yang berjudul "*Psychology at work*", dinyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dapat dikerjakannya. Supaya produktivitas kerja seseorang baik, maka harus memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dari lingkungannya, dengan

demikian akan dapat dipenuhi kiat-kiat yang bermakna dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Siagian dalam bukunya *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (2009), sebagai berikut:

- 1) Perbaikan terus menerus. Upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia ini adalah perubahan. Secara *internal*, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam keputusan manajemen. Sedangkan perubahan *eksternal* adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan berkaitan erat dengan upaya perbaikan terus menerus adalah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan

produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara *internal*, akan tetapi juga secara *eksternal* karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak disemua organisasi.

- 3) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua *eselon* organisasi dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan organisasi

Berdasarkan definisi teoritik di atas, dapat diartikan bahwa upaya-upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja diantaranya adalah *pertama*, perbaikan terus-menerus dimana hal tersebut implikasinya secara menyeluruh didalam komponen organisasi dapat memicu sebuah perubahan. *Kedua*, peningkatan mutu hasil pekerjaan. *Ketiga*, pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM). Ketiga upaya tersebut penting untuk dilakukan dalam meningkatkan etos kerja yang akan meningkatkan mutu dari hasil pekerjaan serta pemberdayaan SDM salah satu upaya yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan atau pegawai di suatu perusahaan atau kantor dan atau instansi pemerintahan. Produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Handoko (1999) mengatakan bahwa pemenuhan pekerjaan yang benar dengan pemusatan sumber daya manusia dan usaha pada pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Produktivitas dalam organisasi sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru.

Produktivitas kerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja guru berdasarkan standar kemampuan profesionalnya selama melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru di sekolah. Produktivitas kerja guru merupakan keluaran dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru (Depdiknas, 2009). Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar.

Tugas dan kewajiban guru adalah menyusun administrasi rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar, menyusun program dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. Produktivitas kerja guru tentunya dilihat dari hasil yang dicapai dari tugas yang telah dilaksanakannya.

Menurut Kusumah Wijaya (2011), guru produktif akan menuliskan apa yang dikerjakan dan mengerjakan apa yang dituliskan. Konsisten dan komitmen dalam menjaga diri untuk menulis membuatnya menjadi guru produktif. Salah satu yang paling mudah adalah buku pelajaran yang diampunya sudah dibuatnya sendiri

dengan perbaikan terus menerus. Guru produktif adalah guru kreatif yang tidak pernah puas dengan pembelajaran yang dilaksanakannya. Dia selalu melakukan refleksi diri melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK) di kelasnya sendiri. Melalui kolaborasi teman sejawat, dia akan memperbaiki kekurangannya dalam pembelajaran dan dituliskannya. Hal itulah yang membuatnya menjadi produktif, apa yang dikerjakannya selalu dituliskan.

Peraturan pemerintah No 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 52 ayat (1) yang mencakup *kegiatan pokok* dan *tugas tambahan* seorang guru, menjelaskan dengan jelas fungsi dan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru. Mencakup, *kegiatan pokok* yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan *tugas tambahan* yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok seperti pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebelumnya telah diatur tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Menurut peraturan tersebut bahwa setiap guru memiliki 4 kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi yang paling berhubungan dengan produktivitas guru adalah kompetensi profesional, terutama berhubungan dengan kompetensi inti dan kompetensi guru Sekolah Dasar.

Tabel 2.1
Kompetensi Inti dan Kompetensi Guru SD

No	Kompetensi inti	Kompetensi Guru SD
1	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. 2. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan. 3. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan.
2	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 2. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 3. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. 4. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 5. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar
3	Memfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar. 2. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, jelas bahwa seorang guru tidak hanya merencanakan dan melaksanakan pembelajaran saja, tetapi juga merancang dan melaksanakan penilaian, membuat analisis dan program perbaikan pembelajaran,

melaksanakan, mengaplikasikan dan mendokumentasikan penilaian serta melakukan layanan bimbingan dan konseling.

Dari berbagai teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas tentang produktivitas kerja dan dihubungkan dengan tugas guru sesuai dengan kompetensi profesional dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja guru pada penelitian ini adalah kemampuan yang berhubungan dengan sikap mental, perilaku seorang guru dalam melakukan peningkatan dan perbaikan diri dalam melaksanakan tugas profesionalnya, sehingga dapat memberikan pembelajaran dan pelayanan yang lebih baik kepada peserta didik serta dapat meningkatkan hasil belajar untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja guru adalah sebagai berikut: 1) Memiliki administrasi perencanaan pembelajaran, 2) Melaksanakan pengelolaan pembelajaran 3) Memiliki perangkat penilaian 4) Memiliki dokumen data hasil penilaian 5) Memiliki data hasil analisis hasil evaluasi belajar 6) Memiliki data hasil pelaksanaan program perbaikan 7) Memiliki administrasi layanan bimbingan 8) Kehadiran guru dalam melaksanakan tugas. 9) Memiliki administrasi kelas.

2. Kepemimpinan Visioner

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Istilah Kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli, baik secara umum maupun secara khusus. Secara umum kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan orang lain dalam kelompok agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. George R. Terry dalam Kartini Kartono (2011) menyatakan "Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok".

Istilah kepemimpinan bukan merupakan istilah baru bagi masyarakat. Di setiap organisasi, selalu ditemukan seorang pemimpin yang menjalankan setiap organisasi. Pemimpin berasal dari kata "*leader*" yang merupakan bentuk benda dari "*to lead*" yang berarti memimpin. Untuk memahami pengertian kepemimpinan secara jelas, maka perlu dikaji beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut beberapa ahli diuraikan berikut di bawah ini (Pasolong 2014)

- 1) **Maxwell**, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pengikut. Lebih jauh Maxwell menjelaskan bahwa pemimpin terkemuka suatu kelompok tertentu mudah ditemukan, perhatikan saja orang-orang ketika mereka berkumpul. Kalau suatu persoalan harus diputuskan, siapa orang yang pandangannya tampak paling berharga, siapa yang paling diperhatikan ketika persoalan dibicarakan? yang paling penting, siapa yang paling diikuti oleh orang lainnya? jawaban terhadap semua pertanyaan itu akan membantu untuk menentukan siapa pemimpin yang sesungguhnya dalam suatu kelompok tertentu.
- 2) **James L. Gibson dkk**, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memprestasi individu dalam mencapai tujuan. Definisi Gibson mengisyaratkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan.

- 3) **James A.F. Stoner**, mengatakan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.
- 4) **Keating Charles**, mengatakan kepemimpinan adalah merupakan suatu proses atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama.
- 5) **Gary Yuki**, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dan sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi.
- 6) **James M. Kouzes & Barry Z Posner**, mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.
- 7) **Kartono**, mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.
- 8) **Rivai**, mengatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.
- 9) **Boone & Kurtz**, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memprestasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.
- 10) **Nawawi**, kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam buku Veithzal Rivai (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai posisi yang sangat penting.

Kalau kita mengkaji arti dan definisi kepemimpinan dan pemimpin di atas, ada sejumlah konsep yang harus mendapatkan perhatian lebih. *Pertama*, dalam kepemimpinan ada pemimpin yang dapat mempengaruhi dan ada pengikut (bawahan) yang mematuhi pemimpin. *Kedua*, pemimpin dapat mempengaruhi dan menimbulkan kepatuhan para bawahannya manakala pemimpin itu memiliki kewibawaan, kemampuan, dan kekuasaan. *Ketiga*, kewibawaan pemimpin dan kemampuan mempengaruhi merupakan faktor determinan yang membangkitkan ketaatan secara spontan para bawahan/pengikut terhadap si pemimpin.

Disamping itu, pengertian-pengertian kepemimpinan di atas menunjukkan adanya sejumlah variabel yang penting, yaitu:

- 1) Pemimpin sebagai orang yang menjalankan fungsi kepemimpinan;
- 2) Pengikut sebagai kelompok orang yang berkedudukan mengikuti pemimpin;
- 3) Situasi sebagai kondisi atau keadaan yang melingkupi kepemimpinan tersebut.

Ketiga variabel tersebut mempengaruhi apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut, atau dapat dikembangkan keputusan yang tepat sesuai dengan karakteristik ketiga variabel tersebut. Misalnya, seorang pengikut yang berpendidikan rendah memerlukan pemimpin yang kreatif dan dinamis serta pandai memberi suri teladan. Karena itu, kepemimpinan ada jika memenuhi sejumlah persyaratan sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kekuasaan, yaitu kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan guna mempengaruhi orang lain untuk membuat sesuatu;
- 2) Memiliki kewibawaan, yaitu kelebihan, keunggulan, dan keutamaan sehingga mampu mempengaruhi atau mengatur orang lain agar orang lain itu patuh dan bersedia melakukan tindakan tertentu;
- 3) Mempunyai kemampuan, yaitu segala daya kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan/keterampilan/pengetahuan yang dianggap melebihi orang lain.

Kepemimpinan merupakan konsep realisasi, artinya kepemimpinan hanya ada dalam relasi dengan orang lain. Jika tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Dalam pengertian ini, pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan pengikutnya. Menurut Fahmi (2013) bahwa untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang digambarkan dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki.

Sedangkan menurut Kotter kepemimpinan yang baik ialah ketika pemimpin itu mampu: 1) menggerakkan orang pada satu arah yang benar-benar merupakan minat jangka panjang mereka, 2) tidak menyalahgunakan sumber daya yang langka, 3) tidak membangun sisi gelap keberadaan mereka sebagai manusia. Pemimpin harus memahami bahwa kepemimpinan merupakan pengembangan visi dan strategi, maka perlu orang-orang yang relevan di belakang strategi-strategi ini, serta secara intensif dilaksanakan pemberdayaan SDM organisasi untuk membuat visi ini berhasil secara maksimal. (Kotter, J. P., *The Leadership Factor* (terjemahan: Hari Suminto, 1997).

Kepemimpinan menurut Hoy & Miskel (2013) disebutkan *“we define leadership broadly as a social proces in which an individual or a group influences behavior toward ashare goal”*. (Kami mendefinisikan kepemimpinan secara luas sebagai suatu proses sosial seperti memengaruhi perilaku individual atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama).

Menurut Terry (dalam Kartono, 2003) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Menurut Young (dalam Kartono, 2003) pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan tersebut, dapat digarisbawahi bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan, yaitu unsur orang yang menggerakkan, yang dikenal dengan pemimpin, unsur orang yang digerakkan yang disebut kelompok atau anggota, unsur situasi dimana aktifitas penggerakkan berlangsung yang dikenal dengan organisasi, dan unsur sasaran kegiatan yang dilakukan.

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seseorang diangkat dan dipercaya menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan untuk

jabatan dimaksud. Dalam buku kepemimpinan kepala sekolah Davis dan Thomas (1989) berpendapat bahwa kepala sekolah yang efektif mempunyai kriteria sebagai berikut: 1) mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu memimpin sekolah, 2) memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, 3) mempunyai keterampilan sosial, 4) profesional dan kompeten dalam bidang tugasnya. Pemimpin organisasi, terutama dalam bidang pendidikan setidaknya mempunyai ciri-ciri: 1) mampu mengambil keputusan, 2) mempunyai kemampuan hubungan manusia, 3) mempunyai keahlian dalam komunikasi, 4) mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya ((Siagian, 2009).

Selain itu berlandaskan teori Maslow, kepala sekolah juga disentil dengan persepsi bahwa guru dan siswa berkemungkinan memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Berdasarkan kajian di atas, jabatan kepala sekolah memerlukan orang-orang yang mampu memimpin sekolah dan profesional dalam bidang kependidikan. Namun kenyataan di lapangan membuktikan bahwa tidak semua kepala sekolah memenuhi kriteria yang ditentukan, tetapi lebih mengutamakan pada golongan ataupun kepangkatan yang dijalani melalui masa kerja. Pendekatan manusiawi, saling asah-asih dan asuh sangat diyakini kepemimpinan kepala sekolah satuan pendidikan akan efektif dan hal ini sangat menunjang pencapaian tujuan sekolah yang telah digariskan.

Kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya menggerakkan guru-guru agar mau berbuat sesuatu untuk mewujudkan program kerja yang telah dirumuskan. Keberhasilan sekolah tergantung kemampuan pemimpinnya dalam melaksanakan fungsi pokok kepemimpinan baik sebagai leader maupun *manager* (Sergiovanni, 1987) dalam

Masaong, (2011). Pelaksanaan fungsi sebagai *leader* lebih menekankan pada usaha interaksi manusia mempengaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaharuan. Sebagai manajer berusaha menempatkan perhatian pada prosedur dan hasil, formalitas dan proses pencapaian tujuan melalui usaha-usaha yang dilaksanakan anggota, (Masaong 2011).

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Implementasi pada kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen berbasis sekolah. Hal ini memang penting dan memberikan manfaat yang besar bagi peningkatan mutu kinerja. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala Sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas. Sebagai pengelola institusi satuan pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas kerjanya. Untuk mencapai mutu sekolah yang efektif, kepala sekolah dan seluruh *stakeholders* harus bahu membahu kerjasama dengan penuh kekompakan dalam segala hal.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

b. Kepemimpinan Visioner

Visionary leadership (Kepemimpinan Visioner) muncul sebagai respons dari *statement* “*the only thing of permanent is change*” yang menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi. Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang *shared* dengan *stakeholders* dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global. Menurut Nanus (2001), kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. Visi di definisikan sebagai: “*Something that articulates a view of a realistic, credible, attractive future for the organization, a condition that is better in some important ways than what now exists*”. (Visi adalah suatu gambaran mengenai masa depan yang kita inginkan bersama). Secara umum dapat kita katakan bahwa visi adalah suatu gambaran mengenai masa depan yang kita inginkan bersama.

Menurut Corinne McLaughlin (dalam Wahjosumindo, 2002) pemimpin visioner (*Visionary Leader*) adalah mereka yang mampu membangun ‘fajar baru’ (*a new dawn*) bekerja dengan intuisi dan imajenasi, penghayatan dan *boldness*. Mereka menghadirkan tantangan sebagai upaya memberikan yang terbaik untuk organisasi dan menjadikannya sebagai sesuatu yang menggugah untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka bekerja dengan kekuatan penuh dan tercerahkan dengan tujuan-tujuan yang lebih tinggi, pandangannya jauh ke depan. Mereka adalah para

social inovator, agen of change, memandang sesuatu dengan utuh (*big picture*) dan selalu berfikir strategis.

Menurut Robbins (2003) kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, dapat dipercaya, dan atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus tumbuh dan meningkat sampai saat ini.

Visionary Leadership didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang meminta dikembangkannya secara intensif peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal bagi pembangunan, sehingga orientasi visi diarahkan pada mewujudkan nilai *comparative* dan kompetitif peserta didik sebagai pusat perbaikan dan pengembangan sekolah.

Menurut Taufani C. Kurniatun dan Asep Suryana (2016) Kepemimpinan visioner adalah: "kemampuan memimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan/mensosialisasikan/mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil inteaksi sosial di antara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil."

Kusnoto menjelaskan bahwa pemimpin visioner yaitu pemimpin yang menjadikan nilai organisasi sebagai pijakan. Nilai-nilai yang dimaksudkan yaitu dimensi kritis dari efektivitas kepemimpinan karena merupakan dasar untuk meyakinkan anggota dalam mengarahkan perilaku anggota organisasi. Pengembangan organisasi dipengaruhi oleh komitmen akan nilai-nilai yang melatar belakanginya. Pemimpin merupakan orang yang paling ahli dalam

mempromosikan dan melindungi nilai-nilai tersebut. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mampu mempersonifikasikan nilai-nilai yang dianutnya serta menghidupkan nilai-nilai tersebut dalam organisasinya. (Kusnoto, H. (2003). Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Kartanegara, 2003).

Siagian menjelaskan bahwa pemimpin visioner yaitu pemimpin yang dapat mentransformasikan nilai visi yang dimilikinya kepada seluruh anggotanya. Proses transformasi nilai ini dilakukan melalui empat tahap yaitu: a) berbagi visi, dimana para anggota organisasi akan menerima tantangan visi yang jelas, jika visi itu bermakna bagi mereka dan diyakini akan memperbaiki kondisi masyarakat, b) memberdayakan individu, para anggota perlu merasa bahwa mereka berkepentingan dalam terwujudnya visi baru tersebut dan bahwa mereka berpartisipasi dalam merumuskannya, c) pengakuan kerja, suatu visi yang efektif harus menentukan tujuan untuk kinerja yang menantang, tetapi sekaligus menyediakan saluran umpan balik yang aktual, obyektif dan tepat waktu, d) menghargai kinerja, suatu visi yang efektif menghargai kinerja yang memuaskan dan penghargaan dimaksud mencakup pula dukungan manajemen kepada para bawahannya mengambil resiko, memberikan kebebasan bertindak meskipun tindakan itu mungkin berakibat pada kesalahan dan menyediakan informasi guna mendukung pengambilan keputusan hingga pada tingkat yang paling bawah. (Siagian, 1998).

Agar menjadi pemimpin yang visioner, maka seseorang harus :

- 1) Memahami Konsep Visi. Visi adalah idealisasi pemikiran tentang masa depan organisasi yang merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global sebagai tantangan zaman. “*Visionary leadership*” adalah visi kepemimpinan yang harus dimiliki berdasarkan rambu-rambu tersebut di atas untuk mewujudkan sekolah yang bermutu.
- 2) Memahami Karakteristik dan Unsur Visi. Suatu visi memiliki karakteristik sebagai berikut: a) memperjelas arah dan tujuan, mudah dimengerti dan diartikulasikan, b) mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan *standar of excellence*, c) menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen, d) menciptakan makna bagi anggota organisasi, d) merefleksikan keunikan atau keistimewaan organisasi, e) menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi, f) kontekstual dalam arti memperhatikan secara seksama hubungan organisasi dengan lingkungan dan sejarah perkembangan organisasi yang bersangkutan.
- 3) Memahami Tujuan Visi. Visi yang baik memiliki tujuan utama yaitu: a) memperjelas arah umum perubahan kebijakan organisasi, b) memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar, c) membantu proses mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dari orang yang berbeda-beda.

Pemimpin visioner dalam proses pengorganisasian anggotanya harus mampu menjalin harmonisasi dan komunikasi untuk menggalang komitmen organisasi, sebab visi organisasi hanya akan berhasil jika semua anggotanya memiliki komitmen yang kuat dalam mewujudkan komitmen organisasi yang telah

disepakati. Kusnoto (2001) menyebutkan bahwa dalam mengkomunikasikan visi organisasi ini memerlukan keterampilan tersendiri. Komunikasi pemimpin yang efektif yaitu disertai penampakan nilai-nilai dan keyakinan yang kuat. Hal ini akan merangsang munculnya keyakinan terhadap arah yang ditempuh organisasi dan memotivasi secara positif setiap anggota organisasi. Pemimpin dituntut untuk mampu menyampaikan “konsep masa depan yang jelas yang mudah dipahami, serta mampu membangkitkan semangat orang lain agar menjiwai visi tersebut”.

Ciri-ciri utama kepemimpinan visioner menurut Adair (dalam Komariah dan Triatna, 2005), adalah :

- 1) Berwawasan ke masa depan, pemimpin visioner mempunyai pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin dicapai, agar organisasi yang dia masuki dapat berkembang. Sesuai dengan visi yang ingin dia capai.
- 2) Berani bertindak dalam meraih tujuan, penuh percaya diri, tidak peragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat dalam memperhitungkan kejadian yang dianggapnya penting.
- 3) Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan. Pemimpin visioner adalah sosok pemimpin yang patut di contoh, dia mau membuat contoh agar masyarakat sekitar mencontoh.
- 4) Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan menggugah, mengelola ‘mimpi’ menjadi kenyataan, pemimpin visioner adalah orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap visi diembannya, dia ingin mewujudkan visinya kedalam suatu organisasi yang dia masuki.

- 5) Mampu mengubah visi ke dalam aksi, dia dapat merumuskan visi kedalam misinya yang selanjutnya dapat diserap anggota organisasi yang dapat menjadikan bahan acuan dalam setiap melangkah kedepan.
- 6) Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya, pemimpin visioner sangatlah profesionalitas terhadap apa yang diyakini, seperti nilai-nilai luhur yang ada di bangsa ini. Dia sosok pemimpin yang bisa dijadikan tauladan.
- 7) Membangun hubungan (*relationship*) secara efektif, pemimpin visioner sangatlah pandai dalam membangun hubungan antar anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri.
- 8) Inovatif dan proaktif, dalam berfikir pemimpin visioner sangatlah kreatif dia mengubah berfikir konvensional menjadi paradigma baru, dia sangatlah sosok pemimpin yang kreatif dan aktif.

Menurut Kusnoto (2001) kepemimpinan visioner yaitu kepemimpinan yang berdasarkan visi. Kemampuan untuk melihat realitas, memberi pemimpin keyakinan diri yang dibutuhkan untuk mencurahkan perhatiannya secara terus-menerus untuk meyakinkan orang lain bahwa visi tersebut akan menjadi kenyataan. Dalam konteks ini, visi merupakan kekuatan dalam (*inner force*) yang memberikan energi kepada pemimpin untuk bertindak.

Pemimpin visioner secara efektif harus mampu mentransformasikan berbagai perubahan rasional dalam organisasinya. Pemimpin visioner dapat menunjukkan karakteristik pemimpin yang transformis. Mariena dan Bush menyebutkan ada 4 ciri pemimpin yang visioner yaitu: a) memberikan stimulant ketertarikan pada kolega dan bawahan untuk melihat kinerja mereka dari perspektif baru, b)

membangun kesadaran terhadap misi dan visi organisasi, c) mengembangkan kemampuan kolega dan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi, dan d) memberikan motivasi pada para kolega dan anggota untuk memperhatikan dampak hasil kerja mereka terhadap keuntungan yang didapat oleh kelompoknya. (Mariane, C & Bush, T, Leadership, 2001).

Pemimpin visioner yang berkarakteristik transformis, menurut Komariah dan Triatna (2005) yaitu: a) pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang, b) pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa seorang pemimpin visioner yang berkarakteristik transformis yaitu mempunyai tujuan dan visi misi yang jelas, serta memiliki gambaran yang menyeluruh terhadap organisasinya di masa depan. Pemimpin dalam hal ini berani mengambil langkah-langkah yang tegas tetapi tetap mengacu pada tujuan yang telah ditentukan guna keberhasilan organisasinya. Hubungan kerjasama dan komunikasi dengan bawahan selalu diperhatikan, memperhatikan perbedaan individual bawahan mengenai pelaksanaan kerja maupun kreativitas kerja masing-masing bawahan dalam mencapai produktivitas tertentu. Pemimpin berani mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi bawahan dengan pemberian imbalan dan penghargaan sesuai dengan taraf kesanggupan bawahan dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada dasarnya seorang pemimpin yang visioner merupakan pemimpin yang memiliki arah dan tujuan di masa depan karena mampu merumuskan visi, mensosialisasikannya kepada bawahannya serta mampu untuk dapat mengimplementasikan visinya tersebut dalam rangka mewujudkan cita-cita yang merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Menurut Komariah dan Triatna (2005). Kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan *School Based Magement* dan didambakan bagi peningkatan kualitas pendidikan adalah kepemimpinan yang memiliki visi yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh dengan tantangan. Kemudian menjadi agen perubahan yang unggul dan menjadi penentu arah organisasi yang memahami prioritas, menjadi pelatih yang profesional, serta dapat membimbing personel lainnya ke arah profesionalis. Masih menurut Komariah, Triatna (2005) kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholder* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Efektivitas peran seorang pemimpin visioner bisa dijalankan secara maksimal apabila ia memiliki kompetensi. Menurut Nanus Burt (2001) empat kompetensi yang harus dimiliki pemimpin visioner adalah:

- 1) Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi.

- 2) Kemampuan memahami lingkungan luar dan bereaksi secara cepat terhadap potensi ancaman dan peluang. Dalam kemampuan bereaksi ini tercakup komponen bisa melakukan relasi secara cakap dengan orang-orang kunci di luar organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap organisasi.
- 3) Kemampuan memimpin untuk membentuk dan mempengaruhi praktik organisasi, prosedur, produk, dan jasa. Dalam konteks ini pemimpin harus terlibat untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sambil mempersiapkan dan memandu jalannya organisasi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.
- 4) Kemampuan untuk mengembangkan ceruk guna mengantisipasi masa depan. Yang dimaksud dengan ceruk adalah sebuah bentuk imajenatif, yang didasarkan pada kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan.

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah di era globalisasi dengan persaingan yang semakin ketat sehingga membutuhkan pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dengan berfokus kepada masa depan dengan visi dan dapat mengimplementasikan visi tersebut ke dalam sebuah kegiatan melalui empat pilar yaitu sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih dalam mewujudkan tujuan organisasi/sekolah yang diharapkan. Kepemimpinan visioner juga harus bisa menjabarkan visi dengan

jelas, mengembangkan komitmen, menginspirasi kepercayaan, menggunakan pengaruhnya sebagai cita-cita.

Kepemimpinan visioner juga harus bisa menjabarkan visi dengan jelas, mengembangkan komitmen, menginspirasi kepercayaan, menggunakan pengaruhnya sebagai cita-cita dari suatu organisasi yang harus diraih di masa depan dan diwujudkan melalui komitmen semua anggotanya.

Merujuk kepada konsep kepemimpinan kepala sekolah yang ada yang sangat dibutuhkan dan urgen pada saat ini dalam menjawab semua perubahan dan tantangan yang ada dalam menciptakan dan membangun keefektifan sekolah di sekolah Dasar adalah kepemimpinan visioner kepala sekolah. Mengapa? visioner adalah orang yang memiliki wawasan ke depan (Depdiknas, 2005). Visioner juga mengkontruksi perubahan-perubahan yang dinamis, lebih memikirkan pada manfaat, nilai dan tanggung jawab. Visioner menunjukkan sifatnya terbuka dan melihat pada potensi-potensi yang mungkin terjadi tanpa mempunyai kepastian mengenai hasil-hasilnya. Masa depan adalah masa kini yang sedang diarahkan oleh manusia itu sendiri (Tilaar, 1997). Visi masa depan ini harus dimiliki oleh setiap pemimpin sekolah.

Kepemimpinan Visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Burt (1992), yaitu:

- 1) Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan “*guidance, encouragement, and motivation.*”

- 2) Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang paling penting, dapat "*relate skillfully*" dengan orang-orang kunci di luar organisasi, namun memainkan peran penting terhadap organisasi (investor, dan pelanggan).
- 3) Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan (*successfully achieved vision*).
- 4) Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan "ceruk" untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.

Barbara Brown mengajukan 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner, yaitu:

- 1) *Visualizing*. Pemimpin visioner mempunyai gambaran yang jelas tentang apa yang hendak dicapai dan mempunyai gambaran yang jelas kapan hal itu akan dapat dicapai.

- 2) *Futuristic Thinking*. Pemimpin visioner tidak hanya memikirkan dimana posisi bisnis pada saat ini, tetapi lebih memikirkan di mana posisi yang diinginkan pada masa yang akan datang.
- 3) *Showing Foresight*. Pemimpin visioner adalah perencana yang dapat memperkirakan masa depan. Dalam membuat rencana tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan, tetapi mempertimbangkan teknologi, prosedur, organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana.
- 4) *Proactive Planning*. Pemimpin visioner menetapkan sasaran dan strategi yang spesifik untuk mencapai sasaran tersebut. Pemimpin visioner mampu mengantisipasi atau mempertimbangkan rintangan potensial dan mengembangkan rencana darurat untuk menanggulangi rintangan itu
- 5) *Creative Thinking*. Dalam menghadapi tantangan pemimpin visioner berusaha mencari alternatif jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang dan masalah. Pemimpin visioner akan berkata "*If it ain't broke, BREAK IT!*".
- 6) *Taking Risks*. Pemimpin visioner berani mengambil resiko, dan menganggap kegagalan sebagai peluang bukan kemunduran.
- 7) *Process alignment*. Pemimpin visioner mengetahui bagaimana cara menghubungkan sasaran dirinya dengan sasaran organisasi. Ia dapat dengan segera menselaraskan tugas dan pekerjaan setiap departemen pada seluruh organisasi.
- 8) *Coalition building*. Pemimpin visioner menyadari bahwa dalam rangka mencapai sasaran dirinya, dia harus menciptakan hubungan yang harmonis baik ke dalam maupun ke luar organisasi. Dia aktif mencari peluang untuk

bekerjasama dengan berbagai macam individu, departemen dan golongan tertentu.

9) *Continuous Learning*. Pemimpin visioner harus mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lainnya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Pemimpin visioner mampu menguji setiap interaksi negatif atau positif, sehingga mampu mempelajari situasi. Pemimpin visioner mampu mengejar peluang untuk bekerjasama dan mengambil bagian dalam proyek yang dapat memperluas pengetahuan, memberikan tantangan berpikir dan mengembangkan imajinasi.

10) *Embracing Change*. Pemimpin visioner mengetahui bahwa perubahan adalah suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan pengembangan. Ketika ditemukan perubahan yang tidak diinginkan atau tidak diantisipasi, pemimpin visioner dengan aktif menyelidiki jalan yang dapat memberikan manfaat pada perubahan tersebut.

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan di atas, maka sintesis dari kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah karakter kepala sekolah sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, melatih, membina, menyuruh, memerintah, menghargai, melarang, menghukum seluruh sumber daya yang ada di sekolah dalam menentukan arah masa depan dan mencapai tujuan pendidikan melalui visi, yang telah ditetapkan. Indikator kepemimpinan visioner kepala sekolah meliputi : 1) Menentukan arah masa depan melalui visi, misi dan tujuan yang jelas 2) Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen, 3) Mendorong pengikutnya untuk menjadi kreatif dan inovatif, 4)

Memberikan perhatian pribadi, 5) Mempunyai komitmen terhadap tugas dan selalu berusaha, 6) Memberikan pengakuan kerja, 7) Menjalin harmonisasi dan komunikasi untuk menggalang komitmen organisasi.

3. Kompetensi Profesional

a. Kompetensi

Istilah kompetensi sebenarnya memiliki banyak makna sebagaimana dikemukakan Charles E. Jhonson (1974), "*Competency as a rational performance wich satisfactorily meets the objective for a desired condition*". Artinya kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kompetensi menurut Stephen Robbin (2003) adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Spencer dan Spencer (1993) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan timbal balik dengan suatu kriteria efektif dan tahu kecakapan terbaik seseorang dalam pekerjaan atau keadaan.

Mulyasa (2007) menyatakan kompetensi merupakan penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik akan menunjukkan kualitas tenaga pendidikan dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai tenaga pendidik.

Kompetensi menurut Usman (2005), adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang

kuantitatif. Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni: *pertama* sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. *Kedua*, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh (Joni, 1980). Sedangkan Roestiyah N.K. mengartikan kompetensi seperti yang dikutipnya dari pendapat W.Robert Houston sebagai “Suatu kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu (Roestiyah N.K. 1989). Sementara itu, Piet dan Ida Sahertian (1990) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif dan *performen*.

Menurut Finch dan Crunkilton (2003) kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dengan kebiasaan berfikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya (Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2003). Kompetensi merupakan hal yang amat penting bagi seorang guru, karena akan menentukan bagaimana dia berperilaku dan bersikap dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi bukanlah suatu titik akhir dari suatu upaya melainkan suatu proses yang berkembang dan belajar sepanjang hayat (*life learning process*) yang diimplementasikan secara terus menerus.

Spencer dan Spencer (1993) menyatakan kompetensi adalah “*An underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance*”. Kompetensi dalam pengertian ini

menunjukkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif atau bahkan dengan kompetensi yang dimilikinya dia dapat menunjukkan kinerja yang sangat hebat. Jadi kompetensi menunjuk pada kinerja superior dan efektif.

Mulyasa (2004) menyatakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Spencer dan Spencer dalam Hamzah B.Uno (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi dan berlangsung dalam waktu yang lama. Kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Spencer dan Spencer membagi lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- 2) Sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
- 3) Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan *image* dari seseorang.
- 4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: Pasal 1 ayat 10, “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Berkaitan dengan hal itu Jhonson menyatakan “*Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*” (Sanjaya, 2010). Menurutnya kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk bersikap, menggunakan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan suatu tugas di sekolah, masyarakat, dan lingkungan dimana yang bersangkutan berinteraksi. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. (Boulter, Dalziel dan Hill, 1996).

Apabila orang melaksanakan pekerjaannya dengan kompeten maka dia akan menunjukkan kinerjanya yang baik. Sanghi (2007) lebih lanjut menyatakan “*Competencies are all about being qualified to do the work in a particular position. Performance, on the other hand, is the result of the actual work*”. Kompetensi merupakan sebuah persyaratan agar seseorang bisa melaksanakan

pekerjaannya, sedangkan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan.

Kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu 1) *motives*, sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan; 2) *trait*, karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi atau informasi; 3) *self concept*, tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang; 4) *knowledge*, informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu; 5) *skill*, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

Spencer dan Spencer (1993) lebih lanjut menyatakan bahwa kompetensi bisa dibedakan dalam dua kategori yaitu “(1) *Threshold Competencies, are the essential characteristics that everyone in a job needs to be minimally effective but that do not distinguish superior from average performers*; (2) *Differentiating Competencies, distinguish superior from average performers*”. Jadi menurut Spencer dan Spencer kompetensi dibedakan menjadi kompetensi utama yaitu karakteristik penting yang harus dimiliki seseorang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan kompetensi pembeda, yang membedakan antara kinerja rata-rata dan kinerja superior.

Adapun kompetensi guru (*teacher competency*) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dengan gambaran pengertian tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

Dengan kompetensi yang memadai dan dimiliki seorang guru maka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sofo (2003) menyatakan "*a competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standar of performance required in employment*". Kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Kompetensi guru menurut Kunandar (2007) adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru dalam berperilaku dan bersikap dalam melakukan pekerjaannya secara tepat dan efektif. Standar Kompetensi inti pendidik adalah: (1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, social, kultural, emosional, dan intelektual; (2) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; (3) bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; (4) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung bidang pengembangan yang diampu; (5) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; (6) mengembangkan materi bidang pengembangan yang diampu secara kreatif; (7)

menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (8) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu; (9) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik; (10) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik; (11) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (12) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik; (13) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan kegiatan pengembangan; (15) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas kegiatan pengembangan; (16) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; (17) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (18) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; (19) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; (20) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri; (21) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; (22) menjunjung tinggi kode etik profesi guru; (23) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; (24) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain (Kunandar, 2007).

Sementara Sagala (2009) menyatakan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki,

dihayati, dan dikuasai oleh guru agar dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Guru yang kompeten menurut Newman (1993) adalah guru yang mampu memotivasi peserta didik bersemangat dalam belajar, "*A competent teacher is the teacher's ability to motivate the students to learn successfully and who is able to motivate young people, so they want to be in class*". Seorang guru yang kompeten harus mampu menciptakan suasana dan kondisi pembelajaran yang menyenangkan dan aktif sehingga membuat peserta didik ingin terus mengikuti pelajaran dikelas tanpa perasaan terpaksa.

Proses pembelajaran yang dapat merangsang kreativitas dan minat peserta didik akan menyebabkan peserta didik tertarik dan betah mengikuti pelajaran di kelas.

Glickman (2002) menyatakan bahwa guru yang kompeten adalah:

"teachers who know well their subjects and content fields; use a variety of appropriate teaching methods and strategies to assess high-quality student learning; understand the developmental needs of their students; and who themselves are active and reflective in the ongoing strengthening of the professional skills of teaching and learning".

Seorang guru yang kompeten harus mampu memahami peserta didik sehingga dapat menyesuaikan strategi dan metode pembelajaran sesuai dengan tahap perkembangan peserta didik. Kemampuan ini bisa dikategorikan sebagai kompetensi pedagogik. Guru juga harus benar-benar menguasai mata pelajaran yang diampunya serta aktif mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pembelajaran dan pengajaran.

b. Kompetensi Profesional

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Artinya tidak bisa dilakukan sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Sujana, N (Dalam Uzer Usman, M. 2013).

Menurut Kunandar (2007) Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh pendidikan akademis intensif. Jadi profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu.

Trianto (2010) menjelaskan bahwa profesionalisasi adalah suatu usaha untuk mencapai tingkat profesional. Menurut Sahertian (Trianto, 2010), bahwa usaha profesionalisasi dapat timbul melalui dua segi, yaitu: 1) dari segi *eksternal*, yaitu dorongan dari luar yang memacu untuk mengikuti kegiatan akademik atau penataran atau adanya lembaga-lembaga pendidikan yang memberi kesempatan bagi guru untuk belajar lagi, dan 2) dari segi *internal*, yaitu seseorang dapat berusaha belajar sendiri untuk bertumbuh dalam jabatan.

Profesionalisme merupakan motivasi intrinsik pada guru sebagai pendidik untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan profesional. Profesionalisme

ditandai dengan kualitas kebanggaan akan profesi yang dipegangnya. Dalam kaitan ini diharapkan guru memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya. Profesionalisme menunjuk pada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pedoman Uji Kompetensi guru hal 3, mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk selalu mengembangkan diri sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Hamzah B. Uno (2007) kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi profesional yang harus dimiliki seorang guru yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi sistem pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran.

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran (Kompetensi guru, 2004). Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup

penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya (Kunandar, 2007). Sebuah kompetensi profesional yang memiliki atribut yang diperlukan untuk kinerja yang sesuai standar internasional (Gonczi, Hager & Oliver 1990). Artinya kompetensi profesional memiliki seperangkat atribut yang relevan seperti pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap. Atribut ini bersama-sama mendasari kompetensi dan sering disebut kompetensi. Beberapa atribut yang mendasari kompetensi profesional mungkin mudah dikenali, sementara yang lain mungkin sulit mengenali. Menurut Butler (1990) atribut dapat mencakup pengetahuan khusus, keterampilan kognitif, keterampilan teknis, keterampilan interpersonal sifat-sifat (seperti tingkat energi pribadi dan tipe kepribadian tertentu) dan akhirnya sikap yang menimbulkan pola perilaku yang diinginkan. Sebuah persyaratan tentu saja adalah untuk menguji apakah atribut diyakini untuk mendasari adanya kompetensi dan pada tingkat yang sesuai pada individu.

Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya (Kunandar, 2007). Sedangkan Hamalik mengemukakan bahwa “Guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar” (Hamalik, 2006).

Agus F. Tamyong dalam Usman (2010) menyatakan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam

bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Menurut Surya (2005), guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu (Yamin dan Maisah, 2010).

Supriadi (1998) mengemukakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut: (1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya; (2) Menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi; (4) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya.

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara tegas menyatakan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang guru yang menyebutkan bahwa guru memiliki beban kerja paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka per minggu.

Guru yang memahami tugasnya tidak hanya sebatas dinding sekolah saja, tetapi juga sebagai penghubung sekolah dengan masyarakat yang juga memiliki beberapa tugas. Menurut Rostiyah (Djamarah, 2000) mengemukakan bahwa tugas guru profesional adalah:

- 1) Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan, dan pengalaman-pengalaman;
- 2) Membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai dengan cita-cita dan dasar negara kita Pancasila;
- 3) Menyiapkan anak menjadi warga negara yang baik sesuai dengan Undang-undang Pendidikan yang merupakan keputusan MPR No.2 Tahun 1983;
- 4) Sebagai perantara dalam belajar;
- 5) Guru adalah sebagai pembimbing untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut kehendak hatinya;
- 6) Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat;
- 7) Sebagai penegak disiplin, guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan apabila guru menjalaninya terlebih dahulu;

- 8) Sebagai administrator dan manajer. Guru sebagai perencana kurikulum;
- 9) Guru sebagai pemimpin;
- 10) Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak.

Menurut UU No. 14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menurut UU Guru dan Dosen Pasal 20, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses program pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- 4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Di Indonesia khusus untuk guru, dilihat dari dimensi sifat dan substansinya, alur untuk mewujudkan guru yang benar-benar profesional, yaitu: a) penyediaan guru berbasis perguruan tinggi, b) induksi guru pemula berbasis sekolah, c)

profesionalisasi guru berbasis parakarsa institusi, dan d) profesionalisasi guru berbasis individu atau menjadi guru madani.

Profesi sebagai seorang guru memiliki seperangkat kompetensi yang diharapkan dapat diaplikasikan secara maksimal dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Adapun kompetensi tersebut terdiri dari *pertama*, kompetensi pedagogik *kedua*, kompetensi kepribadian *ketiga*, kompetensi sosial, dan *keempat* kompetensi profesional. Tanpa mengabaikan kompetensi yang lainnya, kompetensi professional merupakan kompetensi yang harus dimiliki guru yang professional. Kompetensi tersebut harus dikembangkan dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Kompetensi professional dianggap penting untuk dikembangkan oleh para guru karena kompetensi professional mencakup kemampuan guru dalam penguasaan terhadap materi pelajaran dan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran.

Suharsimi Arikunto (1993) menjelaskan bahwa kompetensi professional berarti “guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakan dalam proses belajar mengajar”. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 16 Tahun 2007 Kompetensi Profesional terdiri dari a) Menguasai materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; e) Memanfaatkan

teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Berdasarkan uraian tentang kompetensi profesional, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam perencanaan dan proses pembelajaran yang berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajar untuk meningkatkan mutu pendidikan, dengan indikator: 1) Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, 2) Memanfaatkan TIK dalam pembelajaran, 3) Menilai hasil pembelajaran, 4) membimbing siswa ke arah kedewasaan, 5) Melakukan tindakan reflektif, 6) Berusaha meningkatkan kualifikasi akademik.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Ade Rusmiati (2015) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Raihan Nilai Mata Pelajaran Ujian Nasional SD di Gugus Palasari Kecamatan Cipanas Kabupaten Cianjur. Menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru memiliki pengaruh secara simultan terhadap nilai mata pelajaran ujian nasional sebesar 66,67% dan sisanya 33,33% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang diteliti.
2. Penelitian Sugeng Satrio Utomo dengan judul Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Keinovatifan Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Malang berkesimpulan bahwa sumbangan relatif motivasi berprestasi terhadap Keinovatifan Guru adalah sebesar 36,6 % dengan $\alpha = 0,05$ dan koefisien korelasi $r_{y_{12}} = 0,644$, dapat disimpulkan

bahwa Keinovatifan Guru Sekolah Dasar dapat ditingkatkan secara signifikan sejalan dengan peningkatan Kepemimpinan Visioner kepala sekolah dan motivasi berprestasi itu sendiri.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nandi Saripudin yang berjudul “Hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi profesional guru dengan kreativitas kerja guru” menunjukkan hasil positif antara budaya organisasi dan kompetensi professional guru dengan kreativitas kerja guru.
4. Yandris Mena (2016) tentang "Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dalam pembelajaran adalah tindakan yang dilakukan Kepala Sekolah dengan maksud mengembangkan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi guru serta pada akhirnya mampu mengembangkan kondisi belajar dan mengelola lingkungan belajar yang memungkinkan hasil belajar siswa meningkat.
5. Asep Heryanto (2016) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Manajemen Mutu SD” menyimpulkan bahwa kompetensi Kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap manajemen mutu sekolah, budaya sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap manajemen mutu sekolah, dan secara simultan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kriteria kuat terhadap manajemen mutu sekolah.
6. Sri Juidani (2011) Jurnaldikbud.kemdikbud.go.id tentang “Kreativitas dan Kompetensi Guru SD” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif

yang signifikan antara kreativitas dengan kompetensi guru SD, kreativitas memberikan sumbangan relatif sebesar terhadap kompetensi guru SD.

7. Pipin (2011) tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Implikasinya Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Cimuncang Bandung”. Menyimpulkan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan prestasi belajar siswa ada pengaruh yang signifikan.
8. Penelitian dilakukan oleh Asep dan Bambang (2008), yang meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Kartika di Sukabumi. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil, bahwa motivasi prestasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja seorang karyawan
9. Royani Soleh (2012), penelitian yang mengkaji hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja pengawas di Kabupaten Sukabumi, dalam jurnalnya yang berjudul motivasi berprestasi dan produktivitas kerja pengawas ditemukan bahwa ada hubungan yang positif, artinya seorang pengawas yang memiliki dorongan atau keinginan yang kuat untuk berprestasi dan sukses dalam dirinya memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif, efisien, sistematis, produktif dan berkualitas.

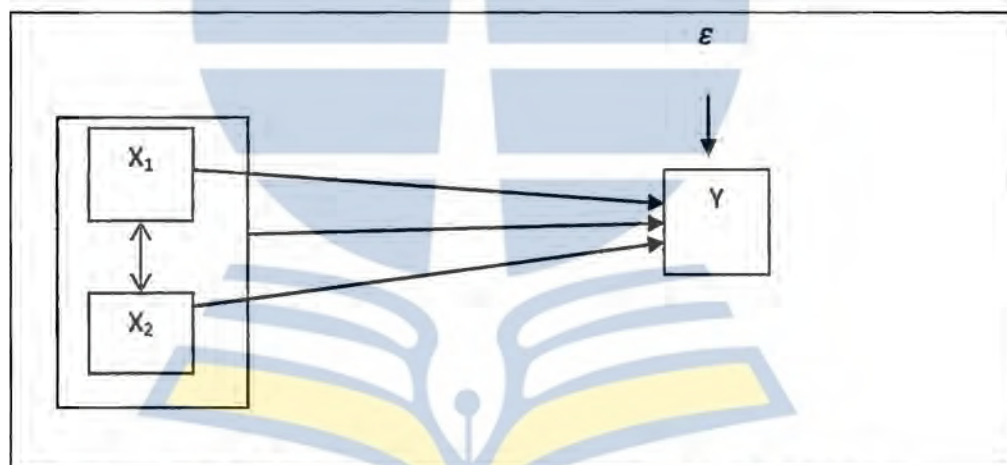
C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka berfikir dibuat berdasarkan

penelitian (*research question*), dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut.

Gaya kerangka berfikir yang biasa digunakan untuk model penelitian korelasi, dimana ada variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini ada tiga variabel yaitu Produktivitas kerja guru yang berhubungan dengan kepemimpinan visioner dengan kompetensi profesional, ketiga variabel-variabel yang saling terikat dan mendukung satu sama lain.

Model hubungan variabel-variabel dalam penelitian ialah: Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X_1) sebagai variabel bebas pertama, dan Kompetensi Profesional Guru (X_2) sebagai variabel bebas kedua dan Produktivitas Kerja Guru (Y) sebagai variabel terikat.



Gambar 2.1 Konstelasi Model Hubungan Variabel Penelitian

Keterangan

- X_1 : Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah
- X_2 : Kompetensi Profesional Guru
- Y : Produktivitas Kerja Guru
- ϵ : Variabel bebas lain yang tidak ikut di teliti

1. Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau keahlian dalam diri seseorang. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Implementasi pada kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen berbasis sekolah memang penting dan memberikan manfaat yang besar bagi peningkatan mutu kinerja kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yaitu suatu upaya memberikan pengarahan kepada bawahannya atau guru untuk melaksanakan tugas yang diberikannya.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar sebagai motor penggerak, dan penentu arah kebijakan sekolah. Sebagai pengelola institusi satuan pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas kinerjanya. Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja seorang guru. Pemimpin harus secara aktif mendukung seluruh guru dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah secara rutin mempertimbangkan dan mendiskusikan kemungkinan seluruh skenario yang mungkin dapat terjadi pada masa depan, mendorong pengikutnya untuk menjadi kreatif dan inovatif dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, pemimpin harus mengidentifikasi peluang yang muncul dan potensial, mempersiapkan serangkaian strategi dan memadukan seluruh sumber daya yang dibutuhkan dan melayani serta memproduksi "*at opportune times*" guna memaksimalkan kesuksesan atau prestasi.

Dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan baik pula terhadap produktivitas kerja guru. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan tepat sesuai penjelasan di atas adalah gaya kepemimpinan visioner sebagai prediktor terhadap produktivitas kerja guru. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pimpinan untuk dapat menciptakan, mengkomunikasikan dan juga mengimplementasikan semua pemikiran-pemikirannya yang menjadi cita-cita yang ingin dicapai oleh organisasi di masa depan. Pada dasarnya seorang pemimpin yang visioner merupakan pemimpin yang memiliki arah dan tujuan di masa depan karena mampu merumuskan visi, mensosialisasikannya kepada bawahannya serta mampu untuk dapat mengimplementasikan visinya tersebut dalam rangka mewujudkan cita-cita yang merupakan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Hubungan antara kepemimpinan visioner dengan produktivitas kerja guru diduga merupakan sebuah bentuk hubungan yang saling melengkapi satu sama lainnya. Produktivitas kerja guru merupakan kemampuan yang berhubungan dengan sikap mental yang dimiliki guru dalam melakukan peningkatan dan perbaikan diri dalam upaya melaksanakan tugas profesionalnya sehingga dapat merealisasikan visi, misi dan tujuan sekolah yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan nasional. Produktivitas kerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Faktor kepemimpinan kepala sekolah meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru. Penerapan pola kepemimpinan visioner secara optimal yang dibarengi produktivitas kerja guru

yang baik dapat meningkatkan kualitas layanan yang optimal terhadap peserta didik. Sebaliknya, produktivitas kerja guru tanpa didukung oleh adanya optimalisasi penerapan kepemimpinan visioner akan mengalami hambatan.

Mencermati uraian di atas, diduga terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan produktivitas kerja guru.

2. Hubungan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik yaitu perencanaan dan proses pembelajaran, penilaian, pemberian layanan pendidikan yang berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajar untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus mendidik dan mengajar kepada siswanya di sekolah. Oleh karenanya guru dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan produktivitasnya.

Produktivitas kerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja guru berdasarkan standar kemampuan profesionalnya selama melakukan tugas dan kewajibannya sebagai guru di sekolah. Produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, diantaranya kompetensi profesional. Guru profesional tidak hanya merencanakan dan melaksanakan pembelajaran saja, tetapi juga merancang dan melaksanakan penelitian, membuat media dan mengaplikasikan penelitian dalam proses belajar mengajar.

Melihat peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa

meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya agar kualitas anak didiknya meningkat. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam terhadap kurikulum dan substansi keimluannya. Guru yang mempunyai kompetensi ilmu akan berwibawa dihadapan anak didik, kehadirannya senantiasa dinanti, ucapan-ucapannya penuh mutiara yang membawa pencerahan, dan sikap perilakunya menjadi inspirasi dan motivasi besar bagi peserta didik untuk belajar keras dan bercita-cita tinggi. Guru sebagai pendidik harus tertantang bagaimana untuk meningkatkan produktivitasnya agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Seorang guru dalam meningkatkan produktivitas kerjanya senantiasa mampu meningkatkan keprofesionalannya. Kemampuan profesional berkaitan dengan kemampuan guru untuk menguasai perencanaan dan proses pembelajaran, penilaian dan layanan bimbingan konseling pada peserta didik.

Dengan demikian, dapat diduga terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional dengan produktivitas kerja guru.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru secara Bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pimpinan untuk dapat menciptakan, mengkomunikasikan dan juga mengimplementasikan semua pemikiran-pemikirannya yang menjadi cita-cita yang ingin dicapai oleh organisasi di masa depan. Pada dasarnya seorang pemimpin yang visioner merupakan pemimpin yang memiliki arah dan tujuan di masa depan karena mampu merumuskan visi, mensosialisasikannya kepada bawahannya serta mampu untuk

dapat mengimplementasikan visinya tersebut dalam rangka mewujudkan cita-cita yang merupakan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik yaitu perencanaan dan proses pembelajaran, penilaian, pemberian layanan pendidikan yang berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajar untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus mendidik dan mengajar kepada siswanya di sekolah.

Produktivitas kerja guru merupakan kemampuan yang berhubungan dengan sikap mental yang dimiliki guru dalam melakukan peningkatan dan perbaikan diri dalam upaya melaksanakan tugas profesionalnya sehingga dapat merealisasikan visi, misi dan tujuan sekolah yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan nasional.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat besar dalam pembentukan kompetensi profesional guru di sekolah, untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dibutuhkan figur kepemimpinan visioner. Kepala sekolah yang visioner sangat memahami betapa pentingnya mengajak semua pihak terkait dalam sekolahnya untuk bersama-sama mewujudkan visi yang telah dirumuskan bersama. Implikasi sifat visioner, kepala sekolah harus memiliki sejumlah kompetensi untuk melaksanakan misi guna mewujudkan visi itu, dan selanjutnya kepala sekolah juga harus memiliki sejumlah karakter tertentu yang menunjukkan integritasnya. Kepemimpinan kepala sekolah visioner adalah yang mampu menjadi figur teladan, memiliki visi misi yang kuat, sehingga tercipta kompetensi yang kuat yang berpengaruh pula produktivitas kerja guru. Karena, baik tidaknya

kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi baik tidaknya kompetensi profesional guru, dan berdampak pula pada produktivitas kerja guru.

Produktivitas kerja seorang guru dikatakan baik apabila guru tersebut mampu mengembangkan kompetensi profesionalnya yaitu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa.

Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah ditetapkan tersebut, maka terdapat hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan produktivitas kerja guru.
2. Terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional guru dengan produktivitas kerja guru.
3. Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Untuk mendapatkan data dilapangan, digunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel penelitian. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan dianalisa yaitu: Produktivitas Kerja Guru (Y) sebagai variabel terikat, Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X_1) sebagai variabel bebas pertama dan Kompetensi Profesional Guru (X_2) sebagai variabel bebas kedua. Responden dalam penelitian ini adalah Guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar Negeri yang ada di lingkungan Kecamatan Campaka, Kabupaten Cianjur.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlah sampel lebih sedikit dari pada jumlah populasi (Djarwanto, 2012). Untuk penarikan sampel penelitian digunakan tehnik *Simple Random Sampling* dimana teknik pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih

menjadi anggota sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang. 95 orang responden diambil dari guru PNS yang dipilih secara acak yang mewakili setiap guru PNS Sekolah Dasar Negeri yang berada di lingkungan Kecamatan Campaka, Kabupaten Cianjur.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan data primer berupa membagikan kuesioner kepada guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka, Kabupaten Cianjur berjumlah 95 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan alat bantu kuesioner. Kuesioner yang diisi oleh responden dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup, artinya dalam kuesioner sudah ditentukan alternatif jawaban dari tiap item pertanyaan. Dalam pelaksanaan pengisian kuesioner, responden diperintahkan untuk memilih satu jawaban yang sekiranya cocok dengan keadaan yang dialaminya. Pengembangan instrumen dalam penelitian ini ditempuh melalui tahapan mulai dari 1) Mengkaji teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, 2) Menyusun indikator-indikator dari tiap-tiap variabel yang ada, 3) Menyusun parameter kisi-kisi, 4) Menyusun butir pertanyaan dan menetapkan skala pengukurannya, dan 5) Melaksanakan uji coba instrument penelitian, 6) Melaksanakan penelitian/pengumpulan data.

1. Produktivitas Kerja Guru

a. Definisi Konseptual

Produktivitas kerja adalah kemampuan yang berhubungan dengan sikap mental, perilaku seseorang dalam melakukan peningkatan dan perbaikan diri dalam melaksanakan tugas profesionalnya, sehingga dapat memberikan

pembelajaran dan pelayanan yang lebih baik kepada peserta didik serta dapat meningkatkan hasil belajar untuk meningkatkan mutu pendidikan.

b. Definisi Operasional

Produktivitas kerja guru adalah kemampuan guru yang berhubungan dengan sikap mental, perilaku seorang guru dalam melakukan peningkatan dan perbaikan diri dalam melaksanakan tugas profesionalnya, sehingga dapat memberikan pembelajaran dan pelayanan yang lebih baik kepada peserta didik serta dapat meningkatkan hasil belajar untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja guru adalah sebagai berikut: 1) Memiliki administrasi perencanaan pembelajaran, 2) Melaksanakan pengelolaan pembelajaran, 3) Memiliki perangkat penilaian, 4) Memiliki dokumen data hasil penilaian, 5) Memiliki data hasil analisis hasil evaluasi belajar, 6) Memiliki data hasil pelaksanaan program perbaikan, 7) Memiliki administrasi layanan bimbingan, 8) Kehadiran guru dalam melaksanakan tugas, 9) Memiliki administrasi kelas.

Responden adalah guru PNS Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Campaka, Kabupaten Cianjur. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala penelitian model *rating scale*. Skor untuk pertanyaan positif masing-masing adalah : Selalu = 5, Sering = 4, Jarang = 3, Tidak Tentu = 2, dan tidak pernah = 1.

Kisi-kisi Instrumen

Perincian sebaran butir pernyataan berdasarkan indikator-indikator variabel Produktivitas Kerja Guru dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen penelitian Produktivitas Kerja Guru

No	Indikator	No Butir Pernyataan		Total
		+	-	
1	Memiliki administrasi perencanaan pembelajaran.	1,2,3		3
2	Melaksanakan pengelolaan pembelajaran.	4,5		2
3	Memiliki perangkat penilaian.	6,7,8		3
4	Memiliki dokumen data hasil penilaian.	9,10,11		3
5	Memiliki data hasil analisis hasil evaluasi belajar.	12,13,14	15	4
6	Memiliki data hasil pelaksanaan program perbaikan.	16,17,18		3
7	Memiliki administrasi layanan bimbingan.	19,20,21		3
8	Memiliki data hasil bimbingan.	22,23		2
9	Memiliki administrasi kelas.	24,25		2
	Jumlah	24	1	25

c. Kalibrasi Instrumen

Jumlah responden untuk uji instrumen penelitian diambil 20 orang guru PNS Sekolah Dasar Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan Kecamatan Campaka, Kabupaten Cianjur tetapi yang tidak termasuk kedalam sampel penelitian. Proses pengembangan instrumen produktivitas kerja guru dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala 5 sebanyak 35 butir yang mengacu pada indikator-indikator produktivitas kerja guru.

1) Pengujian Validitas Instrumen

Validitas berkenaan dengan ketepatan instrumen dalam mengukur. Uji Validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Item dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji tingkat validitas yaitu dengan

menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (Sugiyono, 2015) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy)(\sum x \sum y)}{\sqrt{\langle n \sum x^2 - (\sum x)^2 \rangle \langle n \sum y^2 - (\sum y)^2 \rangle}}$$

Keterangan :

Rxy = koefisien korelasi *product moment Pearson*

n = jumlah responden

X = skor item

Y = skor total

Dari hasil uji validitas 35 butir pernyataan dengan menggunakan rumus *product moment* yang dilakukan terhadap 20 orang guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka yang merupakan populasi tetapi yang tidak termasuk kedalam sampel penelitian diketahui bahwa butir pernyataan yang valid sebanyak 25 butir dan sisanya sebanyak 10 butir dinyatakan gugur (drop) yaitu butir pernyataan Nomor 1, 3, 6, 9, 13, 17, 24, 30, 32 dan 35.

2) Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas berkenaan dengan keajegan hasil instrumen, artinya instrumen dapat memberikan hasil yang relatif sama jika diberikan pada subyek yang sama meskipun dilakukan pada waktu dan tempat yang berbeda. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha Cronbach* (untuk skor butir instrumen dan yang memenuhi kriteria valid) dan total varians butir dari seluruh instrumen (termasuk butir yang valid dan butir yang tidak valid atau butir ditolak). Instrumen dikatakan reliable jika memenuhi koefisien reliabilitas $\geq 0,70$.

Rumus *Alpha Cronbach's* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy}^2 = \frac{k}{k-1} \times \left[1 - \frac{\sum x_{ij}}{\sum x_{ii} + \sum x_{ij}} \right] i \neq j$$

Keterangan :

Rxx = koefisien reliabilitas

Xij dan Xii = elemen matriks korelasi

K = banyaknya butir dalam suatu dimensi tertentu.

Menurut Sekaran (2003), Pengukuran reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach's* apabila koefisien mendekati nilai 0,8 berarti butir-butir pertanyaan dalam koefisien semakin *reliabel*. Dan apabila nilai *alpha* antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan baik, sedangkan *alpha* kurang dari 0,6 dikategorikan kurang baik.

Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh nilai koefisien *Cronbach* sebesar 0,869 yang mengisyaratkan bahwa instrumen Produktivitas Kerja Guru adalah reliabel.

2. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah karakter seorang pemimpin yang memiliki kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, melatih, membina, menyuruh, memerintah, menghargai, melarang, menghukum seluruh sumber daya yang ada di sekolah dalam menentukan arah masa depan dan mencapai tujuan pendidikan melalui visi yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah karakter kepala sekolah sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi,

mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, melatih, membina, menyuruh, memerintah, menghargai, melarang, menghukum seluruh sumber daya yang ada di sekolah dalam menentukan arah masa depan dan mencapai tujuan pendidikan melalui visi yang telah ditetapkan. Indikator kepemimpinan visioner kepala sekolah meliputi : 1) Menentukan arah masa depan melalui visi, misi dan tujuan yang jelas, 2) Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen, 3) Mendorong pengikutnya untuk menjadi kreatif dan inovatif, 4) memberikan perhatian pribadi, 5) Mempunyai komitmen terhadap tugas dan selalu berusaha, 6) Memberikan pengakuan kerja, 7) Menjalin harmonisasi dan komunikasi untuk menggalang komitmen organisasi.

Responden adalah PNS Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur, instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala penelitian model *rating scale*. Skor untuk pertanyaan positif masing-masing adalah : Selalu = 5, Sering = 4, Jarang = 3, Tidak Tentu = 2, dan tidak pernah = 1.

Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan indikator dan dikembangkan menjadi soal yang dijadikan pedoman dalam penyusunan item pertanyaan kuesioner Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.

Perincian sebaran butir pertanyaan berdasarkan indikator-indikator variabel Kepemimpinan Visioner dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

No	Indikator	No Butir Pernyataan		Total
		+	-	
1	Menentukan arah masa depan melalui visi, misi dan tujuan yang jelas.	1, 2, 3, 4		4
2	Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan	5, 6, 7		3

No	Indikator	No Butir Pernyataan		Total
		+	-	
	komitmen.			
3	Mendorong pengikutnya untuk menjadi kreatif dan inovatif.	8, 9, 10		3
4	Memberikan perhatian pribadi.	11, 12, 13		3
5	Mempunyai komitmen terhadap tugas dan selalu berusaha.	14, 15, 16, 17, 18		5
6	memberikan pengakuan kerja.	19, 20		2
7	Menjalin harmonisasi dan komunikasi untuk menggalang komitmen organisasi.	21, 22, 23		3
	Jumlah	23		23

c. Kalibrasi Instrumen

Pengembangan instrumen Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di uji cobakan kepada 20 orang bukan sampel, dimulai dengan penyusunan instrumen skala 5 sebanyak 40 butir yang mengacu kepada indikator-indikator Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.

1). Pengujian Validitas Instrumen

Validitas berkenaan dengan ketepatan instrumen sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas butir soal tes dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Item dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji tingkat validitas yaitu dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (Sugiyono, 2015) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- R_{xy} = koefisien korelasi *product moment Pearson*
 N = jumlah responden
 X = skor item
 Y = skor total

Dari hasil uji validitas 40 butir pernyataan dengan menggunakan rumus *product moment* yang dilakukan terhadap 20 orang guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka yang merupakan populasi tetapi yang tidak termasuk kedalam sampel penelitian diketahui bahwa butir pernyataan yang valid sebanyak 23 butir dan sisanya sebanyak 17 butir dinyatakan gugur (drop) yaitu butir pernyataan Nomor 2,6,9,11,12,15,17,19,20,23,24,25,27,30,34,36 dan 40.

2). Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas berkenaan dengan keajegan hasil instrumen, artinya instrumen dapat memberikan hasil yang relatif sama jika diberikan pada subyek yang sama meskipun dilakukan pada waktu dan tempat yang berbeda. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha Cronbach* (untuk skor butir instrumen dan yang memenuhi kriteria valid) dan total varians butir dari seluruh instrumen (termasuk butir yang valid dan butir yang tidak valid atau butir ditolak). Instrumen dikatakan reliabel jika memenuhi koefisien reliabilitas $\geq 0,70$.

Rumus *Alpha Cronbach's* adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015):

$$r_{xy}^2 = \frac{k}{k-1} \times \left[1 - \frac{\sum x_{ij}}{\sum x_{ii} + \sum x_{ij}} \right] i \neq j$$

Keterangan :

- R_{xx} = koefisien reliabilitas
 X_{ij} dan X_{ii} = elemen matriks korelasi

K = banyaknya butir dalam suatu dimensi tertentu.

Menurut Sekaran (2003), Pengukuran reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach's* apabila koefisienya mendekati nilai 0,8 berarti butir-butir pertanyaan dalam koefisien semakin *reliabel*. Dan apabila nilai *alpha* antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan baik, sedangkan *alpha* kurang dari 0,6 dikategorikan kurang baik.

Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh nilai koefisien *Cronbach* sebesar 0,903 dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah *reliable*.

3. Variabel Kompetensi Profesional Guru

a. Definisi Konseptual

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam perencanaan dan proses pembelajaran yang berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajar untuk meningkatkan mutu pendidikan.

b. Definisi Operasional

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam perencanaan dan proses pembelajaran yang berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajar untuk meningkatkan mutu pendidikan, dengan indikator, 1) Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, 2) Memanfaatkan TIK dalam pembelajaran, 3) Menilai hasil pembelajaran, 4) membimbing siswa ke arah kedewasaan, 5) melakukan tindakan reflektif 6) berusaha meningkatkan kualifikasi akademik.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kompetensi profesional guru dibuat oleh peneliti berdasarkan dimensi dan indikator yang disusun berdasarkan tabel taksonomi pendidikan dari Bloom revisi Lorin W. Anderson yang menetapkan empat jenis pengetahuan (dimensi pengetahuan) yaitu faktual, konseptual, prosedural, dan metakognitif, dan dikategorikan dalam dimensi proses kognitif yaitu mengingat, memahami, menganalisis, mengevaluasi dan mencipta. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Profesional Guru adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen variabel Kompetensi Profesional Guru

No	Dimensi Pengetahuan	Dimensi Aspek Kognitif						Jumlah
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1.	Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif.	-	2	1				2
2.	Memanfaatkan TIK dalam pembelajaran.	-	7	3	4, 6	8	5	6
3	Menilai hasil pembelajaran.	-	12	15, 14	10, 13	11	9	7
4	Membimbing siswa ke arah kedewasaan.	-	17	16		18		3
5	Melakukan tindakan reflektif.	-	19			20		2
6	Berusaha meningkatkan kualifikasi akademik.	-			21			1
JUMLAH		-	5	5	5	4	1	21

Pengembangan instrument kompetensi profesional dimulai dengan menyusun butir instrument sebanyak 40 butir pertanyaan berupa tes bentuk obyektif dengan menggunakan alternatif jawaban yaitu pilihan a, b, c, dan d. Jika testee menjawab sesuai kunci jawaban maka diberi skor 1 dan jika testee menjawab salah atau tidak sesuai dengan kunci jawaban diberi skor 0.

d. Kalibrasi Instrumen

1) Pengujian Validitas Instrumen

Instrumen variabel kompetensi profesional diuji validitasnya menggunakan *Koefisien Korelasi Biserial*. Kriteria yang digunakan untuk uji korelasi butir pernyataan yang memenuhi syarat kesahihan adalah jika butir pernyataan tersebut mempunyai koefisien korelasi dimana $r_{hit} > r_{table}$ pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$.

Dari hasil uji validitas 40 butir pernyataan dengan menggunakan rumus *Koefisien Korelasi Biserial* yang dilakukan terhadap 20 orang guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka yang merupakan populasi tetapi yang tidak termasuk kedalam sampel penelitian diketahui bahwa butir pernyataan yang valid sebanyak 21 butir dan sisanya sebanyak 19 butir dinyatakan gugur (drop) yaitu butir pernyataan Nomor 2, 3, 5, 6, 7, 9, 12, 15, 17, 18, 19, 21, 25, 26, 28, 30, 36, 38 dan 39.

2) Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen adalah kejelasan kemampuan hasil dari pengukuran atau lebih terhadap hal yang sama. Penghitungan reliabilitas untuk variabel kompetensi profesional menggunakan rumus *Kuder-Richardson (KR-20)*.

Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Kuder-Richardson (KR-20)* diperoleh nilai koefisien sebesar 1,02 yang mengisyaratkan bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis 0,70 dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah reliable.

D. Metode Analisis Data

Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk

mendeskripsikan data-data dari variabel penelitian dengan cara menghitung skor rata-rata, median, modus, varian, simpangan baku, range, nilai maksimum dan minimum, banyak kelas dan panjang kelas dan menampilkan data dalam bentuk tabel frekuensi dan grafik histogram. Data yang diperoleh dari statistik deskriptif ini antara lain pemusatan data, ukuran penyebaran data serta kecenderungan suatu gugus dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05.

Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis, analisis ini menggunakan analisis regresi dan korelasi. Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas galat taksiran dan homogenitas. Perhitungan dilakukan dengan alat bantu komputer. Program yang digunakan adalah paket *Data Analysis* yang terdapat pada *Microsoft Excel*, *Program Statistical Package for the Social Science (SPSS)*.

Langkah-langkah dalam pengolahan analisis data adalah sebagai berikut :

a. Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi populasi berdasarkan pengolahan data penelitian, pengujian normalitas populasi dilakukan dengan menggunakan rumus uji *Liliefors*, meliputi uji normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_1$), persamaan regresi variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) atas Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X_1), dan uji normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) persamaan regresi Produktivitas Kerja Guru (Y) atas Kompetensi Profesional Guru (X_2). Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov Test, jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi

asumsi normalitas, dan jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

2) Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dilakukan untuk mengetahui homogenitas data, apakah data ketiga variabel berasal dari distribusi yang homogeny apa tidak.

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji korelasi dan regresi. Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan uji korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan uji korelasi dan regresi ganda.

1) Uji Regresi

a) Uji Regresi Sederhana

Dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat, meliputi :

Uji regresi sederhana variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) atas variable Kepemimpinan Visioner (X_1), dengan model persamaan regresi : $\hat{Y} = a + b X_1$. Uji regresi sederhana variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) atas variabel Kompetensi Profesional (X_2), dengan model persamaan regresi : $\hat{Y} = a + b X_2$.

b) Uji Regresi Ganda

Dilakukan untuk melihat hubungan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat dan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan variabel terikat. Model persamaan regresi ganda dalam penelitian ini adalah: $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$.

Pengujian dilakukan untuk melihat persamaan regresi ganda yang didapat signifikan atau tidak, dengan menggunakan rumus uji F. Persamaan regresi ganda bersifat signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Analisis dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Produktivitas Kerja Guru
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah
X_2	=	Kompetensi Profesional Guru
E	=	<i>Error</i>

2) Uji Korelasi

a) Uji Korelasi Sederhana

Digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru, dan Kompetensi Profesional guru dengan Produktivitas Kerja Guru. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf $\alpha=0,05$ dan bernilai positif, maka terdapat hubungan positif.

Uji signifikansi korelasi menggunakan rumus uji t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi korelasi variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien korelasi bersifat signifikan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$.

b) Uji Korelasi Ganda

Digunakan untuk mencari derajat hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru. Ukuran yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan adalah Koefisien Korelasi Ganda ($r_{y.12}$). Uji signifikansi korelasi ganda

menggunakan rumus uji F, dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi korelasi kedua variabel bebas (Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja Guru). Koefisien korelasi ganda bersifat signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

3) Uji Korelasi Parsial

Uji ini untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat, apakah mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Langkah-langkah Pengujian:

(a) Menentukan formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif.

$H_0 : b_i = 0$ (tidak ada hubungan yang signifikan secara parsial variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat)

$H_a : b_i \neq 0$ (ada hubungan yang signifikan secara parsial variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat)

Menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05

Mencari t-hitung dengan rumus:

$$t\text{-hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = Koefisien regresi masing-masing variabel

S_{b_i} = Standar *error* koefisien regresi masing-masing variabel

t-tabel = $t(\alpha/2, n-k)$

(b) Kriteria pengujian

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$.

(c) Kesimpulan

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ dan probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Korelasi Parsial digunakan untuk melihat hubungan fungsional antara variabel Kepemimpinan Visioner (X_1) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) jika variabel Kompetensi Profesional (X_2) dikendalikan dan hubungan fungsional antara variabel Kompetensi Profesional (X_2) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) jika variabel Kepemimpinan Visioner (X_1) dikendalikan, maka :

- a) Menggunakan korelasi sederhana untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel X_1 atau variabel X_2 dengan Y .
- b) Menggunakan korelasi ganda untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 dengan Y .
- c) Menggunakan regresi sederhana untuk melihat hubungan fungsional antara variabel X_1 atau variabel X_2 dengan Y .
- d) Menggunakan regresi ganda untuk melihat hubungan fungsional antara variabel X_1 dan variabel X_2 dengan Y .

E. Hipotesis Statistik

Berdasarkan deskripsi diatas, berikut diajukan hipotesis statistik sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama :

$H_0 : \rho_{y.1} = 0$ Tidak terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru.

$H_1 : \rho_{y.1} > 0$ Terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru.

2. Hipotesis Kedua :

$H_0 : \rho_{y.2} = 0$ Tidak terdapat hubungan positif antara Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru.

$H_1 : \rho_{y.2} > 0$ Terdapat hubungan positif antara Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru.

3. Hipotesis Ketiga :

$H_0 : \rho_{y.12} = 0$ Tidak terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru.

$H_0 : \rho_{y.12} > 0$ Terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru.

Keterangan :

H_0 : Hipotesis nol, artinya tidak terdapat korelasi antara variabel X dan Y.

H_1 : Hipotesis alternatif, artinya terdapat korelasi positif antara variabel X dan Y.

$\rho_{y.1}$: Korelasi variabel X_1 dengan variabel Y

$\rho_{y.2}$: Korelasi variabel X_2 dengan variabel Y.

$\rho_{y.12}$: Korelasi variabel X_1 dan variabel X_2 dengan variabel Y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Pada sub bab ini, penulis akan memberikan gambaran umum karakteristik responden yang dijadikan sampel dari penelitian ini guna mengukur keterkaitan diantara variabel bebas dan terikat yang mengacu pada instrumen yang telah disiapkan pada bab sebelumnya, sehingga dapat memberikan informasi yang cukup bagi kelancaran analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur, yang terdiri dari 42 sekolah dasar negeri yang berada di lingkungan Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur.

Selanjutnya dalam bab ini akan disajikan hasil analisis deskriptif tentang kepemimpinan visioner kepala sekolah, kompetensi profesional guru dan produktivitas kerja guru PNS Sekolah Dasar Negeri.

Disamping itu juga akan dibahas tentang hasil analisis data, pengujian hipotesis dan dilanjutkan dengan interpretasi hasil pengujian hipotesis.

1. Gambaran Umum Sekolah Sampel

Sekolah yang berada di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur tersebar di beberapa desa, beberapa mudah dijangkau namun ada pula sekolah yang letaknya cukup jauh dari ibu kota kecamatan, jumlah guru PNSnya pun bervariasi.

2. Gambaran Umum Responden

Jumlah sampel yang ditetapkan sebagai responden dalam penelitian sebanyak 95 orang guru PNS yang tersebar di Sekolah Negeri Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument utama yang dibagikan kepada 95 responden di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Campaka. Data penelitian yang telah diperoleh selanjutnya diproses dengan menggunakan teknik statistika deskriptif dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, rata-rata, simpangan baku, median, modus, kemiringan, keruncingan, panjang kelas, skor minimum, dan dilengkapi dengan grafik histogram. Data empirik hasil penelitian selanjutnya diuji menggunakan teknik statistika inferensial. Teknik statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu analisis regresi dan korelasi sederhana serta analisis regresi dan korelasi ganda.

1. Deskripsi Statistik Data Hasil Penelitian

a. Variabel Produktivitas Kerja Guru

Data penelitian ini berupa skor Produktivitas Kerja Guru. Variabel produktivitas kerja guru merupakan variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil pengukuran data secara empirik variabel produktivitas kerja guru diperoleh skor minimum sebesar 85,00. Skor maksimal yang diperoleh yaitu 105,00, Perhitungan standar deviasi atau simpangan baku diperoleh nilai 4,832, dan nilai varians sebesar 23,345. Skor rata-rata yang diperoleh yaitu 96,263 sedangkan median 96 dan modus 100. Deskripsi data produktivitas kerja guru pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Deskripsi Statistik Produktivitas Kerja Guru

No	Kriteria	Nilai
1	Jumlah Data	95
2	Jumlah Total	9145
3	Rata-rata	96,2632
4	Standard Error	0,49572
5	Median	96
6	Modus	100
7	Simpangan Baku	4,83166
8	Varians	23,345
9	Keruncingan	-0,644
10	Kemiringan	-0,247
11	Panjang Kelas	20,00
12	Nilai Minimum	85,00
13	Nilai Maksimum	105,00

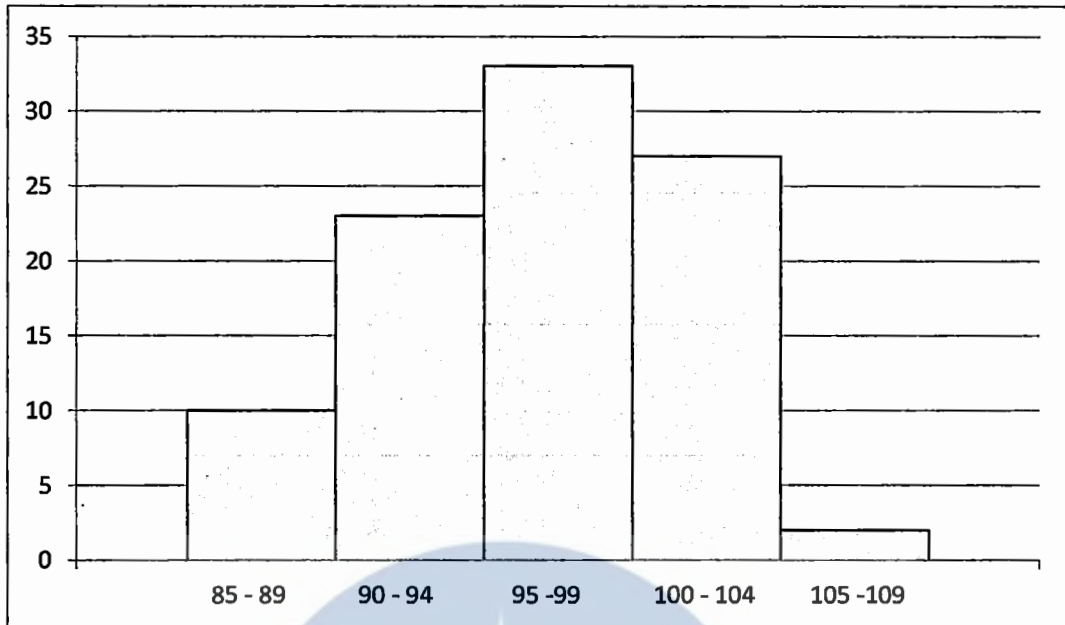
Berikut disajikan tabel distribusi frekuensi Produktivitas Kerja Guru:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi
Variabel Hasil Produktivitas Kerja Guru

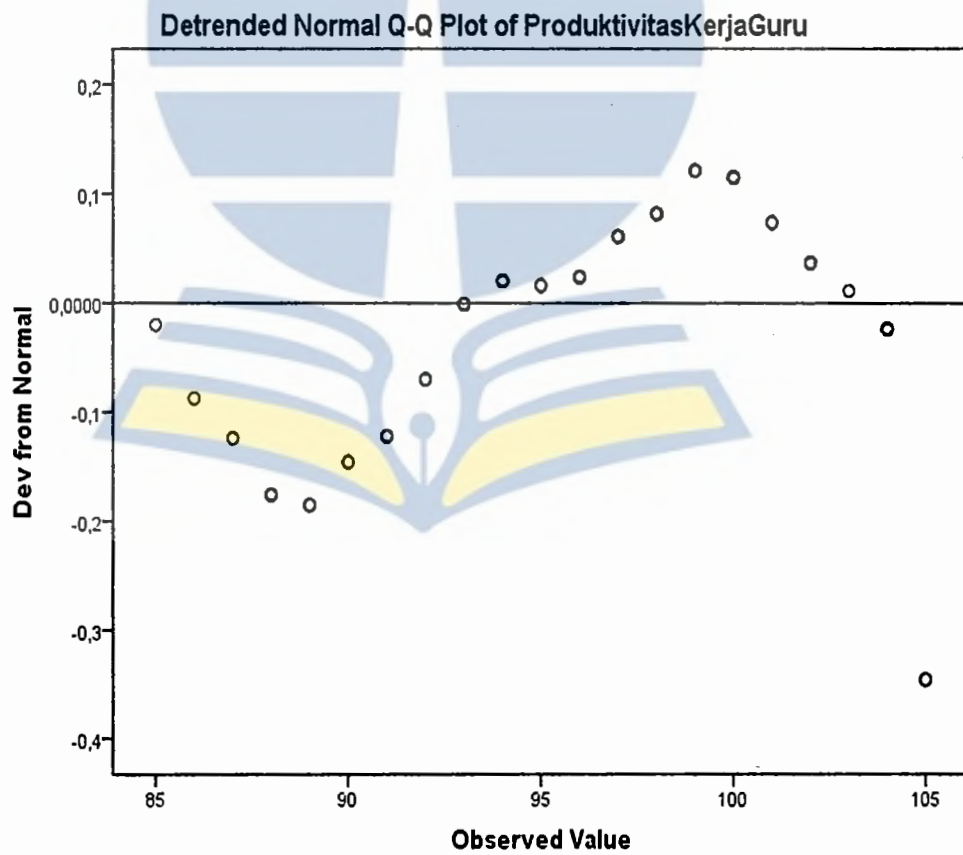
No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	85-89	10	11
2.	90-94	23	24
3.	95-99	33	35
4.	100-104	27	28
5.	105-109	2	2
	Jumlah	95	100

Dari tabel di atas tercermin bahwa frekuensi paling rendah sebesar 2% dengan skor 105–109. Frekuensi paling tinggi 35% dengan skor 95-99.

Secara grafis dapat dilihat lebih jelas melalui Grafik pada gambar 4.1



Gambar 4.1 Grafik Produktivitas Kerja Guru



Gambar 4.2 Diagram Pencar Produktivitas Kerja guru

Instrumen Produktivitas Kerja Guru, skor teoritik terendah adalah 25 dan skor tertinggi adalah 125 dengan median teoritik 75. Skor empirik (hasil penelitian) terendah adalah 85 dan skor tertinggi adalah 105, dengan median adalah 96 berarti median empirik > median teoritik ($96 > 75$) berarti skor Hasil Produktivitas Kerja Guru secara empirik termasuk dalam kriteria tinggi.

b. Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Data penelitian ini berupa skor Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. Variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan variabel bebas pertama (X_1). Berdasarkan hasil pengukuran data secara empirik variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah diperoleh skor minimum sebesar 81,00. Skor maksimal yang diperoleh yaitu 101,00, Perhitungan standar deviasi atau simpangan baku diperoleh nilai 4,98063, dan nilai varians sebesar 24,807. Skor rata-rata yang diperoleh yaitu 92,0421 sedangkan median 92 dan modus 95. Deskripsi data kepemimpinan visioner kepala sekolah pada table 4.3.

Tabel 4.3
Deskripsi Statistik
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

No	Kriteria	Nilai
1	Jumlah Data	95
2	Jumlah Total	8744
3	Rata-rata	92,0421
4	Standard Error	0,51100
5	Median	92
6	Modus	95
7	Simpangan Baku	4,98063
8	Varians	24,807
9	Keruncingan	-0,823
10	Kemiringan	-0,157
11	Panjang Kelas	20,00
12	Nilai Minimum	81,00
13	Nilai Maksimum	101,00

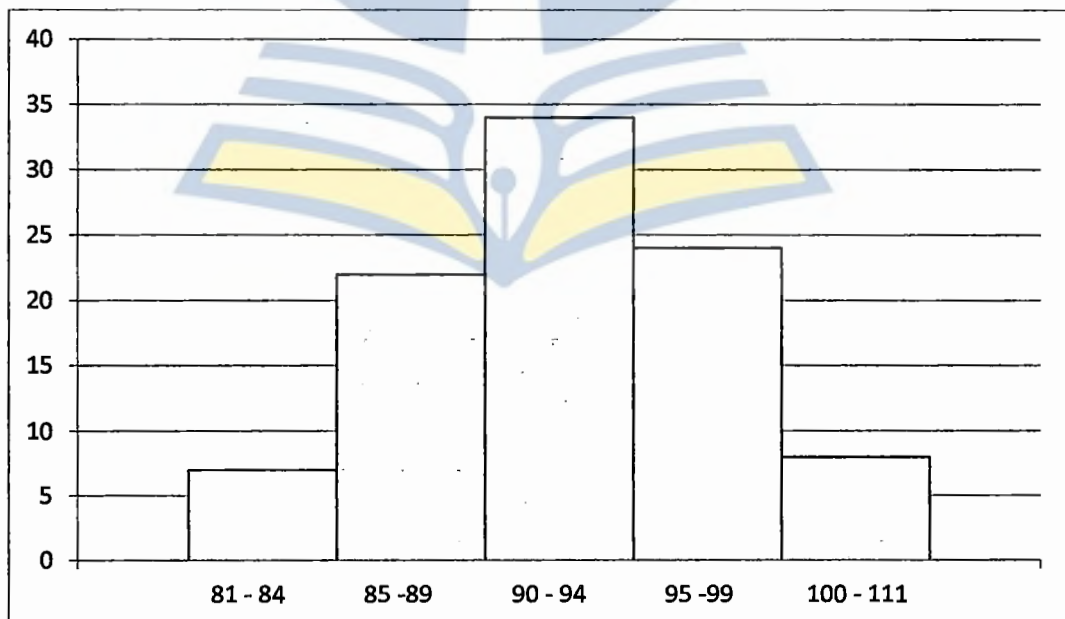
Berikut disajikan tabel distribusi frekuensi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

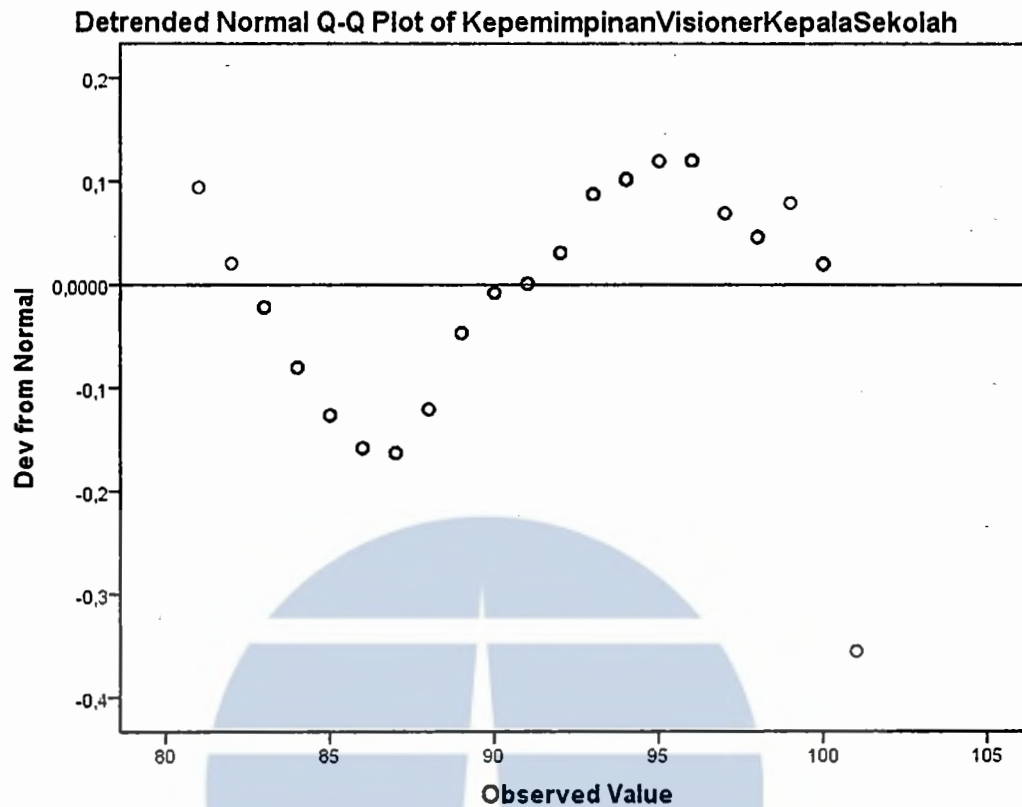
No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	81-84	7	7
2.	85-89	22	23
3.	90-94	34	36
4.	95-99	24	25
5.	100-111	8	9
	Jumlah	95	100

Dari tabel di atas tercermin bahwa frekuensi paling rendah sebesar 8% dengan skor 100-111. Frekuensi paling tinggi 36% dengan skor 90-94.

Secara grafis dapat dilihat lebih jelas melalui Grafik di bawah ini :



Gambar 4.3 Grafik Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah



Gambar 4.4 Diagram Pencar Kepemimpinan Visiner Kepala sekolah

Instrumen Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, skor teoritik terendah adalah 23 dan skor tertinggi adalah 115 dengan median teoritik 69. Skor empirik (hasil penelitian) terendah adalah 81 dan skor tertinggi adalah 111, dengan median adalah 92 berarti median empirik > median teoritik ($92 > 69$) berarti skor Hasil Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah secara empirik termasuk dalam kriteria tinggi.

c. Variabel Kompetensi Profesional Guru

Data penelitian ini berupa skor Kompetensi Profesional Guru. Variabel kompetensi professional guru merupakan variabel bebas kedua (X_2). Berdasarkan hasil pengukuran data secara empirik variabel kompetensi profesional guru diperoleh skor minimum sebesar 5,00. Skor maksimal yang diperoleh yaitu 20,00,

Perhitungan standar deviasi diperoleh nilai 3,887, dan nilai varians sebesar 15,106. Skor rata-rata yang diperoleh yaitu 11,853 sedangkan median 12 dan modus 12. Deskripsi data kompetensi profesional guru pada tabel 4.5:

Tabel 4.5
Deskripsi Statistik
Kompetensi Profesional Guru

No	Kriteria	Nilai
1	Jumlah Data	95
2	Jumlah Total	1126
3	Rata-rata	11,8526
4	Standard Error	0,39876
5	Median	12,0000
6	Modus	12
7	Simpangan Baku	3,88661
8	Varians	15,106
9	Keruncingan	-0,741
10	Kemiringan	-0,109
11	Panjang Kelas	15,00
12	Nilai Minimum	5,00
13	Nilai Maksimum	20,00

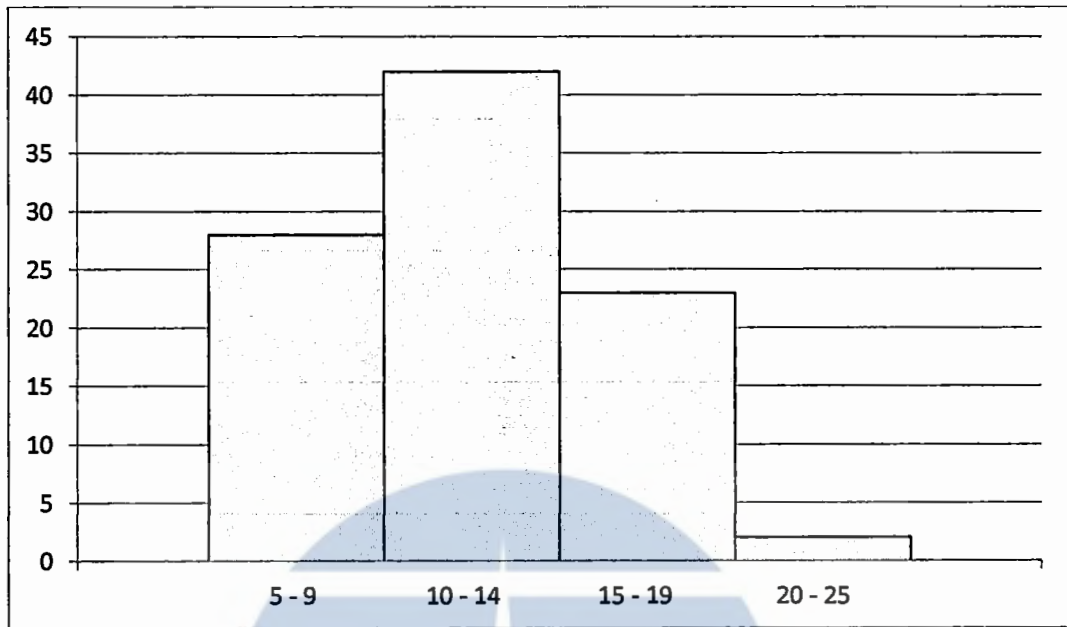
Berikut disajikan tabel distribusi frekuensi Kompetensi Profesional Guru:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi
Variabel Kompetensi Profesional Guru

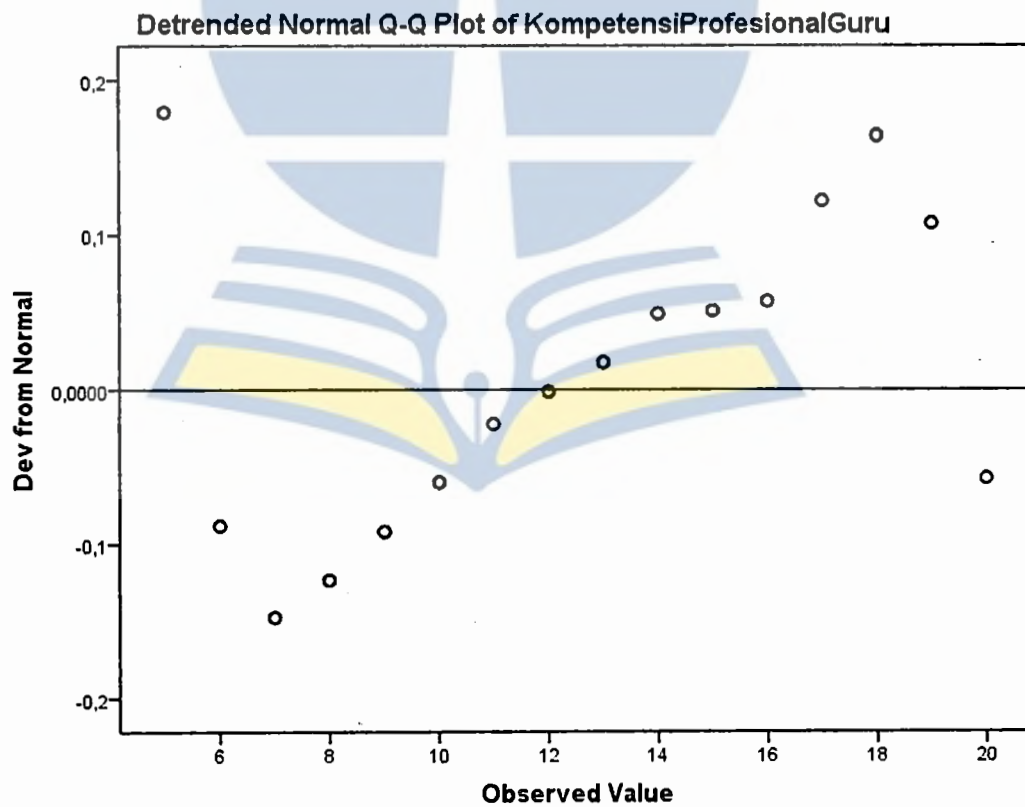
No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	5-9	28	30
2.	10-14	42	44
3.	15-19	23	24
4.	20-25	2	2
	Jumlah	95	100

Dari tabel di atas tercermin bahwa frekuensi paling rendah sebesar 2% dengan skor 20–25. Frekuensi paling tinggi 44% dengan skor 10-14.

Secara grafis dapat dilihat lebih jelas melalui Grafik pada gambar 4.5



Gambar 4.5 Grafik Kompetensi Profesional Guru



Gambar 4.6 Diagram Pencar Kompetensi Profesional Guru

Instrumen Kompetensi Profesional Guru, skor teoritik terendah adalah 0 dan skor tertinggi adalah 21 dengan median teoritik 10,5. Skor empirik (hasil penelitian) terendah adalah 5 dan skor tertinggi adalah 20, dengan median adalah 12 berarti median empirik > median teoritik ($12 > 10,5$) berarti skor Hasil Kompetensi Profesional Guru secara empirik termasuk dalam kriteria tinggi.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan, perlu dilakukan beberapa teknik analisis data dimana diharuskan melakukan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas dan uji homogenitas.

1. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap pasangan $(Y - \hat{Y}_1)$ persamaan regresi variabel produktivitas kerja guru (Y) atas variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah (X_1). Juga uji normalitas galat baku taksiran $(Y - \hat{Y}_2)$ persamaan regresi variabel produktivitas kerja guru (Y) atas variabel kompetensi profesional (X_2) dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov Test.

Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov Test, jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

Hasil uji normalitas untuk masing-masing pasangan data dapat dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Y-X₁
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual
		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,65741180
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,051
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,746
Asymp. Sig. (2-tailed)		,635

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Y-X₂
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual
		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,82895071
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,043
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,704
Asymp. Sig. (2-tailed)		,704

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.7 dan 4.8 diketahui bahwa pengujian pasangan Y atas X₁ menghasilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,635 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pasangan Y atas X₁ berdistribusi normal, sedangkan hasil pengujian pasangan Y atas X₂

menghasilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,704 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pasangan Y atas X_2 berdistribusi normal.

Oleh karena itu pasangan Y atas X_1 dan Y atas X_2 berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

2. Uji Homogenitas Varians Data

Pengujian homogenitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang homogen. Pengujian homogen dilakukan terhadap varians regresi Y atas X_1 dan Y atas X_2 dilakukan dengan menggunakan *Levene Statistic* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Test of Homogeneity of Variances Produktivitas Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,760	17	70	,405

Untuk pengujian varians regresi Y atas X_1 menghasilkan nilai signifikan variabel Y berdasarkan $X_1 = 0,405 > 0,05$ artinya data variabel Y berdasarkan variabel X_1 mempunyai varian yang sama (Homogen).

Tabel 4.10
Test of Homogeneity of Variances Produktivitas Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,682	9	85	,723

Untuk pengujian varians regresi Y atas X_2 menghasilkan nilai signifikan variabel Y berdasarkan $X_2 = 0,732 > 0,05$ artinya data variabel Y berdasarkan variabel X_2 mempunyai varian yang sama (Homogen).

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan 2 macam teknik statistika inferensial yaitu analisis regresi dan analisis korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi variabel Y melalui variabel X dengan kata lain digunakan untuk mengetahui harga variabel Y apabila variabel X dimanipulasi atau dinaikkan atau diturunkan. Perhitungan analisis regresi dilakukan secara sederhana yaitu variabel X_1 dengan Y dan variabel X_2 dengan Y serta dilakukan secara ganda yaitu variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Analisis korelasi digunakan untuk menganalisis kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Perhitungan analisis korelasi dilakukan secara sederhana yaitu variabel X_1 dengan Y dan variabel X_2 dengan Y serta dilakukan secara ganda yaitu X_1 dan X_2 dengan Y.

1. Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru.

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru”. Dengan kata lain semakin baik kepemimpinan visioner kepala Sekolah, semakin tinggi pula produktivitas kerja guru, dan sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan visioner kepala sekolah, semakin rendah pula produktivitas kerja guru.

a. Analisis Regresi Variabel X₁ dengan Y

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik statistika inferensial yaitu analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi variabel Y melalui variabel X₁ dengan kata lain digunakan untuk mengetahui harga variabel Y apabila variabel X₁ dimanipulasi atau dinaikkan atau diturunkan. Perhitungan analisis regresi dilakukan secara sederhana yaitu variabel X₁ dengan Y.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan cara mencari regresi kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru. Pengujian hipotesis ditulis sebagai berikut:

Ho: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru.

Ha : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru.

Untuk menjawab hipotesis tersebut dilakukan uji regresi sederhana. Hasil perhitungan regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Perhitungan Regresi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
	1 (Constant)	11,085	2,781				3,986
Kepemimpinan Visioner	,925	,030	,954	30,674	,001	,866	,985

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,925 dan nilai konstanta a sebesar 11,085. Dengan demikian persamaan regresi antara

kepemimpinan visioner kepala sekolah dan produktivitas kerja guru adalah $\hat{Y} = 11,085 + 0,925X_1$. Artinya apabila meningkat kepemimpinan visioner kepala sekolah maka makin meningkatkan produktivitas kerja guru sebesar 0,925.

Selanjutnya menentukan variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah ada hubungan dengan variabel produktivitas kerja guru dapat dilihat dari hasil analisis uji t atau dengan melihat nilai signifikan uji t dengan kriteria jika nilai sig. kurang dari 0,05 maka kesimpulannya variabel X1 terdapat hubungan dengan variabel Y, atau jika t hitung > t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan terhadap variabel Y. Berikut hasil analisis uji t variabel X1 terhadap variabel Y ditunjukkan pada Tabel 4.12

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Signifikansi Variabel Kepemimpinan Visioner kepala sekolah dan Produktivitas Kerja Guru

Variabel	B	T	Sig.	t-tabel
Kepemimpinan Visioner	0,925	30,674	0,001	1,66

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti variabel X1 terdapat hubungan dengan variabel Y atau dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah mempunyai hubungan secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Selain menggunakan uji signifikan regresi untuk melihat hubungan variabel X1 terhadap variabel Y, dapat menggunakan analisis dari nilai Uji-t pada setiap variabel. Jika nilai t hitung lebih dari t-tabel maka kesimpulannya variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi, diperoleh nilai t hitung variabel X1 sebesar 30,674 lebih dari t-tabel=1,66 dengan $df=n-3-1$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 terdapat hubungan

dengan variabel Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X_1) mempunyai hubungan secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Guru.

Tabel 4.13
Uji Linear Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerjaGuru *	Between	(Combined)	2040,532	20	102,027	49,061	,000
KepemimpinanVisionerKepalaSekolah	Groups	Linearity	1997,030	1	1997,030	960,305	,000
		Deviation from Linearity	43,502	19	2,290	1,101	,368
	Within Groups		153,889	74	2,080		
	Total		2194,421	94			

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas, diperoleh harga F_{hitung} yaitu 1,101. Harga F_{tabel} (0,05) adalah 1,62 dan (0,01) adalah 1,97. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa garis regresi diatas adalah linear.

b. Analisis Korelasi Variabel X_1 dengan Y

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r_{y1} yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis uji "t" diperoleh besaran t_{hitung} sebesar 30,674. Jika besaran ini dikonsultasikan dengan besaran t_{tabel} (0.01) diperoleh besaran sebesar 2,617 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan produktivitas kerja guru sangat signifikan.

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan

produktivitas kerja guru. Dengan koefisien korelasi 0,954 dan sangat signifikan dengan t hitung sebesar 30,647 lebih besar dari t tabel pada $\alpha=0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha=0,01$ sebesar 2,617. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makin baik kepemimpinan visioner kepala sekolah makin baik pula produktivitas kerja guru. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak H_0 yang menyatakan “tidak terdapat hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru dan menerima H_1 yang menyatakan terdapat terdapat hubungan positif antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru”.

Kekuatan hubungan dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Besaran koefisien determinasi tersebut adalah sebesar $(0,954)^2 = 0,910$. Besaran ini memberikan pengertian bahwa 91,0% variasi produktivitas kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan visioner kepala sekolah.

Tabel 4.14
Uji Korelasi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,910	,909	1,45688

c. Korelasi Parsial antara X_1 dan Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi parsial antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru dikontrol oleh variabel kompetensi profesional sebesar 0,857. Pengujian tingkat signifikansi korelasi parsial yang dikontrol oleh variabel kompetensi profesional dilakukan uji t . Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 30,674 > 2,62 = t_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,01$). Hal ini berarti hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan

produktivitas kerja guru yang dikontrol oleh kompetensi profesional adalah sangat signifikan dengan kontribusi sebesar $r^2_{y12} = 0,734$ (73,4%). Dengan demikian hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru adalah signifikan meskipun dikontrol oleh variabel kompetensi profesional, kompetensi profesional tidak mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan visioner dengan produktivitas kerja guru.

Tabel 4.15
Ringkasan hasil perhitungan uji korelasi parsial

Variabel Pengendali	r parsial	r ²	t _{hitung}	t _{tabel}	
				0,05	0,01
X ₁	0,857	0,734	30,674	1,98	2,62

2. Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru.

Hipotesis kedua yang diajukan adalah “Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan kompetensi profesional guru terhadap produktivitas kerja guru”. Dengan kata lain semakin tinggi kompetensi profesional guru, semakin tinggi pula produktivitas kerja guru, dan sebaliknya semakin rendah kompetensi profesional guru, maka semakin turun produktivitas kerja guru.

a. Analisis Regresi Variabel X₂ dengan Y

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik statistika inferensial yaitu analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi variabel Y melalui variabel X₂ dengan kata lain digunakan untuk mengetahui harga variabel Y apabila variabel X₂ dimanipulasi atau dinaikkan atau diturunkan. Perhitungan analisis regresi dilakukan secara sederhana yaitu variabel X₂ dengan Y.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan cara mencari regresi kompetensi professional guru terhadap produktivitas kerja guru. Pengujian hipotesis ditulis sebagai berikut:

Ho : Terdapat hubungan positif antara variabel kompetensi professional guru dengan produktivitas kerja guru.

Ha : Tidak terdapat hubungan positif variabel kompetensi professional guru dengan produktivitas kerja guru

Untuk menjawab hipotesis tersebut dilakukan uji regresi berganda. Hasil perhitungan regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Regresi Variabel Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	83,695	,839		99,775	,000	82,029	85,361
KompetensiProfesionalGuru	0,760	,067	,853	15,760	,001	,927	1,194

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaGuru

Diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,760 dan nilai konstanta a sebesar 83,695. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel kompetensi profesional guru dengan produktivitas kerja guru adalah $\hat{Y} = 83,695 + 0,760X_2$. Artinya apabila meningkat kompetensi professional guru maka makin meningkatkan produktivitas kerja guru sebesar 0,760.

Selanjutnya menentukan variabel kompetensi professional guru ada hubungan dengan variabel produktivitas kerja guru dapat dilihat dari hasil analisis uji t atau

dengan melihat nilai signifikan uji t dengan kriteria jika nilai sig. kurang dari 0,05 maka kesimpulannya variabel X1 terdapat hubungan dengan variabel Y, atau jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan terhadap variabel Y. Berikut hasil analisis uji t variabel X1 terhadap variabel Y ditunjukkan pada Tabel 4.17

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Signifikansi Variabel Kepemimpinan Visioner kepala sekolah dan Produktivitas Kerja Guru

Variabel	B	T	Sig.	t-tabel
Kompetensi Profesional	0,760	15,760	0,001	1,66

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti variabel X1 terdapat hubungan dengan variabel Y atau dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi profesional guru mempunyai hubungan secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja guru.

Selain menggunakan uji signifikan regresi untuk melihat hubungan variabel X2 terhadap variabel Y, dapat menggunakan analisis dari nilai Uji-t pada variabel X2. Jika nilai t hitung lebih dari t-tabel maka kesimpulannya variabel X2 terdapat hubungan dengan variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi, diperoleh nilai t hitung variabel X2 sebesar 15,760 lebih dari t-tabel=1,671 dengan $df=n-3-1$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan secara signifikan dengan variabel Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru (X2) mempunyai hubungan secara signifikan dengan variabel Produktivitas Kerja Guru.

Tabel 4.18
Uji Linear Variabel Kompetensi Profesional Guru dengan
Produktivitas Kerja Guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerjaGuru *	Between	(Combined)	1706,947	15	113,796	18,442	,000
KompetensiProfesionalGuru	Groups	Linearity	1596,610	1	1596,610	258,747	,000
		Deviation from Linearity	110,338	14	7,881	1,277	,240
	Within Groups		487,474	79	6,171		
	Total		2194,421	94			

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas, diperoleh harga F_{hitung} yaitu 1,277.

Harga F_{tabel} (0,05) adalah 1,62 dan (0,01) adalah 1,97. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa garis regresi diatas adalah linear.

b. Analisis Korelasi Variabel X_2 dengan Y

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r_{y2} yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis uji "t" diperoleh besaran t_{hitung} sebesar 15,760. Jika besaran ini dikonsultasikan dengan besaran t_{tabel} (0.01) diperoleh besaran sebesar 2,617 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru sangat signifikan.

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru dengan koefisien korelasi 0,853 dan sangat signifikan dengan t hitung sebesar 15,760 lebih besar dari t tabel pada $\alpha=0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha=0,01$ sebesar 2,617. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makin tinggi

Kompetensi Profesional Guru makin tinggi pula Produktivitas Kerja Guru. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak H_0 yang menyatakan “tidak terdapat hubungan positif dan sangat signifikan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru dan menerima H_1 yang menyatakan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru”.

Tabel 4.19
Uji Korelasi Variabel Kompetensi Profesional Guru dengan
Produktivitas Kerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,725	2,53537

Kekuatan hubungan dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Besaran koefisien determinasi tersebut adalah sebesar $(0,853)^2 = 0,728$. Besaran ini memberikan pengertian bahwa 72,8% variasi Produktivitas Kerja Guru dapat dijelaskan oleh variasi Kompetensi Profesional Guru.

c. Korelasi Parsial antara X_2 dan Y

Tabel 4.20
Ringkasan hasil perhitungan uji korelasi parsial

Variabel Pengendali	r parsial	r ²	t _{hitung}	t _{tabel}	
				0,05	0,01
X_2	0,440	0,193	15,760	1,98	2,62

Koefisien korelasi parsial antara kompetensi profesional dan produktivitas kerja guru jika dikontrol oleh variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah sebesar 0,440. Pengujian tingkat signifikansi korelasi parsial yang dikontrol

oleh variabel kompetensi profesional dilakukan uji t. Hasil perhitungan diperoleh ($t_{hitung} = 15,760 > 2,62 = t_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,01$). Hal ini berarti hubungan antara kompetensi profesional dengan produktivitas kerja guru adalah sangat signifikan dengan kontribusi sebesar $r^2_{y12} = 0,193$ (19,3%). Dengan demikian hubungan antara kompetensi profesional dengan produktivitas kerja guru adalah signifikan meskipun dikontrol oleh variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah, dengan kata lain kepemimpinan visioner tidak mempengaruhi hubungan antara kompetensi profesional dengan produktivitas kerja guru.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru.

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “Terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru”. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru maka akan semakin baik Produktivitas Kerja Guru dan sebaliknya semakin kurang baik Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru makin rendah pula Produktivitas Kerja Guru tersebut.

a. Analisis Regresi Ganda Variabel X_1 dan X_2 dengan Y

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi variabel Y melalui variabel X_1 dan X_2 dengan kata lain digunakan untuk mengetahui harga variabel Y apabila variabel X_1 dan X_2 dimanipulasi atau dinaikkan atau diturunkan. Perhitungan analisis regresi berganda dilakukan secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2

dengan Y. Pengujian hipotesis yang ketiga dilakukan dengan cara mencari regresi kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru dengan produktivitas kerja guru. Pengujian hipotesis ditulis sebagai berikut:

Ho: Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru dengan Produktivitas kerja guru.

Ha: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru dengan Produktivitas kerja guru.

Untuk menjawab hipotesis tersebut, sebelumnya diperhatikan hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel *Coefficient* berikut ini:

Tabel 4.21

Uji Regresi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru secara Bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,241	3,758		6,450 ,000
	Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	,746	,047	,769	15,926 ,000
	Kompetensi Profesional Guru	,282	,060	,227	4,703 ,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda $b_1 = 0,746$ dan $b_2 = 0,282$ dengan nilai konstanta a sebesar 24,241. Dengan demikian bentuk hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru dengan

produktivitas kerja guru digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu:

$$\hat{Y} = 24,241 + 0,746X_1 + 0,282X_2.$$

Artinya apabila variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama sama meningkat, maka produktivitas kerja guru makin meningkat sebesar 1, 028.

Untuk melihat terdapat hubunga yang signifikan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, menggunakan analisis dari nilai Uji-F pada variabel X1 dan X2. Jika nilai F hitung lebih dari F-tabel maka kesimpulannya terhadap hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y. Hasil perhitungan uji F pada regresi ditunjukkan pada Tabel 4.22 berikut ini.

Tabel 4.22 Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru dan Produktivitas Kerja Guru

ANOVA ^c					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2035,294	2	1017,647	588,357	,000 ^b
Residual	159,127	92	1,730		
Total	2194,421	94			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sig. lebih dari 0,000 < 0,05 maka kesimpulannya variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terdapat hubungan dengan variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X₁) dan Kompetensi Profesional guru (X₂) secara bersama-sama terdapat hubungan dengan Produktivitas Kerja Guru.

b. Analisis Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 dengan Y

Analisis korelasi ganda pasangan menghasilkan koefisien korelasi ganda $r_{y.12}$ sebesar 0,963 berarti kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan sangat signifikan dengan produktivitas kerja guru. Dengan demikian berarti makin baik berarti kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru makin tinggi pula produktivitas kerja guru.

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru dengan produktivitas kerja guru dapat dilakukan dengan mengkuadratkan besaran koefisien korelasi. Hasil pengkuadratan besaran tersebut diperoleh besaran sebesar $(0,963)^2 = 0,927$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru adalah 92,7%, dalam arti bahwa 7,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

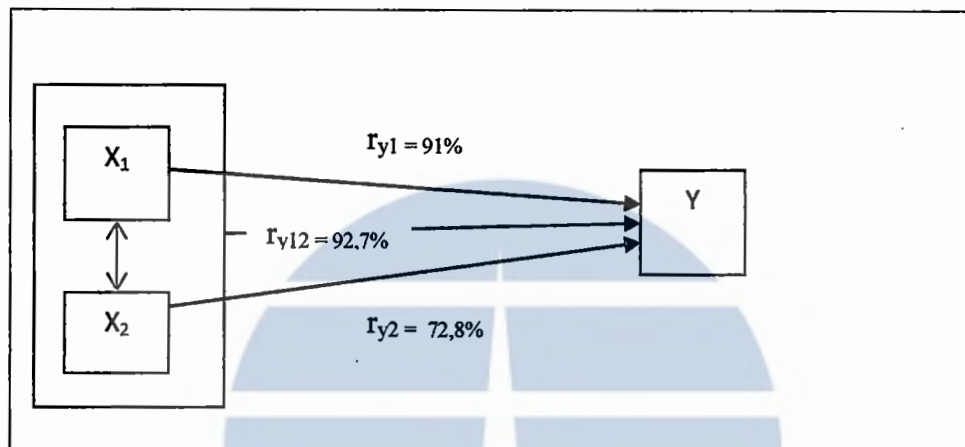
Tabel 4.23

Uji Korelasi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru secara Bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,963 ^b	,927	,926	1,31516

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel yang lebih berhubungan erat dengan produktivitas kerja guru yaitu variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah (91,0%) dibandingkan dengan variabel kompetensi profesional guru yang memberikan hubungan hanya sebesar 72,8%. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.7 Konstelasi Hasil Hubungan Variabel Penelitian

Berikut ini ringkasan hasil hoptesis penlitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.24:

Tabel 4.24 Ringkasan Hasil Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
Ho	Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru.
Ho	Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru.
Ho	Terhadap hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah dan Kompetensi Profesional guru secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru.

E. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara : 1) kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru; 2) kompetensi profesional guru dengan produktivitas kerja guru; 3) kepemimpinan

visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru. Berdasarkan bentuk hubungan fungsional maka produktivitas kerja guru merupakan hasil dari bekerjanya variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru.

1. Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Produktivitas Kerja Guru.

Hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru dijelaskan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 11,085 + 0,925X_1$. Besarnya nilai produktivitas kerja guru (Y) dapat diprediksikan melalui kepemimpinan visioner kepala sekolah. Jika nilai kepemimpinan visioner kepala sekolah meningkat, maka produktivitas kerja guru makin meningkat sebesar 0,925. Berdasarkan hasil pengolahan data secara empirik, dapat disimpulkan bahwa hubungan positif sangat signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka tingkat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan produktivitas kerja guru sangat kuat. Koefisien determinasi yang terbentuk yaitu $r_{y1}^2 = 0,910$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru sebesar 91,0% adapun 9% merupakan kontribusi dari faktor yang lain.

Hal ini berarti menjelaskan bahwa produktivitas kerja guru tidak berkembang begitu saja, tetapi membutuhkan stimulus-stimulus dari lingkungan sekitar. Salah satunya adalah kepemimpinan visioner kepala sekolah.

Menurut Nanus (2001) “pemimpin visioner memiliki empat peran yang harus dijalankan dalam melaksanakan kepemimpinannya”. Yaitu : Pertama, peran penentu arah (*direction setter*). Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang. Kedua, agen perubahan (*agent of change*). Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner. Ketiga, juru bicara (*spokesperson*). Memperoleh pesan ke luar, dan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpikan masa depan suatu organisasi. Keempat, pelatih (*coach*). Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpikan masa depan suatu organisasi. Keempat, pelatih (*coach*). Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan.

Masih menurut Nanus (2001), para pemimpin yang efektif selalu mempunyai rencana, berorientasi pada hasil, senantiasa mengadopsi visi-visi baru yang menantang tetapi bisa dijangkau, mengkomunikasikan visi-visi tersebut kepada seluruh anggotanya. Visi yang kuat akan menuntun menuju kepemimpinan yang sukses, karena kepemimpinan yang sukses merupakan kunci keberhasilan organisasi. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu melahirkan pemimpin-pemimpin dengan komitmen kuat, memiliki visi masa depan, dan mampu mengkoordinasikan seluruh anggotanya.

Menurut Corinne McLaughlin (dalam Wahjosumindo, 2002) pemimpin visioner (*Visionary Leader*) adalah mereka yang mampu membangun 'fajar baru' (*a new dawn*) bekerja dengan intuisi dan imajenasi, penghayatan dan *boldness*. Mereka menghadirkan tantangan sebagai upaya memberikan yang terbaik untuk organisasi dan menjadikannya sebagai sesuatu yang menggugah untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka bekerja dengan kekuatan penuh dan tercerahkan dengan tujuan-tujuan yang lebih tinggi, pandangannya jauh ke depan. Mereka adalah para *social inovator, agen of change*, memandang sesuatu dengan utuh (*big picture*) dan selalu berfikir strategis.

Visionary Leadership didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang meminta dikembangkannya secara intensif peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal bagi pembangunan, sehingga orientasi visi diarahkan pada mewujudkan nilai *comparative* dan kompetitif peserta didik sebagai pusat perbaikan dan pengembangan sekolah.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah menjadi penentu arah kebijakan harus dapat mengelola bawahannya secara efektif, efisien dan berkesinambungan agar semua komponen sekolah dapat memperlihatkan komitmen yang tinggi yang dapat menunjang tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah harus mampu membangun komunikasi efektif dan respektif agar bawahan mengetahui apa target yang harus dicapai. Pemantauan dan evaluasi harus dilakukan secara berkesinambungan sehingga perkembangan pencapaian tugas dapat diketahui. Kepala sekolah juga harus selalu siap menghadapi perubahan paradigma, kebijakan dan isu pendidikan agar organisasi sekolah yang dipimpinnya selalu *updated*, bertahan dan *adaptable*.

Kepala sekolah yang memahami tingkat kematangan seorang guru dapat memberikan stimulus kepada guru tersebut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga apa yang menjadi kebijakan sekolah dapat dicapai dengan hasil yang maksimal.

Hasil penelitian Ade Irwana, menyimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru sebesar 28,7 %. $Adr = 0,536$. Di mana $r^2 \times 100\%$ atau $(0,536)^2 \times 100\% = 0,287 = 28,7\%$.

Berdasarkan hasil analisis data baik secara empirik maupun kajian teori antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan aspek yang dapat mendukung pada produktivitas kerja guru.

2. Hubungan antara Kompetensi Profesional dengan Produktivitas Kerja Guru.

Hubungan antara kompetensi profesional dengan produktivitas guru dijelaskan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 83,695 + 1,060X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru dapat diprediksi melalui kompetensi profesional. Apabila kompetensi profesional meningkat, maka makin meningkatkan produktivitas kerja guru sebesar 1,060.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh kesimpulan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kompetensi profesional dengan produktivitas kerja guru. Kekuatan tersebut dijelaskan melalui koefisien korelasi $r_{y2} = 0,852$,

maka tingkat hubungan tersebut adalah sangat kuat. Koefisien determinasi yang terbentuk yaitu $r_{y2}^2 = 0,728$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi profesional terhadap produktivitas kerja guru sebesar 72,8% sedangkan 27,2% merupakan kontribusi dari faktor yang lain.

Kompetensi profesional merupakan bagian yang tak terpisahkan dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam produktivitas kerja guru. Kompetensi professional merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran (Kompetensi guru, 2004).

Menurut Surya (2005), guru yang professional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian, baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kunandar, (2007) yang menyatakan guru yang professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya yang bermuara pada pengembangan individu atau peserta didik.

Kompetensi profesional juga dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian. Depdiknas (2005:h.9) mengemukakan kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi: 1) Mampu mendeskripsikan tujuan; 2) Mampu memilih materi; 3)

Mampu mengorganisir materi; 4) Mampu menentukan metode / strategi pembelajaran; 5) Mampu menentukan sumber belajar / media / alat peraga pembelajaran; 6) Mampu menyusun perangkat penilaian; 7) Mampu menentukan teknik penilaian; 8) Mampu mengalokasikan waktu.

Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen secara tegas menyatakan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.

Menurut Hamzah B. Uno (2007) kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi profesional yang harus dimiliki seorang guru yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi system pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan system pembelajaran.

Sejalan dengan penelitian Illya Silfana (2008) menyimpulkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru sebesar 37,45%.

Berdasarkan hasil analisis data baik secara empirik maupun secara kajian teori antara kompetensi profesional dengan produktivitas kerja guru terdapat hubungan positif dan signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa kompetensi profesional

guru merupakan aspek yang dapat mendukung terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Guru.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah melihat hubungan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis Ho diterima. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh nilai sig. 0,00 kurang dari 0,05 maka kesimpulannya terdapat hubungan signifikan variabel X1 dan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X₁) dan Kompetensi Profesional Guru (X₂) secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan Produktivitas Kerja Guru. Hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru dengan produktivitas kerja guru dijelaskan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 24,241 + 0,746X_1 + 0,282X_2$. Bentuk persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa makin meningkat kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama akan meningkatkan produktivitas kerja guru sebesar 1,028.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi ganda, diperoleh harga $F_{hitung} = 588,357 > F_{tabel} (0,05)$ adalah 3,09 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru. Artinya apabila kepemimpinan visioner dan kompetensi

profesional ditingkatkan secara bersama-sama maka akan terjadi peningkatan pada produktivitas kerja guru.

Tingkat kekuatan hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru dijelaskan melalui koefisien korelasi $r_{y12} = 0,963$. Berdasarkan table 4.18 maka tingkat hubungan tersebut adalah sangat kuat. Koefisien determinasi yang terbentuk yaitu $r_{y12}^2 = 0,927$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru terhadap produktivitas kerja guru sebesar 92,7 % sedangkan 7,3% merupakan kontribusi dari faktor yang lain.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru memberikan kontribusi yang besar terhadap produktivitas kerja guru. Pendekatan kepemimpinan visioner harus selalu memperhatikan kesesuaian dengan kondisi dan situasi kematangan bawahan, tuntutan pekerjaan, dan lingkungan organisasi. Drucker, (1996) menekankan mengenai bagaimana hendaknya seorang pemimpin bersikap dalam menghadapi dunia di masa yang akan datang. Drucker dalam (Setyorini, 2008, hlm. 3) mengatakan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya sekedar mendelegasikan tugas, tetapi juga melakukan apa yang didelegasikan kepada para bawahannya. Lebih jauh Drucker juga mengingatkan bahwa percepatan akselerasi teknologi, kompetisi global, dan perubahan demografi telah menciptakan tipe organisasi baru yang tidak pernah dibayangkan sebelumnya.

Keberhasilan suatu organisasi sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah memiliki peran penting dan memiliki power yang sangat strategic dalam mewujudkan tujuan sekolah. Anna Gold dan Jennifer Evans (2005) menyatakan

pemahaman, *power* dan komitmen kepala sekolah memiliki efek langsung baik pada tenaga pendidik maupun peserta didik melalui gaya kepemimpinan yang dipilihnya dengan tujuan meningkatkan pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan visioner menurut Komariah dan Triatna (2005) adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, memutuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholder* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

Pemimpin visioner yang berkarakteristik transformis, menurut Komariah dan Triatna (2005) yaitu: a) pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang, b) pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Kompetensi profesional merupakan bagian yang tak terpisahkan dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam produktivitas kerja guru. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam penguasaan terhadap materi pelajaran dan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran.

Menurut Hamzah B. Uno (2007) kompetensi professional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi professional yang harus dimiliki seorang guru yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi system pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan system pembelajaran.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah yang dalam pelaksanaan tugasnya memberikan arahan dan petunjuk yang jelas kepada guru, maka dapat meningkatkan kompetensi profesional dalam hal melaksanakan program pembelajaran. Guru yang dapat melaksanakan program pembelajaran dengan baik dapat meningkatkan produktivitasnya dalam hal menjadikan peserta didik bersemangat dalam belajar. Kepala sekolah yang memberikan kebebasan kepada guru dalam berfikir dan bertindak dapat menjadikan guru tersebut secara maksimal melaksanakan tugas pokok dan tambahannya sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan Antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru dengan produktivitas kerja guru. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa produktivitas kerja guru tidak dapat muncul dengan sendirinya melainkan dipengaruhi oleh faktor dari luar, dalam hal ini kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru. Hasil uji korelasi parsial antara kedua variable bebas dan variabel terikat menunjukkan baik hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas guru yang dikontrol kompetensi profesional, maupun hubungan kompetensi profesional dengan

produktivitas kerja guru yang dikontrol kepemimpinan visioner kepala sekolah menunjukkan hasil yang sama yaitu tetap signifikan.

Perbandingan hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru ($r_{y1} = 0,954$) lebih besar dari nilai koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru yang dikontrol kompetensi profesional guru (0,440), koefisien korelasi antara kompetensi profesional dengan produktivitas kerja guru ($r_{y2} = 0,853$) lebih besar dari nilai koefisien korelasi parsial antara kompetensi profesional dengan produktivitas kerja guru yang dikontrol kepemimpinan visioner kepala sekolah (0,857) yang berarti bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional secara bersama-sama berdampak terhadap pencapaian produktivitas kerja guru yang lebih maksimal. Dengan kata lain kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru memberikan kontribusi yang besar terhadap tingkat pencapaian produktivitas kerja guru.

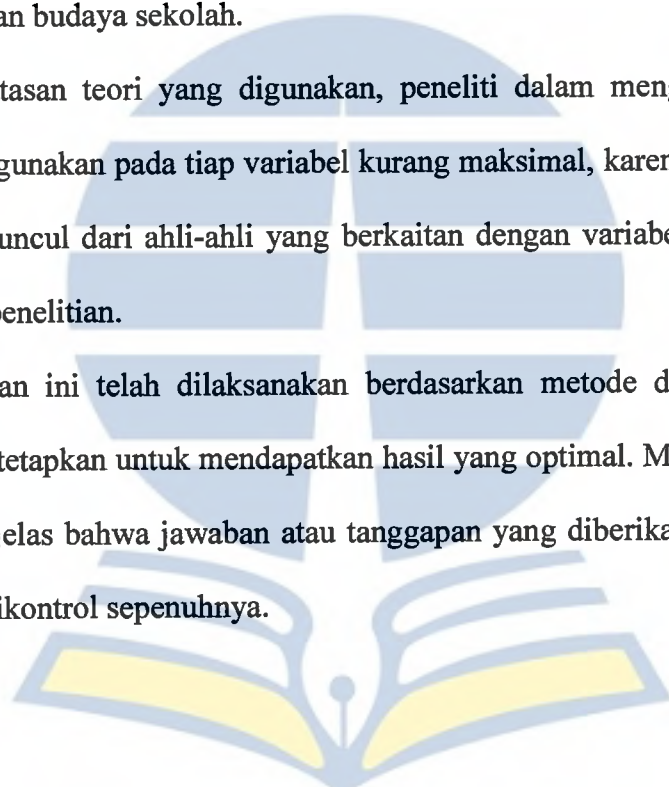
F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan (hasil) penelitian yang telah dicapai. Penulis menyadari meskipun penelitian ini telah diupayakan dengan maksimal, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain :

1. Keterbatasan unit analisis, penelitian hanya pada populasi terbatas, sehingga kesimpulan hasil penelitian hanya terbatas untuk digeneralisasikan pada populasi guru Pegawai Negeri Sipil yang berada di SD Negeri se-Kecamatan

Campaka Kabupaten Cianjur, tidak bisa digeneralisasikan pada populasi lain yang tidak memiliki karakter yang sama dengan populasi penelitian.

2. Ada beberapa variabel lain yang diduga memiliki hubungan dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Guru, namun pada penelitian ini hanya 2 variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru, sedangkan variabel-variabel lain tidak diteliti, seperti kurikulum, latar belakang pendidikan, sarana prasarana, lingkungan kerja, dan budaya sekolah.
3. Keterbatasan teori yang digunakan, peneliti dalam mengambil teori-teori yang digunakan pada tiap variabel kurang maksimal, karena banyaknya teori yang muncul dari ahli-ahli yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian.
4. Penelitian ini telah dilaksanakan berdasarkan metode dan prosedur yang telah ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Meskipun demikian, sangat jelas bahwa jawaban atau tanggapan yang diberikan responden tidak dapat dikontrol sepenuhnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru PNS Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Campaka, Kabupaten Cianjur, dapat diambil beberapa kesimpulan

1. *Pertama*, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah (X_1) dengan produktivitas kerja guru (Y) hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru sebesar 91,0%. Semakin baik kepemimpinan visioner kepala sekolah, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja guru.
2. *Kedua*, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompetensi profesional guru (X_2) dengan produktivitas kerja guru (Y) hal ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki guru, maka akan meningkatkan produktivitas kerja guru.
3. *Ketiga*, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah (X_1) dan kompetensi profesional guru (X_2) secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru (Y), hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan visioner kepala sekolah meningkat dan kompetensi profesional guru meningkat secara bersama-sama akan meningkatkan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja guru, maka variable kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru perlu dipertimbangkan untuk ditingkatkan.

B. IMPLIKASI

Produktivitas kerja guru berhubungan dengan faktor kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru. Kepala Sekolah yang berkarakteristik visioner dalam pelaksanaan tugasnya senantiasa memiliki visi misi dan tujuan yang telah ditetapkan sehingga mampu memberikan arahan dan petunjuk yang jelas dan konsisten kepada bawahannya. Kepala Sekolah yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong guru untuk bekerja secara produktif dengan cara-cara yang tepat sehingga dapat meningkatkan kompetensi profesional bagi guru dalam hal melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Guru profesional merupakan kemampuan guru menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, guru yang dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam hal menjadikan peserta didik bersemangat dalam belajar dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Kepala sekolah yang berwawasan ke masa depan, berani bertindak, cerdas dalam merumuskan visi dan misi, bersikap proaktif dan inovatif akan mampu meningkatkan kompetensi profesional guru dalam mengajar, sehingga guru memiliki produktivitas kerja yang berkualitas seperti apa yang diharapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi Profesional guru dengan produktivitas kerja guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan

Campaka Kabupaten Cianjur, baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama meskipun dalam hal ini secara kuantitatif keduanya tidak memberikan kontribusi yang sama.

Implikasi dari hasil penelitian hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru dalam kerangka strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama adalah sebagai berikut :

1. Upaya peningkatan produktivitas kerja guru melalui kepemimpinan visioner kepala sekolah

Kepemimpinan visioner dalam hal ini kepala sekolah dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru berusaha untuk mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikan yang mengacu pada sistem pendidikan nasional secara efektif dan efisien. Mengacu pada teori kepemimpinan visioner yang menatap ke masa depan dengan menunjukkan visi misi yang hebat untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama serta pemberian motivasi dan semangat kepada bawahannya menunjukkan kepemimpinan yang efektif. Produktivitas kerja guru adalah suatu tindakan atau hasil dari kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Produktivitas kerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Sikap positif guru dalam produktivitas kerjanya tidak berdiri sendiri, melainkan antara lain disumbang oleh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah.

Kepemimpinan visioner dengan dimensi perilaku tugas diidentifikasi oleh sejauh mana pemimpin mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan menggugah, mengelola 'mimpi' menjadi kenyataan dalam suatu organisasi yang

dia masuki. Perilaku yang mendukung dari kepemimpinan visioner adalah sejauh mana pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah dengan melibatkan guru untuk mengambil suatu keputusan, membangun hubungan antar anggota, memberi motivasi dan membuat anggotanya lebih maju dan mandiri.

kepemimpinan visioner yang menatap ke masa depan dengan menunjukkan visi misi yang hebat untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama serta pemberian motivasi dan semangat kepada bawahannya. Kepemimpinan visioner memiliki kemampuan untuk memimpin berdasarkan visi, memberi keyakinan diri yang dibutuhkan untuk mencurahkan perhatiannya secara terus menerus untuk meyakinkan orang lain terutama bawahannya bahwa visi tersebut akan menjadi kenyataan, sehingga guru akan merasa menjadi bagian dari upaya kepala sekolah dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah, sehingga hal ini akan berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja guru.

2. Upaya peningkatan produktivitas kerja guru melalui kompetensi profesional guru.

Produktivitas kerja guru merupakan wujud pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, diantaranya kompetensi profesional. Kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dasar dalam melaksanakan tugas guru yang dapat dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan program pembelajaran kemampuan melaksanakan atau mengelola kelas dan kemampuan menilai proses belajar mengajar. Kompetensi profesional guru sangat menentukan bagi peningkatan produktivitas kerja guru. Guru yang

mampu merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengelola dengan baik kelasnya merupakan proyeksi dari produktivitas kerja guru.

Upaya konkrit yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi professional guru adalah dengan memberikan kesempatan kepada tenaga guru tersebut untuk mengembangkan diri untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

3. Upaya peningkatan produktivitas kerja guru melalui kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru secara bersama-sama.

Kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru secara bersama-sama, akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap produktivitas kerja guru. Sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja guru melalui kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi professional guru secara bersama-sama.

Upaya konkrit yang dilakukan adalah dengan mengoptimalkan peranan kepala sekolah dengan mengimplementasikan gaya kepemimpinan visioner yang memahami betapa pentingnya mengajak semua pihak terkait dalam sekolahnya untuk bersama-sama mewujudkan visi yang telah dirumuskan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner mampu menjadi figure teladan, memiliki visi misi yang kuat, sehingga tercipta seorang guru yang memiliki kompetensi professional yang berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Upaya lain yaitu kepala sekolah harus dapat memotivasi guru untuk dapat mengembangkan kompetensi yang dimilikinya sehingga akan menstimulus produktivitas kerjanya.

C. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan serta kesimpulan, dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja guru;

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah hendaknya :
 - b. Dalam penyusunan visi dan misi sekolah selalu mengikutsertakan seluruh perwakilan warga sekolah, dan mengadakan sosialisasi secara berkesinambungan dengan rincian indikator keberhasilan pencapaian visi dan misi, secara jelas.
 - c. Melakukan evaluasi secara terus menerus terhadap pelaksanaan visi dan misi sekolah apakah dapat:
 - 1). Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen, bagi semua warga sekolah,
 - 2). Mendorong warga sekolah untuk menjadi kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Mengadakan pelatihan misalnya IHT di sekolah atau mengusulkan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur untuk pelatihan tentang pemanfaatan TIK dalam pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan penilaian, sehingga guru-guru:
 - a. Memiliki administrasi pembelajaran,
 - b. Mampu melaksanakan pengelolaan pembelajaran,
 - c. Mampu menyusun perangkat penilaian,
 - d. Memiliki dokumen data hasil penilaian.
3. Guru-guru melakukan penelitian tindakan kelas demi perbaikan pembelajaran dan hasil belajar siswa serta senantiasa meningkatkan kualitas dirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. (2014). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru dan Sekolah Efektif. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 12, Nomor 4, 217-288. Januari 2014.
- Anderson, L. W dan Krathwohl, D.R. (2010). *Kerangka Landasan Untuk Pembelajaran, pengajaran, dan Asesmen (Penerjemah: Prihantoro, A. dari A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assesing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives a Bridged Eddition: Addison Wesley Longman, Inc. 2001)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernadin, J. H., & Russel, A. J. (1998). *Human Resource Management: an experiential approach*. Singapore: A division of the mc hill company.
- Berry, L.M. and Houston, J. P. (1993). *Psychology at Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International.
- Boulter, N., Dalziel, M., dan Hill. (1996). *People and Competencies*. London: Bidlles, Ltd.
- Burt, N. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of direction for Your Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Dale, T. (1999). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Davis, G. A. & Thomas, M. A. (1989). *Effective Schools and effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- _____ (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- _____ (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- _____ (2005). Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas. (2009). *Standar Kompetensi Guru SMU*. Jakarta: Depdiknas.
- Djarwanto, P.S., dan Subagyo, P. (2012). *Statistik Induktif*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Glickman, C. D. (2002). *Supervision of Instruction*. Boston: Allyn and Bacon Inc.

- Hamalik, O. (2006). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamzah, B. U. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsiwi, M. (2004). *Produktivitas Kerja dan Kesempatan Aktualisasi Diri Dosen Wanita* (online). Tersedia: <http://re-searchengines.com>
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ (2007). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, K. H., & Miskel, C.G. (2013). *Educational Administration theory, Research, and Practise. Ninth Edition*. New York: McGraww-Hill Companies, Inc.
- Jhonson, Charles E. et all. (1974). *Psychology and Teaching*, Bombay: D.B. taraporevala Sons & Co. Private Limited.
- Joni, T. R. (1980). *Pengembangan Kurikulum IKIP/FIP/FKG: Suatu Kasus Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: P3G Depdikbud.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komariah, Aan, dan Triatna, C. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotter, J.P. (1997). *The Leadership Factor*. (Terjemahan : Hari Sumanto). Jakarta: PT Premlindo.
- Kurniatun C. T, dan Suryana, A. (2016) *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Dasar*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusnoto. (2003). *The Best Manajement Practise*. Jakarta: PT Gramedia.
- Kusumah, W., dan Dwitagama, D. (2011). *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas. Edisi: 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Mali, P. (1978). *Improving Total Productivity, MBO Strategies for Business Government, and Not for Profil Organizations*, John Wiley & Sons, New York, Chuchester, Brisbane, Toronto.
- Masaong, A. K., dan Ansar. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Cetakan III. Malang: Sentra Media.
- Maslow A.B. (1984). *Motivation and Personaly*. New York: Harperand Row Publisher.

- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Rosda Karya.
- _____ (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosda Karya.
- _____ (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nanus, B. alih bahasa oleh Frederick Ruma. (2001). *Kepemimpinan Visioner*. Jakarta: Prenhalindo.
- _____ (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*, San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- _____ (2001). *Kepemimpinan Visioner alih bahasa oleh Frederick Ruma*. Jakarta: Prenhalindo.
- Pasolong, dan Harbani. (2014). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Pedoman Uji Kompetensi Guru (UKG), Penilaian Kinerja Kepala Sekolah dan Guru (revisi). (2012). Jakarta: CV Mini Jaya Abadi.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Putrawan, I.M. (2017). *Pengujian Hipotesis dalam Penelitian*. Cetakan kesatu. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prentice Hall International, Inc.
- Roestiyah. (1986). *Didaktik Metodik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sagala. (2009). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, P., dan Alieda, I. (1990). *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanghi, S. (2007). *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organization*. India: SAGE Publications.

- Sanjaya, W. (2010). *Strategi Pembelajaran Berorientasi standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, S.P. (1986). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____ (1998) *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____ (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofa, F. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sonedi (2013). Pedagogik. *Jurnal Pendidikan*, Oktober 2013, Volume 8 Nomor 2, 1 – 13.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Son, Inc.
- Sugesti. (2011). *Kinerja Guru dalam Perspektif Dunia Pendidikan*. Jakarta: Djambatan,.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2013). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: IKAPI
- Sukmadinata, S. N. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remana Rosdakarya.
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusantara.
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Terry, G. R. (2006). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tilaar, H.A.R. (1997). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi: Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*. Jakarta: Grasind Mo.

Robbins Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*, jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia. Prentice Hall International, Inc.

Roestiyah. 1986. *Didaktik Metodik*. Jakarta. Bina Aksara.

Sagala. (2009). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung : Alfabeta.

Sahertian, Piet dan Ida Alieda. 1990. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta:Rineka Cipta.

Sanghi, Seema (2007). *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organization*. India: SAGE Publications.

Sanjaya, wina. (2010). *Strategi Pembelajaran Berorientasi standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.

Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

_____ (1998) *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.

Sofo, F. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Airlangga University Press. Surabaya.

Sondang P. Siagian. (1986). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Son, Inc.

Sugesti, 2011. *Kinerja Guru dalam Perspektif Dunia Pendidikan*, Djambatan, Jakarta.

Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____ (2013). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: IKAPI

Sukmadinata, Nana Syaodih. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remana Rosdakarya.

- Timpe, A., D. (1989). *The Art and Science of Bussiness Management Productivity*. New York: Kend Publishing.
- Trianto. (2010). *Mengembangkan Model Pembelajaran Tematik*. Jakarta: PT Prestasi Pustaka.
- Uzer, U.M. (2005). *Menjadi Guru Profesional di Era Global, "Makalah Seminar Nasional Pendidikan"*. HEPI. Yogyakarta.
- _____ (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____ (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumindo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, Martinis, dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yuniarsih, T., dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



Supriadi, Dedi. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusantara.

Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

Terry, George R. (2006). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tilaar, HAR. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi: Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*. Jakarta: Grasind Mo.

Timpe A, Dale. (1989). *The Art and Science of Bussiness Management Productivity*, Kend Publishing, New York.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Trianto. (2010). *Mengembangkan Model Pembelajaran Tematik*. Jakarta: PT Prestasi Pustaka.

Usman, M. Uzer. 2005. *Menjadi Guru Profesional di Era Global, "Makalah Seminar Nasional Pendidikan"*. HEPI. Yogyakarta.

_____. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wahjosumindo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Surat keterangan melakukan penelitian	140
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian awal Produktivitas Kerja Guru	140
Lampiran 3 Data Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Guru	143
Lampiran 4 Data Hasil Uji Validitas dan reliabilitas Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	147
Lampiran 5 Data Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Profesional Guru.....	151
Lampiran 6 Instrumen Penelitian Produktivitas Kerja Guru.....	155
Lampiran 7 Instrumen Penelitian Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah....	158
Lampiran 8 Instrumen Penelitian Kompetensi Profesional Guru	161
Lampiran 9 Data Hasil Penelitian	166
Lampiran 10 Perhitungan Statistik Dasar	172
Lampiran 11 Uji Normalitas	180
Lampiran 12 Uji Homogenitas.....	181
Lampiran 13 Uji Hipotesis	182
Lampiran 14 Tabel-Tabel Konsultasi	186





PEMERINTAH KABUPATEN CIANJUR
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN CIANJUR
UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN CAMPAKA

Alamat : Jl. Raya warung bitung Desa Sukajadi Kecamatan Campaka-cianjur 43263

SURAT KETERANGAN

Nomor : 442.2/ 28/VI/ 2018

Ketua Koordinator Pengawas Dinas Pendidikan Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur, dengan ini menerangkan bahwa :

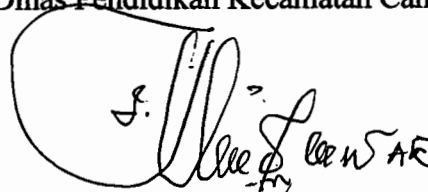
Nama : MIA RAHMIATI
 NIM : 500803483
 Tingkat / Program : II / S2
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Telah Melaksanakan penelitian di SDN wilayah Kecamatan Campaka (nama Sekolah Terlampir) dalam rangka menyusun TAPM dengan judul :

“Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka Kabupaten Cianjur”

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan seperlunya.

Campaka, Juni 2018
 Ketua Koordinator Pengawas
 Dinas Pendidikan Kecamatan Campaka


Iday Hidayat S. Ag. MM
 NIP.19590906 198011 1001

Lampiran

SEKOLAH TEMPAT PENELITIAN

No	Nama SD	Jumlah Sampel (Pembulatan)
1.	SDN Campaka 1	4
2.	SDN Campaka 2	3
3.	SDN Campaka 3	2
4.	SDN Campaka 4	4
5.	SDN Budikarya	2
6.	SDN Panyairan	3
7.	SDN Sukadana	2
8.	SDN Sukamulya	3
9.	SDN Campak V	2
10.	SDN Cihorang	1
11.	SDN Gunung Campaka	2
12.	SDN Gunung Rosa	2
13.	SDN Harmoni	2
14.	SDN Hegarmanah	2
15.	SDN Hegar Sari	5
16.	SDN Margasari	2
17.	SDN Mulyasari	3
18.	SDN Sindang Hayu	2
19.	SDN Sintok	2
20.	SDN Sukadana	2
21.	SDN Sukajadi	2
22.	SDN Gunung Kembang	1

23.	SDN Sukamanah	1
24.	SDN Susukan 1	4
25.	SDN Susukan 2	6
26.	SDN Susukan 3	3
27.	SDN Tanjung Siang	2
28.	SDN Bantar Panjang	2
29.	SDN Budi Asih	2
30.	SDN Cakrasari	2
31.	SDN Karyamukti	1
32.	SDN Margahayu	2
33.	SDN Margalaksana	3
34.	SDN Margawaluya	2
35.	SDN Padang Jaya	2
36.	SDN Pal Dua	3
37.	SDN Sambong	2
38.	SDN Sirnagalih	1
39.	SDN Sukalaksana	1
40.	SDN Sukamukti	1
41.	SDN Sukasari	1
42.	SDN Winayakarya	1
Jumlah		95

Lampiran 2

Survey Awal
Tentang Produktivitas Kerja Guru PNS SD
Di Kecamatan Campaka

Nama :

Asal Sekolah

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah bapak/ibu memiliki administrasi perencanaan pembelajaran hasil karya sendiri?		
2.	Apakah bapak/ibu melaksanakan pengelolaan pembelajaran?		
3.	Apakah bapak/ibu memiliki perangkat penilaian?		
4.	Apakah bapak/ibu memiliki dokumen data hasil penilaian?		
5.	Apakah bapak/ibu memiliki dokumen data hasil analisis hasil evaluasi belajar?		
6.	Apakah bapak/ibu memiliki data hasil pelaksanaan program perbaikan?		
7.	Apakah bapak/ibu memiliki administrasi layanan bimbingan dan konseling?		
8.	Apakah bapak/ibu selalu menjaga kehadiran dalam melaksanakan tugas.?		
9.	Apakah bapak/ibu memiliki administrasi kelas?		

**Rekapitulasi Hasil Survey Awal
Tentang Produktivitas Guru PNS SD di Kecamatan Campaka Cianjur**

RESPONDEN	PRODUKTIVITAS GURU PNS									JML	%
	NO ITEM										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100
2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	7	78
3	1	1	1	1	0	0	1	1	1	7	78
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100
5	1	1	1	0	1	1	1	1	1	8	89
6	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	89
7	1	1	1	1	0	0	1	1	1	7	78
8	1	1	1	0	0	0	1	1	1	6	67
9	0	1	1	0	0	0	1	1	0	3	33
10	0	1	1	0	0	0	1	0	0	3	33
11	1	1	1	1	1	1	0	1	0	6	67
12	0	1	1	0	0	0	0	1	0	2	22
13	0	1	1	0	0	0	0	1	0	2	22
14	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	11
15	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	11
16	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	11
17	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	11
18	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	11
19	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	11
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	9	14	13	7	6	6	9	18	8		
%	45	70	65	35	30	30	45	90	40		



Data Hasil Survey Awal
Tentang Produktivitas Guru PNS SD di Kecamatan Campaka Cianjur

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Memiliki administrasi perencanaan pembelajaran hasil karya sendiri.	9	45	11	65
2	Melaksanakan pengelolaan pembelajaran.	14	70	6	30
3	Memiliki perangkat penilaian.	13	65	7	35
4	Memiliki dokumen data hasil penilaian.	7	35	13	65
5	Memiliki dokumen data hasil analisis hasil evaluasi belajar.	6	30	14	70
6	Memiliki data hasil pelaksanaan progam perbaikan.	6	30	14	70
7	Memiliki administrasi layanan dan bimbingan konseling.	9	45	11	40
8	Kehadiran guru dalam melaksanakan tugas.	18	90	2	10
9	Memiliki administrasi kelas.	8	40	12	60



Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Guru

Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja Guru

Nomor Resp.	Nomor Butir Instrumen																																			Total Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	5	5	5	4	3	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	120
2	2	3	3	5	4	3	3	5	2	2	4	4	4	4	3	2	3	5	5	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	117
3	2	4	3	4	5	2	4	4	2	2	5	4	4	4	1	4	3	2	3	4	2	4	5	5	4	3	4	3	2	2	2	4	5	3	2	116	
4	1	3	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	117
5	2	4	3	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	4	4	2	2	3	5	5	5	2	5	2	5	5	2	136		
6	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	121
7	3	5	3	5	5	2	5	5	3	4	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	4	147	
8	1	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	5	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	111
9	3	2	4	4	4	3	5	3	4	2	4	3	5	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	112
10	3	4	3	4	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	4	3	4	2	5	5	5	5	123	
11	2	3	2	5	4	2	3	3	4	2	4	3	4	5	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	112	
12	2	2	2	3	5	2	4	5	4	2	4	3	5	4	2	2	3	3	5	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	107
13	3	2	2	5	4	3	3	5	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	115
14	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2	4	2	2	1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	109	
15	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	109	
16	2	4	2	5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	121	
17	1	3	2	5	5	3	2	3	2	4	3	5	4	5	5	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	4	4	2	4	3	4	4	4	117	
18	3	3	2	5	5	2	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	5	1	3	4	5	3	1	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	129	
19	2	5	2	5	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	2	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	3	5	5	4	145	
20	3	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	131	
rhitung	0,251	0,614	0,043	0,526	0,493	-0,17	0,453	0,592	0,16	0,405	0,493	0,488	0,052	0,588	0,499	0,35	0,025	0,465	0,576	0,598	0,476	0,558	0,44	0,394	0,599	0,432	0,596	0,532	0,598	0,134	0,553	0,069	0,655	0,682	0,382		
rtabel	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396	0,396		
status	D	V	D	V	V	D	V	V	D	V	V	V	D	V	V	V	D	V	V	V	V	V	V	V	D	V	V	V	V	V	D	V	D	V	V	D	
No.Baru		1	2	3	4	5		6	7	8		9	10	11		12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22		23	24	25						
E.Valid	25																																				

No Drop 1,3,6,9,13,17,24,30,32,35



Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Produktivitas Kerja Guru (Y)

Nomor Resp	Nomor Butir Instrumen																																		Total Skor	
	2	3	5	7	8	10	11	12	14	15	16	18	19	20	21	22	23	25	26	27	28	29	31	33	34											
1	4	2	4	4	4	4	2	5	5	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89		
2	3	3	4	3	5	2	4	4	4	3	2	5	5	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	88			
3	4	3	5	4	4	2	5	4	4	1	4	2	3	4	2	4	5	4	3	4	3	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	86			
4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	87			
5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109			
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90			
7	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113			
8	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	5	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85			
9	2	4	4	5	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84			
10	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	94				
11	3	2	4	3	3	2	4	3	5	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83			
12	2	2	5	4	5	2	4	3	4	2	2	3	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81			
13	2	2	4	3	5	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83			
14	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	2	1	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80			
15	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79			
16	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87			
17	3	2	5	2	3	4	3	5	5	5	2	5	5	2	2	2	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89			
18	3	2	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	1	3	4	5	1	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96			
19	5	2	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111				
20	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99			
K	34																																			
Var Total	102.976																																			
Var Butir	0.78684	0.474	0.253	0.661	0.661	0.997	0.526	0.682	0.239	1.039	1.168	0.737	0.832	1.305	0.408	0.989	0.682	1.305	0.568	0.274	0.239	0.411	0.471	0.197	0.239											
Σ Var Butir	16.145																																			
Koef. Alph	0.8688																																			

Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja Guru

No Butir Pernyataan	r hitung	r table	Validity
1	0,250	0,396	DROP
2	0,614	0,396	VALID
3	0,043	0,396	DROP
4	0,506	0,396	VALID
5	0,493	0,396	VALID
6	0,173	0,396	DROP
7	0,453	0,396	VALID
8	0,551	0,396	VALID
9	0,160	0,396	DROP
10	0,405	0,396	VALID
11	0,493	0,396	VALID
12	0,487	0,396	VALID
13	0,052	0,396	DROP
14	0,588	0,396	VALID
15	0,498	0,396	VALID
16	0,549	0,396	VALID
17	0,025	0,396	DROP
18	0,465	0,396	VALID
19	0,525	0,396	VALID
20	0,598	0,396	VALID
21	0,476	0,396	VALID
22	0,558	0,396	VALID
23	0,440	0,396	VALID
24	0,394	0,396	DROP
25	0,598	0,396	VALID

No Butir Pernyataan	r hitung	r table	Validity
26	0,432	0,396	VALID
27	0,596	0,396	VALID
28	0,532	0,396	VALID
29	0,598	0,396	VALID
30	0,134	0,396	DROP
31	0,553	0,396	VALID
32	0,069	0,396	DROP
33	0,653	0,396	VALID
34	0,682	0,396	VALID
35	0,382	0,396	DROP
Keterangan:	Butir pernyataan yang valid 25 butir Butir pernyataan yang tidak valid (drop) 10 butir Jumlah butir pernyataan yang digunakan 25 butir Kriteria Valid = r hitung > r table		



Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan visioner (X1)																																												
Nomor Resp.	Nomor Butir Instrumen																																								Total Skor			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	101
2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	126	
3	3	2	3	5	4	2	2	3	1	3	3	5	3	3	4	5	5	3	2	5	4	2	3	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	144		
4	4	2	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	2	2	4	3	4	5	2	2	4	2	4	2	129			
5	5	2	4	5	5	3	5	5	2	5	1	5	5	3	2	5	4	5	3	2	5	5	1	2	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	156		
6	4	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	139		
7	4	2	2	4	4	2	4	1	2	2	2	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	4	5	4	4	2	2	2	2	4	116		
8	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3	2	5	3	5	2	2	5	5	3	3	2	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	156		
9	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	139		
10	5	4	3	4	4	1	5	5	1	5	1	5	5	4	3	4	5	5	2	3	4	4	1	2	1	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	2	146			
11	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	144		
12	2	4	2	4	4	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	115			
13	4	5	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	139		
14	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	134			
15	4	4	3	4	2	2	3	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	125		
16	2	3	1	5	4	2	3	4	2	2	2	5	2	2	2	4	3	4	2	1	5	4	1	2	1	5	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	120			
17	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	5	4	3	2	4	5	3	3	2	4	4	2	1	2	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	140		
18	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	2	5	3	2	5	4	5	3	4	3	2	3	2	1	4	5	5	5	5	2	3	2	4	1	138			
19	4	3	2	4	4	3	4	4	5	2	3	5	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	1	2	4	2	4	4	1	4	5	5	5	5	5	3	3	4	1	135			
20	2	2	1	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	5	2	128			
rhitung	0.534	0.264	0.41	0.638	0.675	0.151	0.403	0.485	0.027	0.586	0.023	0.378	0.69	0.749	0.193	0.632	0.342	0.538	0.311	0.316	0.635	0.675	0.05	0.028	0.217	0.57	0.174	0.605	0.619	0.259	0.675	0.467	0.426	0.205	0.495	0.244	0.614	0.646	0.717	-0.08				
rtabel	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396	0.396			
status	V	D	V	V	V	D	V	V	D	V	D	D	V	V	D	V	D	V	D	D	V	V	D	D	D	V	D	V	V	D	V	V	V	D	V	D	V	V	V	V	D			
No.Baru	1		2	3	4		5	6		7			8	9		10				11				12	13			14		15	16		17	18	19	20		21	22	23				
Σ Valid	23																																											

No. Drop 2,6,9,11,12,15,17,19,20,23,24,25,27,30,34,36,40

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Visioner (X1)

Nomor Resp.	Nomor Butir Instumen																								Total Skor
	1	3	4	5	7	8	10	13	14	16	18	21	22	26	28	29	31	32	33	35	37	38	40		
1	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	61	
2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	79	
3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	90	
4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	77	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	110	
6	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	86	
7	4	2	4	4	4	1	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	72	
8	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	103	
9	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
10	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	100	
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	
12	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	68	
13	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
14	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	84	
15	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	79	
16	2	1	5	4	3	4	2	2	2	4	4	5	4	5	2	2	4	5	5	5	5	2	2	78	
17	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	92	
18	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	2	4	5	5	5	3	2	4	87	
19	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	85	
20	2	1	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	76	
K	32																								
Var Total	136.9974																								
Var Butir	0.957895	0.576	0.411	0.516	0.871	1.187	1.211	0.884	0.326	0.695	0.8	0.45	0.516	0.471	0.976	1.082	0.516	0.589	0.345	1.053	0.997	1.039	0.576		
Σ Var Butir	17.0447																								
Koef. Alph	0.90383																								

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

No Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Validity
1	0,534	0,396	VALID
2	0,264	0,396	DROP
3	0,409	0,396	VALID
4	0,637	0,396	VALID
5	0,675	0,396	VALID
6	0,151	0,396	DROP
7	0,402	0,396	VALID
8	0,485	0,396	VALID
9	0,026	0,396	DROP
10	0,586	0,396	VALID
11	0,022	0,396	DROP
12	0,377	0,396	DROP
13	0,690	0,396	VALID
14	0,748	0,396	VALID
15	0,192	0,396	DROP
16	0,632	0,396	VALID
17	0,341	0,396	DROP
18	0,537	0,396	VALID
19	0,311	0,396	DROP
20	0,315	0,396	DROP
21	0,634	0,396	VALID
22	0,675	0,396	VALID
23	0,050	0,396	DROP
24	0,028	0,396	DROP

No Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Validity
25	0,216	0,396	DROP
26	0,570	0,396	VALID
27	0,174	0,396	DROP
28	0,604	0,396	VALID
29	0,618	0,396	VALID
30	0,258	0,396	DROP
31	0,675	0,396	VALID
32	0,467	0,396	VALID
33	0,425	0,396	VALID
34	0,205	0,396	DROP
35	0,494	0,396	VALID
36	0,243	0,396	DROP
37	0,613	0,396	VALID
38	0,645	0,396	VALID
39	0,717	0,396	VALID
40	0,077	0,396	DROP
Keterangan:	<p>Butir pernyataan yang valid 23 butir</p> <p>Butir pernyataan yang tidak valid (drop) 17 butir</p> <p>Jumlah butir pernyataan yang digunakan 23 butir</p> <p>Kriteria Valid = r hitung > r table</p>		

Reabilitas

p=	0.850	0.600	0.700	0.850	0.880	0.750	0.650	0.850	0.650	0.850	0.900	0.650	0.900	0.900	0.450	0.880	0.800	0.650	0.500	0.900	0.700	0.850	0.950	0.880	0.450	0.800	0.880	0.650	0.900	0.600	0.950	0.800	0.850	0.800	0.800	0.600	0.900	0.550	0.550	0.950			
q=	0.150	0.400	0.300	0.150	0.150	0.250	0.350	0.150	0.350	0.150	0.100	0.350	0.100	0.100	0.550	0.150	0.200	0.350	0.500	0.100	0.300	0.150	0.050	0.150	0.550	0.400	0.150	0.350	0.100	0.400	0.050	0.200	0.150	0.200	0.200	0.400	0.100	0.450	0.450	0.050			
S=	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	65.906	
K=	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
K-1=	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
k/k-1	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03
pq=	0.13	0.24	0.21	0.13	0.13	0.19	0.23	0.13	0.23	0.13	0.09	0.23	0.09	0.09	0.25	0.13	0.16	0.23	0.25	0.09	0.21	0.13	0.05	0.13	0.25	0.24	0.13	0.23	0.09	0.24	0.05	0.16	0.13	0.16	0.16	0.24	0.09	0.25	0.25	0.05			
$\sum pq =$	5.67																																										
$S^2 =$	4343.56																																										
$S^2 - \sum pq =$	4337.89																																										
$(S^2 - \sum pq) / S^2 =$	1.00																																										
r11=	1.02																																										
r11 > 0,70 =	reliabel																																										



Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Profesional Guru

No Butir Pernyataan	r hitung	r table	Validity
1	0,50	0,44	VALID
2	0,02	0,44	DROP
3	0,33	0,44	DROP
4	0,55	0,44	VALID
5	0,43	0,44	DROP
6	0,36	0,44	DROP
7	0,28	0,44	DROP
8	0,51	0,44	VALID
9	0,31	0,44	DROP
10	0,57	0,44	VALID
11	0,68	0,44	VALID
12	0,31	0,44	DROP
13	0,62	0,44	VALID
14	0,69	0,44	VALID
15	0,20	0,44	DROP
16	0,57	0,44	VALID
17	0,44	0,44	DROP
18	0,32	0,44	DROP
19	0,20	0,44	DROP
20	0,69	0,44	VALID
21	0,38	0,44	DROP
22	0,54	0,44	VALID
23	0,91	0,44	VALID
24	0,52	0,44	VALID
25	0,23	0,44	DROP

No Butir Pernyataan	r hitung	r table	Validity
26	0,30	0,44	DROP
27	0,53	0,44	VALID
28	0,32	0,44	DROP
29	0,63	0,44	VALID
30	0,29	0,44	DROP
31	0,95	0,44	VALID
32	0,47	0,44	VALID
33	0,52	0,44	VALID
34	0,49	0,44	VALID
35	0,47	0,44	VALID
36	0,28	0,44	DROP
37	0,66	0,44	VALID
38	0,27	0,44	DROP
39	0,28	0,44	DROP
40	0,95	0,44	VALID
Keterangan:	Butir pernyataan yang valid 21 butir Butir pernyataan yang tidak valid (drop) 19 butir Jumlah butir pernyataan yang digunakan 21 butir Kriteria Valid = $r \text{ hitung} > r \text{ table}$		

Lampiran 6

KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA GURU

Karakteristik Responden

1. Nama lengkap :
2. NIP :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan*
4. Jenjang Pendidikan : S2 / S1 / D3 / D2 / SLTA Sederajat*
5. Golongan :/.....
6. Masa Kerja : tahun
7. Usia : tahun

**) Coret yang tidak perlu*

a. Pengantar

1. Instrumen penelitian ini digunakan dalam rangka mengumpulkan data sehubungan dengan penelitian, tentang Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka. Informasi dari Bapak/Ibu akan sangat berguna bagi saya untuk menganalisa tentang peningkatan Produktivitas Kerja Guru PNS di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Campaka, sebagai salah satu syarat penyelesaian tugas akhir pada program Pascasarjana Magister Pendidikan Universitas Terbuka.
2. Data yang kami peroleh semata-mata demi kepentingan penelitian,. Untuk itu dimohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Partisipasi Bapak/Ibu dalam memberikan informasi sangat kami harapkan.,dan saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

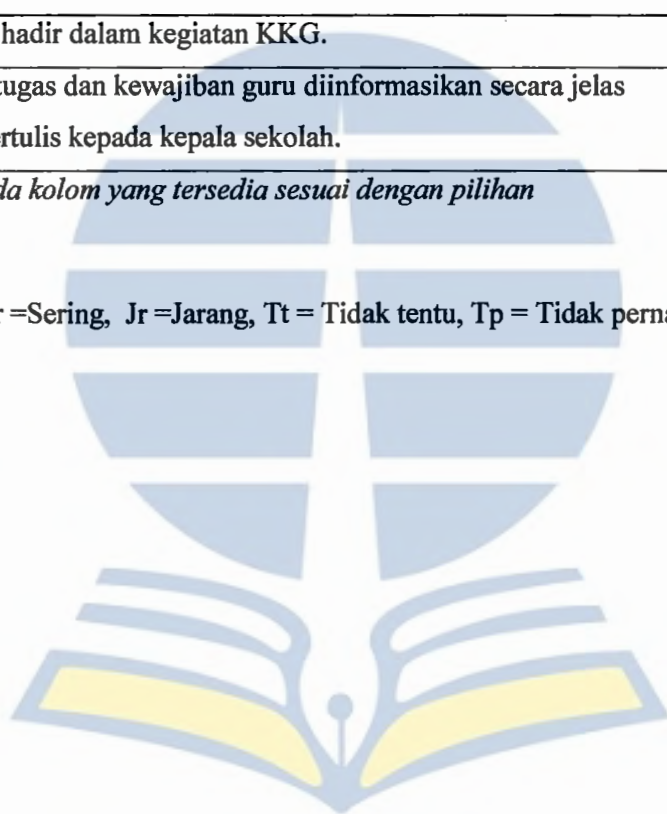
No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		Sl	Sr	Jr	Tt	Tp
1	Saya menyusun dan mengembangkan sendiri rpp untuk persiapan mengajar.					
2	Saya menentukan metode pembelajaran dalam RPP disesuaikan dengan materi yang akan diajarkan.					
3	Saya memilih bahan ajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.					
4	Saya menggunakan berbagai media pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran yang diajarkan.					
5	Saya menggunakan berbagai media pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran yang diajarkan.					
6	Saya menggunakan berbagai macam metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan.					
7	Saya menentukan pendekatan evaluasi yang sesuai dengan materi pelajaran yang diajarkan.					
8	Saya membuat alat penilaian sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.					
9	Saya menyusun sendiri soal-soal tes sesuai dengan kisi-kisi yang telah dibuat.					
10	Saya memeriksa sendiri hasil ulangan.					
11	Saya memasukkan nilai kedalam buku daftar nilai.					
12	Saya mendokumentasikan nilai melalui aplikasi nilai yang dibuat sendiri.					
13	Saya selesai proses kegiatan belajar mengajar, saya melakukan refleksi.					
14	Saya melakukan kegiatan tindak lanjut setelah menganalisis hasil penilaian.					
15	Siswa yang tidak mencapai nilai KKM saya tidak melakukan remedial.					
16	Saya memberikan pengayaan kepada siswa yang melampaui nilai KKM					
17	Saya menuliskan hasil remedial kedalam buku remedial.					

18	Saya menuliskan hasil pengayaan kedalam buku pengayaan.					
19	Saya melaporkan secara rutin hasil remedial dan pengayaan kepada kepala sekolah.					
20	Saya secara rutin melaksanakan layanan bimbingan kepada pesera didik.					
21	Saya mencatatkan hasil layanan bimbingan, pada buku khusus layanan bimbingan.					
22	Saya melaporkan hasil bimbingan peserta didik kepada Kepala Sekolah dan Orang Tua Siswa.					
23	Saya hadir/datang di sekolah setiap hari kerja.					
24	Saya hadir dalam kegiatan KKG.					
25	Saya tugas dan kewajiban guru diinformasikan secara jelas dan tertulis kepada kepala sekolah.					

Ceklis (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan

Keterangan:

Sl = Slalu, Sr =Sering, Jr =Jarang, Tt = Tidak tentu, Tp = Tidak pernah



Lampiran 7

KUESIONER KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH

Karakteristik Responden

8. Nama lengkap :
9. NIP :
10. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan*
11. Jenjang Pendidikan : S2 / S1 / D3 / D2 / SLTA Sederajat*
12. Golongan :/.....
13. Masa Kerja : tahun
14. Usia : tahun

**) Coret yang tidak perlu*

b. Pengantar

4. Instrumen penelitian ini digunakan dalam rangka mengumpulkan data sehubungan dengan penelitian, tentang Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka. Informasi dari Bapak/Ibu akan sangat berguna bagi saya untuk menganalisa tentang peningkatan Produktivitas Kerja Guru PNS di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Campaka, sebagai salah satu syarat penyelesaian tugas akhir pada program Pascasarjana Magister Pendidikan Universitas Terbuka.
5. Data yang kami peroleh semata-mata demi kepentingan penelitian,. Untuk itu dimohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
6. Partisipasi Bapak/Ibu dalam memberikan informasi sangat kami harapkan.,dan saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

KUESIONER KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		Sl	Sr	Jr	Tt	Tp
1	Kepala sekolah mengajak warga sekolah dalam membuat program sesuai visi, misi dan tujuan sekolah.					
2	Kepala sekolah melakukan pembinaan dalam pelaksanaan setiap kegiatan yang ada di sekolah.					
3	Kepala sekolah mengajak warga sekolah untuk mewujudkan cita-cita sekolah.					
4	Kepala Sekolah mengingatkan warga sekolah tentang visi, misi dan cita-cita sekolah agar memiliki penafsiran yang sama.					
5	Kepala Sekolah memberdayakan guru untuk membentuk tim kerja suatu kegiatan.					
6	Apabila suatu kegiatan sudah selesai, kepala sekolah mengadakan kegiatan evaluasi terhadap kegiatan tersebut.					
7	Kepala sekolah memberikan motivasi terhadap produktivitas kerja kepada guru dan warga sekolah.					
8	Kepala sekolah senantiasa menjadi pelopor dalam melakukan pembaruan pendidikan.					
9	Kepala sekolah menganalisis keadaan sekitar sekolah yang sedang menjadi <i>trending topic</i> .					
10	Kepala sekolah menginspirasi bawahannya untuk berfikir kreatif dan inovatif.					
11	Kegiatan yang dilakukan Kepala sekolah dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.					
12	Kepala sekolah bersikap positif terhadap saran dari guru dan warga sekolah.					
13	Kepala sekolah mendengarkan dan menghargai pendapat guru maupun warga sekolah.					
14	Kepala sekolah dalam mengambil keputusan, melalui rapat dengan guru-guru.					
15	Kepala sekolah berani menghadapi resiko terhadap keputusan yang telah ditetapkan.					

16	Menganggap kegagalan sebagai peluang keberhasilan dimasa yang akan datang.						
17	Senantiasa mencari peluang kerjasama dengan pihak-pihak terkait.						
18	Menjalin hubungan dengan atasan dan pihak terkait di bidang pendidikan.						
19	Pemberian penghargaan kepada guru berprestasi yang dilakukan kepala sekolah.						
20	Kepala sekolah membangun rasa kepercayaan diri bawahannya.						
21	Menciptakan suasana kerja berasaskan atas dasar kekeluargaan.						
22	Menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan dan guru-guru serta tenaga administrasi sekolah.						
23	Kepala Sekolah menghadiri berbagai pertemuan yang diselenggarakan demi peningkatan mutu sekolah.						

Ceklis (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan

Keterangan:

Sl = Selalu, Sr =Sering, Jr =Jarang, Tt = Tidak tentu Tp = Tidak pernah



Lampiran 8

KUESIONER KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

Karakteristik Responden

15. Nama lengkap :
16. NIP :
17. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan*
18. Jenjang Pendidikan : S2 / S1 / D3 / D2 / SLTA Sederajat*
19. Golongan :/.....
20. Masa Kerja : tahun
21. Usia : tahun

**) Coret yang tidak perlu*

c. Pengantar

7. Instrumen penelitian ini digunakan dalam rangka mengumpulkan data sehubungan dengan penelitian, tentang Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru dengan Produktivitas Kerja Guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Campaka. Informasi dari Bapak/Ibu akan sangat berguna bagi saya untuk menganalisa tentang peningkatan Produktivitas Kerja Guru PNS di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Campaka, sebagai salah satu syarat penyelesaian tugas akhir pada program Pascasarjana Magister Pendidikan Universitas Terbuka.
8. Data yang kami peroleh semata-mata demi kepentingan penelitian,. Untuk itu dimohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
9. Partisipasi Bapak/Ibu dalam memberikan informasi sangat kami harapkan.,dan saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL

Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat, dengan cara memberi tanda silang (X), pada lembar jawaban yang telah disediakan

NASKAH INSTRUMEN
<p>1. Ketika mengembangkan materi pembelajaran harus terlebih dulu menganalisis karakteristik peserta didik. Manfaat bagi guru dari analisis karakteristik peserta didik tersebut,...</p> <p>A. dapat memperoleh gambaran tingkat kemampuan siswa dalam belajar, sebagai landasan dalam menerima materi pelajaran.</p> <p>B. dapat mengetahui jenis pengalaman belajar siswa, berpengaruh terhadap daya serap siswa terhadap materi baru yang akan disampaikan.</p> <p>C. dapat mengetahui latar belakang sosial kehidupan ekonomi dan keluarga siswa, yang menunjang cara belajar siswa.</p> <p>D. dapat mengetahui tingkat pendidikan orang tua, sebagai acuan bagi anaknya dalam meningkatkan pendidikan dimasa mendatang.</p>
<p>2. Setiap guru harus memahami Kompetensi Dasar (KD) setiap mata pelajaran setiap tingkat kelas. Rumusan Kompetensi Dasar dikembangkan dengan memperhatikan</p> <p>A. karakteristik dan kemampuan peserta didik, dan kekhasan masing-masing mata pelajaran.</p> <p>B. Tingkat kesukaran dari setiap materi atau bahan ajar sesuai dengan mata pelajaran</p> <p>C. Kesesuaian dengan kebutuhan lingkungan dan kemanfaatan bagi masing-masing peserta didik</p> <p>D. Sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah dan kemampuan guru dalam pembelajaran</p>
<p>3. Pernyataan-pernyataan di bawah ini yang harus diperhatikan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri peserta didik, kecuali...</p> <p>A. menekankan kepada aktivitas siswa secara maksimal untuk mencari dan menemukan masalah, siswa sebagai subjek ;</p> <p>B. seluruh kegiatan siswa diarahkan untuk menemukan dan mencari jawaban sendiri dari sesuatu yang dipertanyakan ;</p> <p>C. diarahkan pada mengembangkan kemampuan berpikir secara sistematis, logis, dan kritis atau mengembangkan kemampuan intelektual secara mental</p> <p>D. pembekalan pada peserta didik untuk menentukan tujuan jenis dan jenjang serta program pendidikan di masa mendatang bagi peserta didik.</p>
<p>4. Selain memperlancar interaksi antara guru dengan siswa sehingga kegiatan pembelajaran akan lebih efektif dan efisien, penggunaan TIK dengan multi media pembelajaran lebih khusus, akan....</p> <p>A. Mendorong aktivitas peserta didik dalam pembelajaran ,-</p> <p>B. Meningkatkan nilai yang dicapai oleh seluruh peserta didik</p> <p>C. Proses pembelajaran dapat dilakukan di mana saja</p> <p>D. Menumbuhkan penguasaan siswa terhadap materi dan proses belajar</p> <p>E. Merubah peran guru ke arah yang lebih pasif sehingga lebih santai</p>
<p>5. Mengembangkan pembelajaran yang menyenangkan dengan memanfaatkan bahan ajar, harus mendorong ..</p>

<p>A. Kegiatan pembelajaran menjadi lebih lama dan kegiatan peserta didik bebas sekali dengan situasi yang menarik.</p> <p>B. Kesempatan untuk belajar secara mandiri dan mengurangi ketergantungan siswa terhadap kehadiran guru.</p> <p>C. Mendapatkan kemudahan dalam mempelajari setiap kompetensi yang harus dikuasai peserta didik masing-masing</p> <p>D. Kegiatan pembelajaran yang banyak menggunakan berbagai macam sumber belajar bagi peserta didik</p>
<p>6. Jenis- jenis TIK dalam pembelajaran, yang termasuk konvensional yang biasa digunakan dalam pembelajaran adalah ...</p> <p>A. pemanfaatan computer</p> <p>B. Sarana internet,</p> <p>C. Penggunaan email</p> <p>D. Overhead Projector (OHP)</p>
<p>7. Fungsi TIK dalam proses pembelajaran, adalah sebagai ...</p> <p>A. alat bantu pembelajaran dapat berupa alat bantu mengajar bagi guru, alat bantu belajar bagi siswa, serta alat bantu interkasi antara guru dengan siswa.</p> <p>B. gudang ilmu pengetahuan, dapat berupa referensi berbagai ilmu pengetahuan yang tersedia disekolah</p> <p>C. fasilitas pendidikan, semua sekolah harus menyediakan pojok internet, perpustakaan digital, kelas virtual, lab multimedia</p> <p>D. Media interkasi dan komunikasi antara pengajar dengan pengajar, pengajar dengan siswa, siswa dengan siswa di dalam kelas</p>
<p>8. Pentingnya pemanfaatan TIK dalam meningkatkan hasil belajar, karena merupakan upaya untuk...</p> <p>A. Dapat mengurangi kegiatan guru dalam pembelajaran</p> <p>B. Mengembangkan belajar siswa supaya lebih terukur</p> <p>C. Dapat memperbesar minat dan perhatian siswa</p> <p>D. Membangkitkan motivasi belajar siswa ,dalam test</p>
<p>9. Perhatikan beberapa pernyataan di bawah ini ada yang berhubungan dengan persyaratan dalam proses penyusunan naskah soal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soal harus sesuai dengan indikator 2. Pilihan jawaban harus homogen dan logis 3. Setiap soal harus mempunyai satu jawaban yang benar 4. Pokok soal memberi petunjuk ke arah jawaban yang benar 5. Pokok soal mengandung pernyataan yang bersifat negatif ganda panjang 6. rumusan pilihan jawaban tergantung kepada soalnya 7. Soal sesuai dengan materi yang ada dalam buku teks 8. Soal dibuat harus bisa didokumentasikan oleh masing masing guru <p>Untuk mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, pernyataan yang tepat untuk menyusun soal</p> <p>A. 1, 2, 3</p> <p>B. 3, 4, 5</p> <p>C. 5,6, 7</p> <p>D. 6,7, 8</p>
<p>10. Manfaat penilaian dalam proses pembelajaran</p> <p>A. dapat dimanfaatkan untuk memantau kemajuan peserta didik,</p>

<p>B. melakukan perbaikan proses pembelajaran yang akan datang.</p> <p>C. menentukan keberhasilan belajar siswa.</p> <p>D. apakah materi yang sudah dibahas, sudah dikuasai siswa atau belum.</p>
<p>11. Jenis penilaian yang harus dilaksanakan guru meliputi penilaian sikap, pengetahuan dan keterampilan. Penilaian pengetahuan aspek konseptual ditujukan terhadap ...</p> <p>A. Elemen-elemen dasar yang harus diketahui peserta didik untuk mempelajari suatu ilmu atau menyelesaikan masalah di dalamnya,</p> <p>B. Pengetahuan tentang bagaimana (cara) melakukan sesuatu, mempraktekkan metode-metode penelitian, dan kriteria-kriteria untuk menggunakan keterampilan</p> <p>C. Hubungan-hubungan antarelemen dalam struktur besar yang memungkinkan elemennya berfungsi secara bersama-sama.</p> <p>D. kesadaran seseorang tentang bagaimana ia belajar, kemampuan untuk menilai kesukaran sesuatu masalah, kemampuan untuk mengamati tingkat pemahaman dirinya.</p>
<p>12. Penilaian hasil belajar oleh pendidik dilaksanakan untuk memenuhi fungsi formatif dan sumatif dalam penilaian, dan yang pada akhirnya bertujuan untuk...</p> <p>A. mengetahui tingkat penguasaan kompetensi yang dikuasai peserta didik saat itu.</p> <p>B. menetapkan kriteria ketuntasan minimal penguasaan kompetensi mata pelajaran</p> <p>C. menetapkan program perbaikan atau pengayaan berdasarkan tingkat penguasaan kompetensi.</p> <p>D. memperbaiki proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan hasil belajar peserta didik</p>
<p>13. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk kepentingan tindak lanjut pembelajaran adalah...</p> <p>A. digunakan untuk mengetahui kemampuan dan perkembangan peserta didik dari semua aspek prestasi peserta didik.</p> <p>B. menentukan langkah atau upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar oleh pendidik</p> <p>C. memberi gambaran tingkat keberhasilan pendidikan pada satuan pendidikan, untuk satu tahun pelajaran</p> <p>D. untuk kepentingan pengadministrasian proses dan hasil penilaian terhadap peserta didik oleh pendidik dari setiap matapelajaran.</p>
<p>14. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi dapat digunakan ...</p> <p>A. untuk menentukan ketuntasan belajar.</p> <p>B. dapat dimanfaatkan untuk memantau kemajuan,</p> <p>C. upaya untuk melakukan perbaikan pembelajaran,</p> <p>D. menentukan keberhasilan belajar siswa berdasarkan KKM</p>
<p>15. Pada akhirnya manfaat dari informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran dapat diterapkan dalam ...</p> <p>A. meningkatkan kualitas pembelajaran</p> <p>B. memilih metode pembelajaran</p> <p>C. memilih media pembelajaran</p> <p>D. meningkatkan aktivitas peserta didik</p>

<p>16. Nilai praktis dari pemanfaatan media pembelajaran sebagai berikut, kecuali.....</p> <ul style="list-style-type: none">A. Upaya mendorong aktivitas siswa dalam pembelajaranB. Dapat memperbesar minat dan perhatian siswaC. Membangkitkan motivasi belajar siswaD. Memberikan kesempatan siswa untuk berbuat.
<p>17. Student centered Di dalam implementasi pembelajaran berpusat pada siswa (<i>student centered learning</i>) ada yang harus dipenuhi agar lebih menjamin implementasi yang tepat, yaitu ...</p> <ul style="list-style-type: none">A. harus ada kegiatan yang diperlukan siswa untuk membangun pengetahuan mereka sendiri dari berbagai sumber belajarB. Siswa harus jelas apa yang mereka butuhkan dari guru untuk dicapai dalam proses pembelajaran.C. Mereka harus melihat bahwa belajar merupakan kewajiban setiap peserta didik untuk setiap mata pelajaran.D. Guru jangan terlalu sering memberikan bimbingan (atau panduan) kepada peserta didik, dalam setiap proses pembelajaran.
<p>18. Sehubungan dengan kepentingan peserta didik, refleksi pembelajaran merupakan kegiatan yang sangat perlu dilakukan oleh guru dalam...</p> <ul style="list-style-type: none">A. upaya meningkatkan kualitas pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik.B. mengetahui kekurangan dan kelebihan pelaksanaan proses pembelajaran,C. memperbaiki bagaimana cara mengevaluasi hasil pembelajaran yang telah dilaksanakanD. mengusahakan agar perubahan tingkah laku peserta didik mudah dinilai hasilnya.
<p>19. Adapun teknik kegiatan refleksi pembelajaran antara lain sebagai berikut, kecuali....</p> <ul style="list-style-type: none">A. penilaian guru oleh peserta didik dalam proses pembelajaran,B. penilaian pembelajaran guru oleh kepala sekolahC. evaluasi proses dan hasil belajar peserta didik,D. diagnosis kesulitan belajar peserta didik ,
<p>20. Untuk melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), terlebih dulu harus melaksanakan refleksi proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan tujuan utama</p> <ul style="list-style-type: none">A. menumbuh kembangkan budaya meneliti di kalangan guru., dalam proses pembelajaranB. menanggulangi berbagai persoalan aktual yang dihadapinya terkait dengan pembelajaran.C. melakukan perbaikan dan peningkatan layanan profesional guru dalam menangani proses pembelajaranD. melakukan pengembangan keterampilan guru yang bertolak dari kebutuhan untuk proses pembelajaran
<p>21. Untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru, perlu ada kesadaran setiap guru untuk</p> <ul style="list-style-type: none">A. Mengikuti perkembangan zaman dan kebutuhan lingkunganB. Mengikuti kemajuan teknologi dengan belajar dari berbagai sumberC. Melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagiD. Mencari informasi dari media cetak dan elektronik tanpa batas waktu

51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	91		
52	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	96		
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94		
54	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	100		
55	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	98		
56	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	97		
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	94		
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	90		
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	92		
60	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93		
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91		
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	89		
63	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	84		
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	85		
65	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	88		
66	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	86		
67	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	96		
68	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	96		
69	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94		
70	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	100		
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	94		
72	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	97		
73	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94		
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	90		
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	94		
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	96		
77	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	86		
78	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	85		
79	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	98		
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	88		
81	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	100		
82	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	97		
83	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97		
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	91		
85	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	90		
86	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	92		
87	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93		
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	91		
89	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89		
90	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	84		
91	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	85		
92	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	88		
93	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	86		
94	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	96		
95	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	100		
JUMLAH	381	392	387	386	390	387	374	377	383	385	383	383	390	385	385	382	385	364	366	382	376	367	354	8744

DATA HASIL PENELITIAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

Nomor Resp.	Nomor Butir Instrumen																					Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	20
2	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	15
3	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	14
4	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	17
5	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	5
6	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	17
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	19
8	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	13
9	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	7
10	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	8
11	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	12
12	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
13	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	11
14	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	6
15	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	15
16	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	14
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	16
18	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	18
19	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	11
20	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	12
21	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	11
22	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	13
23	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	13
24	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	9
25	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	10
26	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	8
27	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	12
28	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	10
29	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	10
30	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	11
31	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	12
32	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	6
33	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	9
34	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	15
35	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	13
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	19
37	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	14
38	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	16
39	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6
40	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	9
41	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	11
42	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	13
43	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	12
44	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	9
45	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	7
46	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6
47	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	5
48	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5
49	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	15
50	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	5

51	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	10
52	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	15
53	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	13
54	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	19
55	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	14
56	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	15
57	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	12
58	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	9
59	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	11
60	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	12
61	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	10
62	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	8
63	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	8
64	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
65	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	7
66	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6
67	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	15
68	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	14
69	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	12
70	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
71	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	17
72	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	15
73	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	13
74	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	9
75	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	11
76	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	12
77	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	10
78	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	8
79	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	14
80	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	13
81	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	18
82	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	14
83	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	16
84	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	10
85	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	9
86	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	11
87	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	12
88	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	10
89	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	8
90	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	7
91	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6
92	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	7
93	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	16
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	14
95	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	16
JUMLAH	91	65	59	54	53	48	49	51	50	50	40	56	49	40	51	44	49	52	49	50	76	1126

Lampiran 10

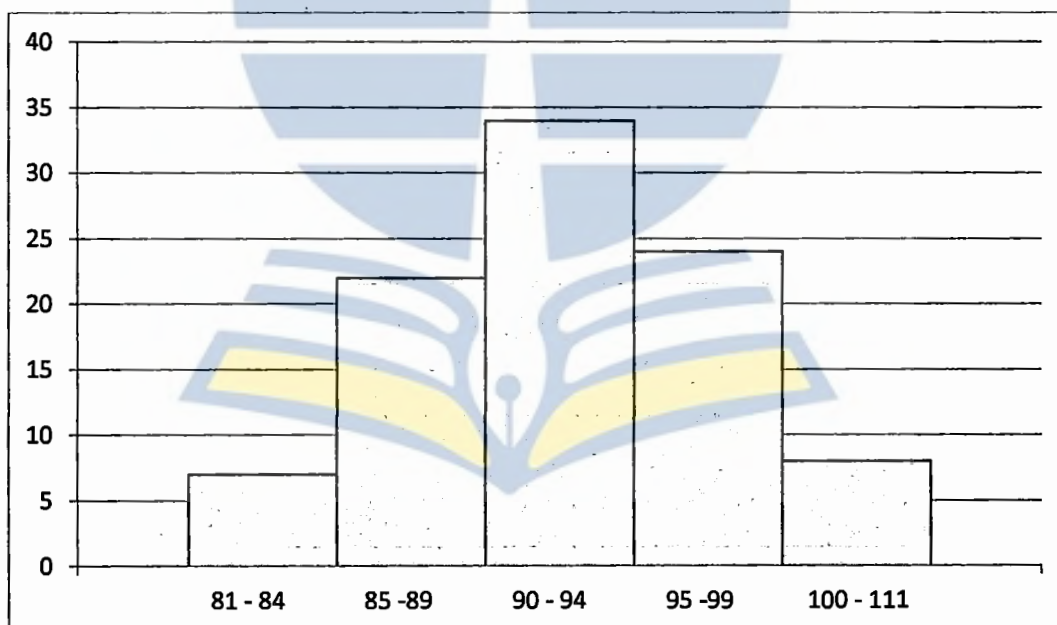
Perhitungan Statistik Deskriptif

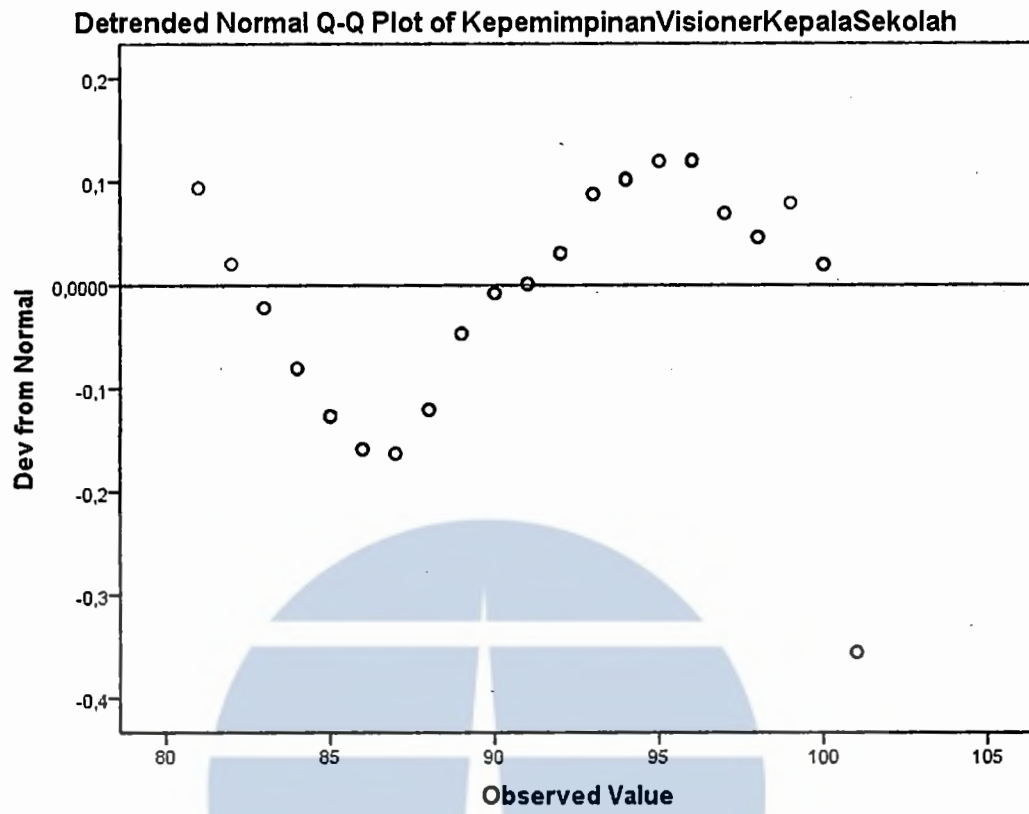
Descriptives				
			Statistic	Std. Error
KepemimpinanVisionerKepalaSekolah	Mean		92,0421	,51100
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	91,0275	
		Upper Bound	93,0567	
	5% Trimmed Mean		92,1053	
	Median		92,0000	
	Variance		24,807	
	Std. Deviation		4,98063	
	Minimum		81,00	
	Maximum		101,00	
	Range		20,00	
	Interquartile Range		8,00	
	Skewness		-,157	,247
	Kurtosis		-,823	,490



Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	81-84	7	7
2.	85-89	22	23
3.	90-94	34	36
4.	95-99	24	25
5.	100-111	8	9
	Jumlah	95	100

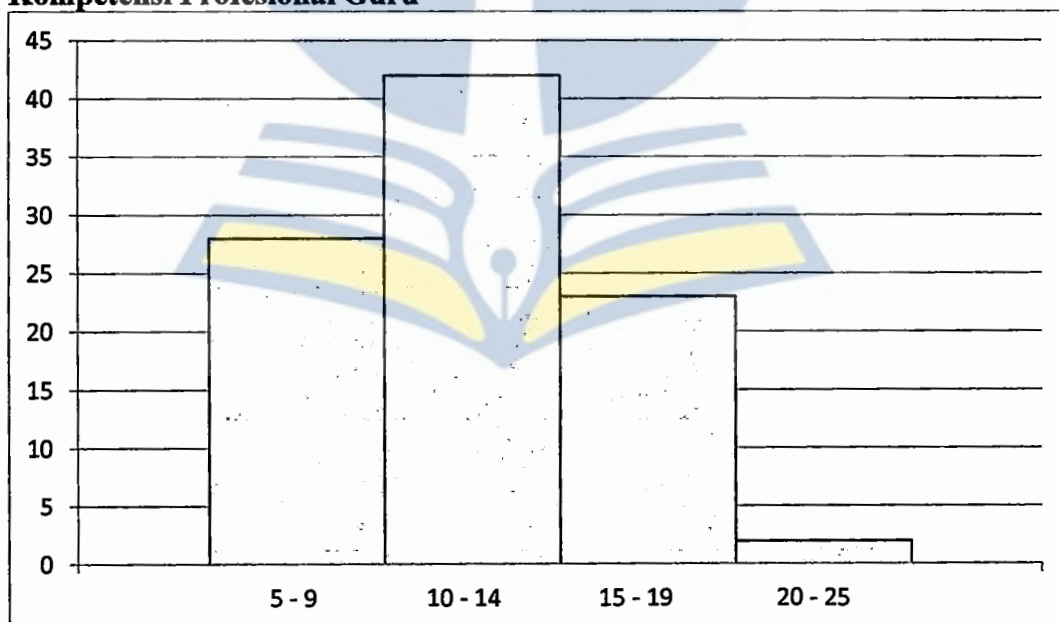
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

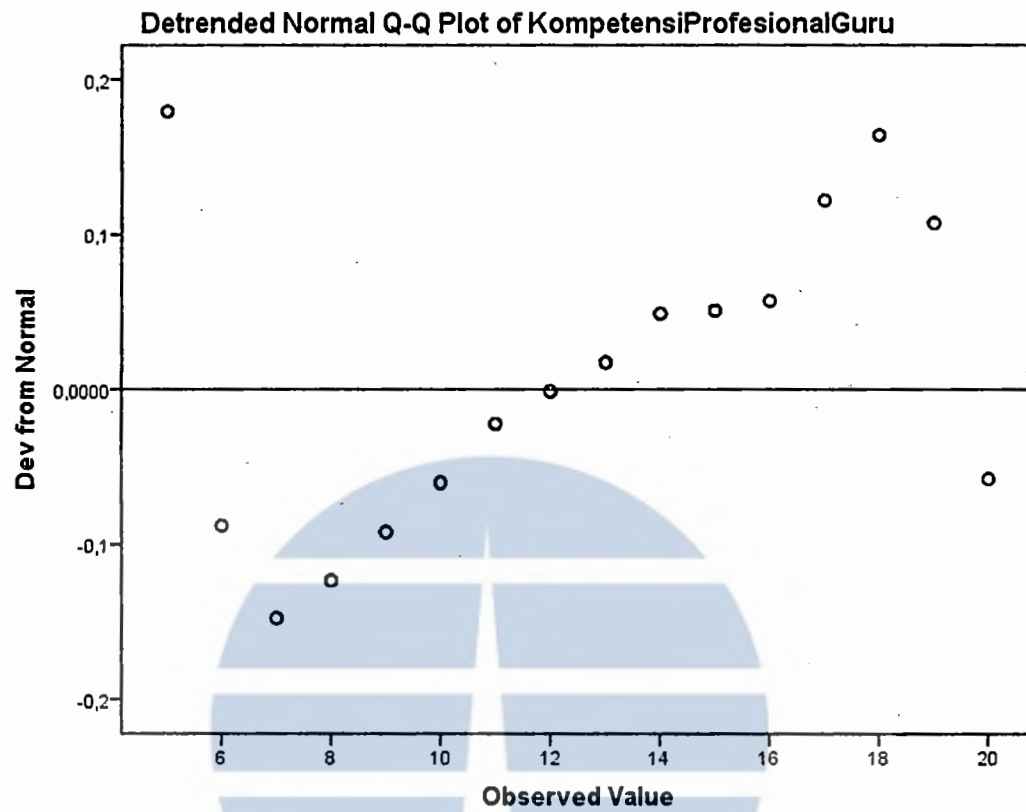


Descriptives

			Statistic	Std. Error
KompetensiProfesionalGuru	Mean		11,8526	,39876
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	11,0609	
		Upper Bound	12,6444	
	5% Trimmed Mean		11,8041	
	Median		12,0000	
	Variance		15,106	
	Std. Deviation		3,88661	
	Minimum		5,00	
	Maximum		20,00	
	Range		15,00	
	Interquartile Range		6,00	
	Skewness		,109	,247
	Kurtosis		-,741	,490

Kompetensi Profesional Guru



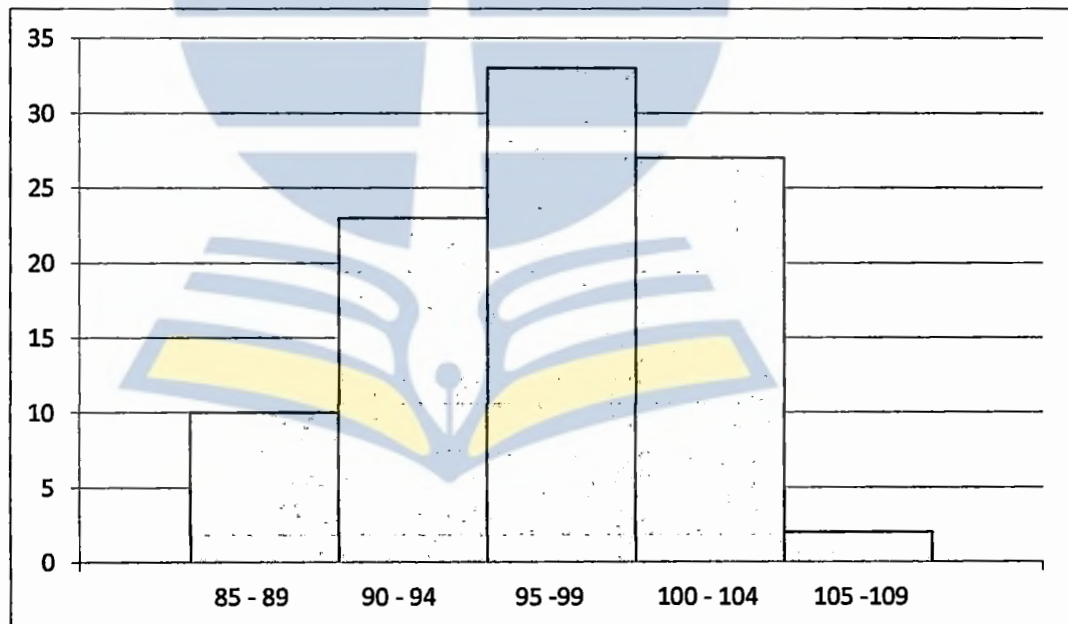


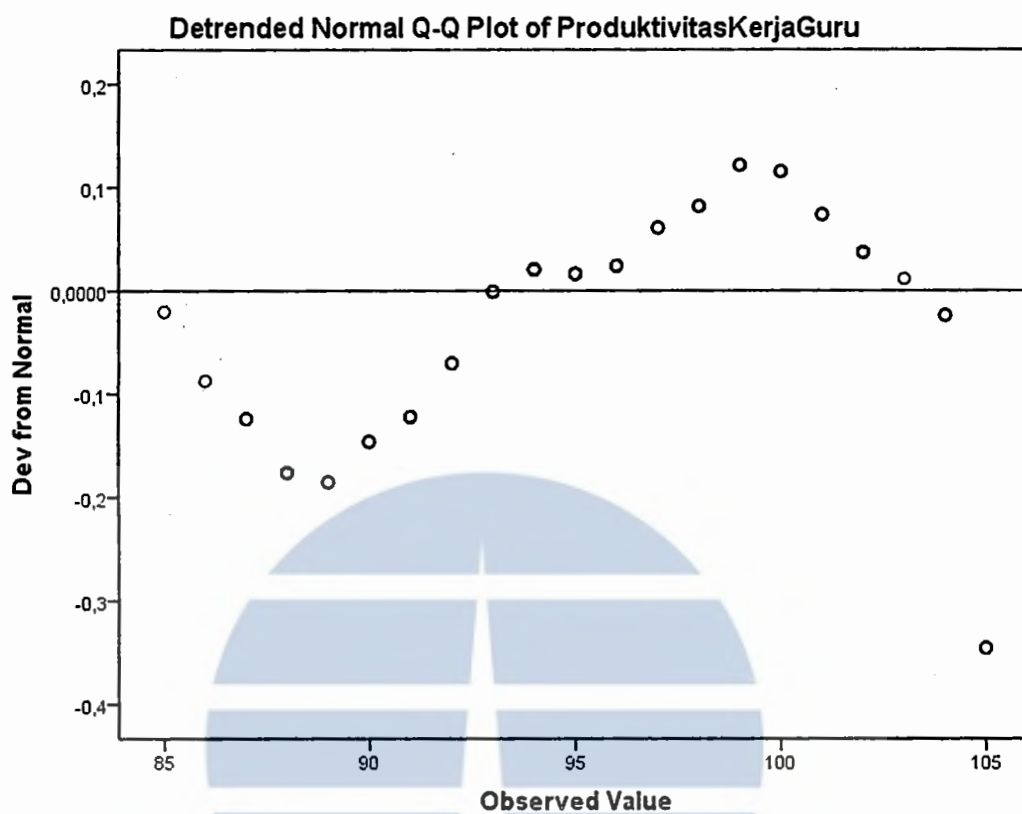
Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional Guru

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	5-9	28	30
2.	10-14	42	44
3.	15-19	23	24
4.	20-25	2	2
	Jumlah	95	100

Descriptives

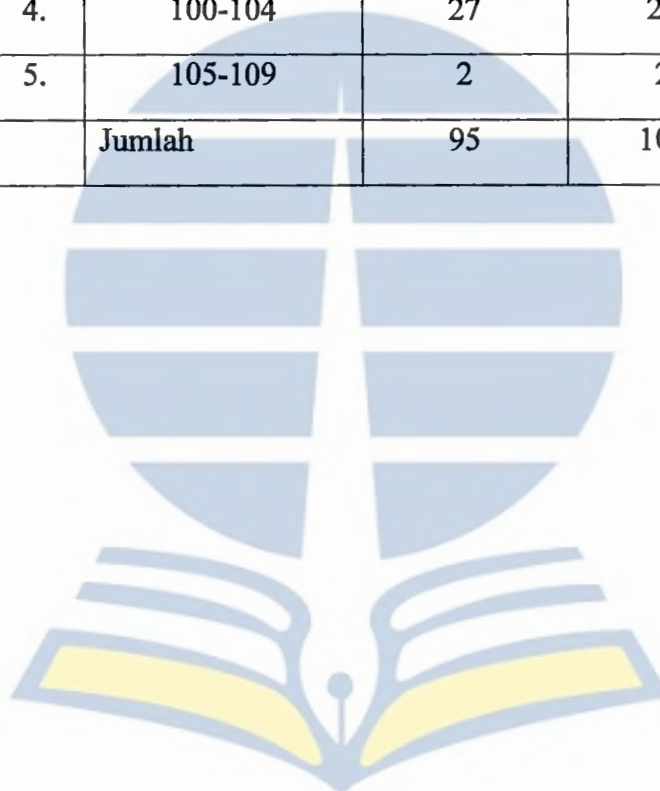
	Statistic	Std. Error
ProduktivitasKerjaGuru Mean	96,2632	,49572
95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	95,2789	
Upper Bound	97,2474	
5% Trimmed Mean	96,3509	
Median	96,0000	
Variance	23,345	
Std. Deviation	4,83166	
Minimum	85,00	
Maximum	105,00	
Range	20,00	
Interquartile Range	7,00	
Skewness	-,247	,247
Kurtosis	-,644	,490





Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja Guru

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	85-89	10	11
2.	90-94	23	24
3.	95-99	33	35
4.	100-104	27	28
5.	105-109	2	2
	Jumlah	95	100



Lampiran 11

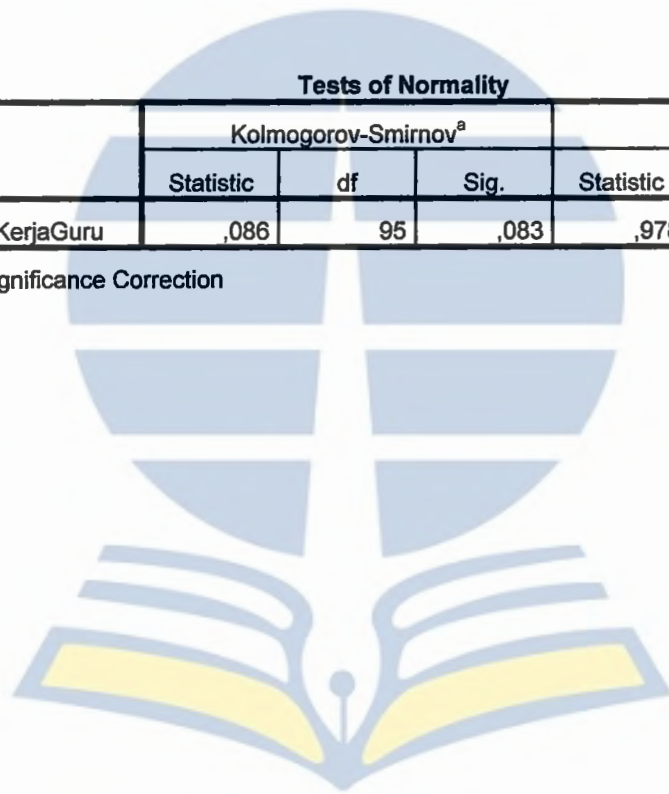
Test normality

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	,084	95	,091	,975	95	,068

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Kerja Guru	,086	95	,083	,978	95	,103

a. Lilliefors Significance Correction



Lampiran 12

Uji Homogenitas

ONEWAY ProduktivitasKerjaGuru BY KompetensiProfesionalGuru
/STATISTICS HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Test of Homogeneity of Variances

ProduktivitasKerjaGuru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,682	9	85	,723

ONEWAY ProduktivitasKerjaGuru BY KepemimpinanVisionerKepalaSekolah
/STATISTICS HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Test of Homogeneity of Variances

ProduktivitasKerjaGuru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,064	17	70	,405

Lampiran 13
Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	11,085	2,781		3,986	,000	5,562	16,607
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	,925	,030	,954	30,674	,000	,866	,985

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaGuru

Variabel	B	T	Sig.	t-tabel
Kepemimpinan Visioner	0,925	30,674	0,001	1,66

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerjaGuru *	Between (Combined) Groups	2040,532	20	102,027	49,061	,000
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	Linearity	1997,030	1	1997,030	960,305	,000
	Deviation from Linearity	43,502	19	2,290	1,101	,368
	Within Groups	153,889	74	2,080		
Total		2194,421	94			

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,910	,909	1,45688

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaGuru

Variabel Pengendali	r parsial	r ²	t _{hitung}	t _{tabel}	
				0,05	0,01
X ₁	0,857	0,734	30,674	1,98	2,62

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	83,695	,839		99,775	,000	82,029	85,361
KompetensiProfesionalGuru	1,060	,067	,853	15,760	,000	,927	1,194

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaGuru

	B	T	Sig.	t-tabel
Kompetensi Profesional	0,760	15,760	0,001	1,66

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ProduktivitasKerjaGuru *	Between (Combined)	1706,947	15	113,796	18,442	,000
KompetensiProfesionalGuru	Groups	Linearity	1	1596,610	258,747	,000
	Deviation from Linearity	110,338	14	7,881	1,277	,240
	Within Groups	487,474	79	6,171		
	Total	2194,421	94			

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,725	2,53537

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,725	2,53537

a. Predictors: (Constant), KompetensiProfesionalGuru

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaGuru

Variabel Pengendali	r parsial	r ²	t _{hitung}	t _{tabel}	
				0,05	0,01
X ₂	0,440	0,193	15,760	1,98	2,62

Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standardize	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	d Coefficients		d Coefficients			Lower Boun	Upper Boun
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	24,241	3,758		6,450	,000	16,776	31,706
KepemimpinanVisionerKepalaSekolah	,746	,047	,769	15,926	,000	,653	,839
KompetensiProfesionalGuru	,282	,060	,227	4,703	,000	,163	,402

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaGuru

ANOVA^c

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2035,294	2	1017,647	588,357	,000 ^b
Residual	159,127	92	1,730		
Total	2194,421	94			

a. Predictors: (Constant), KepemimpinanVisionerKepalaSekolah, KompetensiProfesionalGuru

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaGuru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,963 ^b	,927	,926	1,31516

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,82895071
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,043
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,704
Asymp. Sig. (2-tailed)		,704

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,65741180
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,051
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,746
Asymp. Sig. (2-tailed)		,635

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Lampiran 14

TABEL-TABEL KONSULTASI
TABEL NILAI KRITIK "r" PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,818	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
			29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
			30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
			31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
6	0,811	0,917	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
7	0,754	0,874	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
8	0,707	0,834	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
9	0,666	0,798	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
10	0,632	0,765	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
11	0,602	0,735	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
12	0,576	0,708	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
13	0,553	0,684	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
14	0,532	0,661	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
15	0,514	0,641	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
16	0,497	0,623	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
17	0,482	0,606	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
18	0,468	0,590	43	0,301	0,389			
19	0,456	0,575	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
20	0,444	0,561	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
21	0,433	0,549	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
22	0,423	0,537	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
23	0,413	0,526	48	0,284	0,368			
24	0,404	0,515	49	0,281	0,364			
25	0,396	0,505	50	0,279	0,361	1000	0,062	0,081

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2007, h. 339

TABEL NILAI DISTRIBUSI t

Dk	α Untuk Uji Dua Pihak					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
	α Untuk Uji Satu Pihak					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0,816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0,765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0,741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0,727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	0,718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0,711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	0,706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	0,703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	0,700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	0,697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	0,695	1.356	1.782	2.178	2.681	3.055
13	0,694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0,692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0,691	1.341	1.753	2.132	2.623	2.947
16	0,690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0,689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	0,688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	0,688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	0,687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	0,686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	0,686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	0,685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	0,685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	0,684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	0,684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	0,684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	0,683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	0,683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	0,683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	0,681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	0,679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	0,677	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
	0,674	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2007, h.

338