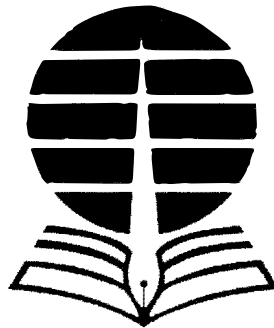




**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH MANAJEMEN SEKOLAH DAN KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA  
SMP NEGERI LONG IKIS KABUPATEN PASER**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**KASMUJI**

**NIM. 500897353**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan  
Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis  
Kabupaten Paser  
adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun  
dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Samarinda, Juli 2018  
Yang Menyatakan,



(KASMUJI.)  
NIM 500897353

## ABSTRAK

### PENGARUH MANAJEMEN SEKOLAH DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI LONG IKIS KABUPATEN PASER

**Kasmuji**  
[kasmujibapake@yahoo.com](mailto:kasmujibapake@yahoo.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Rendahnya kinerja guru dan mutu pendidikan menjadi permasalahan saat ini yang dihadapi oleh hampir semua sekolah di Kabupaten Paser, termasuk di Kecamatan Long Ikis. Tujuan penelitian ini: Untuk mengetahui pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis. Untuk mengetahui pengaruh ke-pemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Long Ikis. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tersebar di 7 (tujuh) SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser dengan masa kerja lima tahun lebih, sebanyak 80 orang pegawai. Sampel penelitian diambil dari semua populasi. Posedur pengumpulan data penelitian dilakukan dengan kuesioner, dengan instrumen sebanyak 30 item pernyataan. Sedangkan analisis datanya adalah secara kuantitatif dengan teknik statistik deskriptif, analisis korelasi dan regresi sederhana, serta analisis korelasi dan regresi berganda. Dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24.0. Hasil penelitian adalah: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada taraf kepercayaan 0,05 manajemen sekolah terhadap kinerja guru, terbukti korelasi Pearson  $R = 0,824$ , nilai  $R^2 = 0,680$  atau 68,0%. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada taraf kepercayaan 0,05 kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ditunjukkan  $R = 0,820$ , nilai  $R^2 = 0,672$  atau 67,2% (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada taraf kepercayaan 0,05 manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi berganda ( $R$ ) = 0,844 atau koefisien determinasinya ( $R^2$ ) = 0,713 atau 71,3%. Kesimpulan: Manajemen sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis mendapat pengaruh positif dan signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis mendapat pengaruh positif dan signifikan. Manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis mendapat pengaruh positif dan signifikan.

**Kata kunci** : manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru.

## ABSTRACT

### INFLUENCE OF SCHOOL MANAGEMENT AND LEADERSHIP HEAD OF SCHOOL TO TEACHER PERFORMANCE ON SMP NEGERI LONG IKIS PASER DISTRICT

**Kasmuji**

kasmujibapake@yahoo.com

Graduate Program  
Universitas Terbuka

The low performance of teachers and the quality of education are the current problems faced by almost all schools in Paser Regency, including in the District of Long Ikis. The purpose of this study: To determine the effect of school management on the performance of teachers in Long Ikis Junior High School. To determine the influence of the principal's leadership on the performance of teachers in Long Ikis Junior High School. To find out the influence of school management and the leadership of school principals on the performance of teachers of Long Ikis Junior High School. Quantitative descriptive research type. The population in the study were Civil Servant Teachers (PNS) spread over 7 (seven) Paser District Long Ikis Junior High Schools with more than five years of service, as many as 80 employees. Research samples were taken from all populations. Data collection procedures were carried out by questionnaire, with 30 items of instruments as statements. While the data analysis is quantitatively with descriptive statistical techniques, correlation analysis and simple regression, and correlation and multiple regression analysis. By processing data using the SPSS version 24.0 program. The results of the study are: (1) there is a positive and significant influence on the 0.05 trust level of school management on teacher performance, proven Pearson correlation  $R = 0.824$ , R square value ( $R^2$ ) = 0.680 or 68.0%. (2) there is a positive and significant influence on the 0.05 leadership confidence in the principal's performance on teacher performance, shown by  $R = 0.820$ , R square value ( $R^2$ ) = 0.672 or 67.2% (3) there is a positive and significant influence on 0.05 confidence in school management and principal leadership simultaneously on teacher performance, this is indicated by the multiple regression coefficient ( $R$ ) = 0.844 or the determination coefficient ( $R^2$ ) = 0.713 or 71.3%. Conclusion: School management towards the performance of teachers of Long Ikis State Junior High School has positive and significant influence. The principal's leadership of the teacher's performance in the Long Ikis State Junior High School had a positive and significant influence. School management and the principal's leadership together on the performance of the teachers of Long Ikis State Junior High School had a positive and significant influence.

**Keywords:** *school management, principal leadership, teacher performance*



## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser

Penyusun TAPM : **KASMUJI**  
 NIM : 500897353  
 Program Studi : MPDR  
 Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,

**Dr. Tita Rositta, M.Pd.**  
 NIP. 19601003 198601 2 001

**Prof. Dr. H. Muh. Amir Masruhim, M.Kes.**  
 NIP. 19601027 198503 1 003

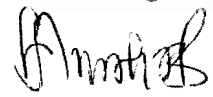
Penguji Ahli,


  
**Prof. Dr. Tatang Herman, M.Ed.**  
 NIP. 19611011 199101 1 001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana  
 Pendidikan Keguruan

**Dekan** Fakultas Keguruan dan  
 Ilmu Pendidikan

  
**Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.**  
 NIP. 19600821198601 2 001

  
**Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.**  
 NIP. 19690405 199403 1 002

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PENGESAHAN

Nama : **KASMUJI**  
NIM : 500897353  
Program Studi : MPDR  
Judul TAPM : Pengaruh Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Komisi Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi MPDR Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 11 Agustus 2018  
W a k t u : 13.30-15.00 wita

Dan telah dinyatakan LULUS

KOMISI PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji  
Nama : **Dr. Sri Listyarini, M. Ed.**

Tandatangan

Penguji Ahli  
Nama : **Prof. Dr. Tatang Herman, M. Ed.**

Pembimbing I

Nama : **Prof. Dr. H. Muh. Amir Masruhim, M.Kes.**

Pembimbing II

Nama : **Dr. Tita Rositta, M.Pd.**

## KATA PENGANTAR

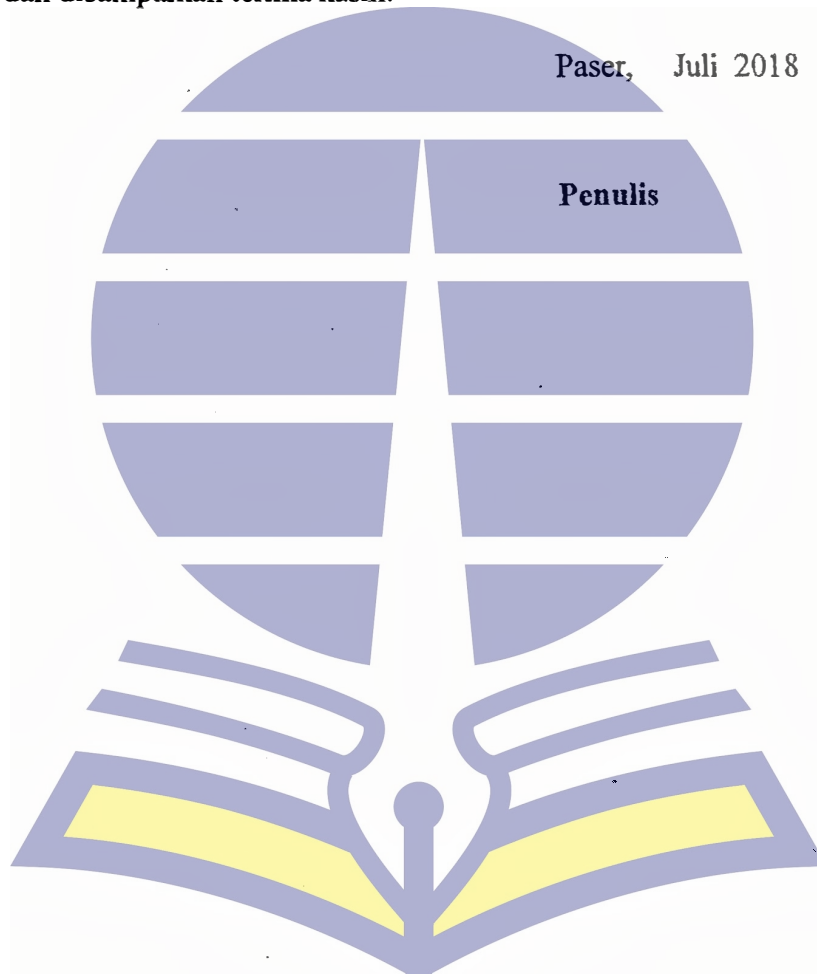
Segala Puji dan Syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan sehingga penulisan TAPM diselesaikan. TAPM ini berjudul “Pengaruh Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser” yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan derajat Magister Program Pasca Sarjana, program Studi Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan TAPM ini terutama kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus, Ph.D. Rektor Universitas Terbuka.
2. Bapak Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Ibu Dr. Amalia Sapriati, M.A. Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan dan Pengelola Program Magister Pendas pada FKIP-UT.
4. Bapak Drs. Rusna Ristasa, M.Pd. Kepala UPBJJ-UT Samarinda dan staf serta seluruh Dosen pembimbing Magister Pendidikan Dasar.
5. Bapak Prof. Dr. H. Muh. Amir Masruhim, M.Kes. Universitas Mulawarman Samarinda sebagai pembimbing satu yang memberikan bimbingan dan selalu memberi motivasi dalam penyusunan TAPM ini sehingga selesai tepat waktu.
6. Ibu Dr. Tita Rosita, M.Pd. Universitas Terbuka/UT Jakarta sebagai pembimbing dua yang memberikan bimbingan dan dukungan dalam penyusunan TAPM ini.
7. Istri dan anak yang selalu memberikan spirit, memberikan dukungan pikiran, doa dan semangat atas penulisan TAPM ini.

8. Teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu telah memberikan motivasi dan atas kerjasamanya selama perkuliahan.

Kritik dan saran atas penyempurnaan penulisan TAPM ini sangat kami harapkan dan disampaikan terima kasih.







## DAFTAR ISI

Abstrak .....	i
Lembar Persetujuan .....	ii
Lembar Layak Uji .....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Riwayat Hidup .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Teori .....	11
1. Manajemen .....	11
2. Kepemimpinan .....	19
3. Kinerja Guru .....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Berpikir .....	39
D. Operasionalisasi Variabel .....	40

E. Hipotesis.....	42
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Desain Penelitian .....	44
B. Populasi dan Sampel .....	44
C. Instrumen Penelitian .....	45
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	47
1. Langkah-Langkah Penelitian .....	47
2. Metode Pengumpulan Data .....	48
3. Indikator Penelitian .....	50
4. Jenis dan Sumber Data .....	55
E. Pengujian Data .....	56
1. Uji Coba Instrumen .....	56
2. Uji Persyaratan Analisis .....	61
F. Metode Analisis Data .....	64
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
A. Deskripsi Obyek Penelitian .....	68
B. Hasil Penelitian .....	79
1. Hasil Pengujian Persyaratan Analisis .....	79
a. Uji Normalitas Data .....	80
b. Uji Linieritas .....	81
c. Uji Homogenitas .....	83
d. Uji Multikolinieritas .....	84
e. Uji Autokorelasi .....	86
2. Hasil Pengujian Hipotesis .....	87

C. Pembahasan .....	101
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....	114
A. Kesimpulan .....	114
B. Saran .....	115
DAFTAR PUSTAKA.....	116



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Kerangka berpikir .....	40
4.1. Diagram Kisaran Skor Kinerja Guru .....	74
4.2. Diagram Kisaran Skor Manajemen Sekolah .....	76
4.3. Diagram Kisaran Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	79



## DAFTAR TABEL

<b>TABEL</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Penelitian Terdahulu .....	34
3.1. Data Guru SMP Negeri Long Ikis Masa Kerja 5 Tahun .....	45
3.2. Penentuan Skor Angket .....	46
3.3. Matrik kisi-kisi .....	50
3.4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	68
4.1. Hasil Analisis Deskriptif Data Variabel Kinerja Guru .....	72
4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) .....	73
4.3. Hasil Analisis Deskriptif Data Manajemen Sekolah .....	75
4.4. Distribusi Frekuensi Manajemen Sekolah ( $X_1$ ) .....	76
4.5. Hasil Analisis Deskriptif Data Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	77
4.6. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) .....	78
4.7. Hasil Analisis Uji Normalitas .....	81
4.8. Hasil Uji Linieritas $X_1$ dan Y .....	82
4.9. Hasil Uji Linieritas $X_1$ dan Y .....	83
4.10. Hasil Output Pada Uji T .....	84
4.11. Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	85
4.12. Hasil Pengujian Outokorelasi $X_1$ dan $X_2$ dengan Y .....	87
4.13. Korelasi antara Variabel $X_1$ dan Y .....	88
4.14. Analisis Varian Uji Segnifikan Linieritas Variabel $X_1$ dan Y .....	90



4.15. Uji Keberartian Koefisien Regresi Linier Variabel $X_1$ dan Y .....	90
4.16. Korelasi antara Variabel $X_2$ dan Y .....	92
4.17. Analisis Uji Seg Linieritas Persamaan Regresi Variabel $X_2$ dan Y .....	93
4.18. Uji Keberartian Koefisien Reg Linier Variabel $X_2$ dan Y .....	94
4.19. Korelasi antara variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	96
4.20. Uji Keberartian Koefisien Regresi Berganda Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y ..	97
4.21. Ringkasan Analisis Regresi Berganda Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	99
4.22. Peringkat Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	100



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Matrik Kisi-kisi penyebaran Variabel
- Lampiran 2 Uji Coba Instrumen Manajemen Sekolah
- Lampiran 3 Uji Coba Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 4 Uji Coba Instrumen Kinerja Guru
- Lampiran 5 Data Uji Coba Instrumen Manajemen Sekolah
- Lampiran 6 Data Uji Coba Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 7 Data Uji Coba Instrumen Kinerja Guru
- Lampiran 8 Hasil SPSS Validitas Instrumen Manajemen Sekolah
- Lampiran 9 Hasil SPSS Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 10 Hasil SPSS Validitas Instrumen Kinerja Guru
- Lampiran 11 Hasil Reliabilitas Instrumen Manajemen Sekolah
- Lampiran 12 Hasil Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 13 Hasil Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru
- Lampiran 14 Koesioner A (Manajemen Sekolah)
- Lampiran 15 Koesioner B (Kepemimpinan Kepala Sekolah)
- Lampiran 16 Koesioner C (Kinerja Guru)
- Lampiran 17 Data Koesioner Manajemen Sekolah
- Lampiran 18 Data Koesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 19 Data Koesioner Kinerja Guru
- Lampiran 20. Rangkuman Data Mentah Hasil Penelitian
- Lampiran 21. Hasil Analisis Deskriptif Data Variabel Kinerja Guru
- Lampiran 22. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Lampiran 23. Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian Variabel  $X_1$

Lampiran 24 Tabel Distribusi Frekuensi Manajemen Sekolah

Lampiran 25 Hasil Analisis Deskriptif data Variabel  $X_2$

Lampiran 26 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel  $X_2$

Lampiran 27 Uji Normalitas Data

Lampiran 28 Uji Linieritas Manajemen Sekolah ( $X_1$ ) Dan ( $Y$ )

Lampiran 29 Uji Linieritas data  $X_2$  dan  $Y$

Lampiran 30 Uji Homogenitas Dengan Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 31 Hasil Pengujian Multikolinieritas

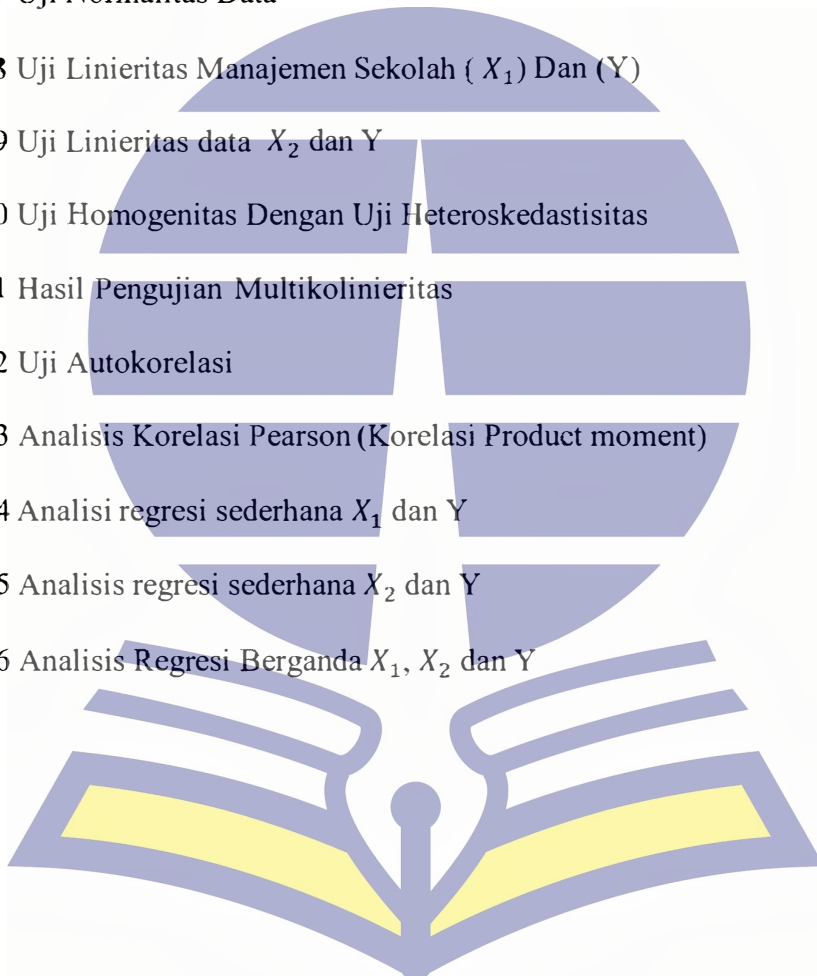
Lampiran 32 Uji Autokorelasi

Lampiran 33 Analisis Korelasi Pearson (Korelasi Product moment)

Lampiran 34 Analisi regresi sederhana  $X_1$  dan  $Y$

Lampiran 35 Analisis regresi sederhana  $X_2$  dan  $Y$

Lampiran 36 Analisis Regresi Berganda  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan pokok manusia dan merupakan proses yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup. Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan sepiritual keagamaan, pengembangan diri, kepribadian, kecerdasan, aklak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Pendidikan yang dikelola dengan baik akan menghasilkan lulusan berupa sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang mampu bersaing dalam era globalisasi saat ini di tingkat nasional maupun internasional. Sumber daya manusia rendah akan menghambat pembangunan, bahkan seberapa besar kekayaan alam/sumber daya alam yang kita miliki, sarana prasarana cukup memadai jika dikelola oleh sumber daya manusia yang rendah hasilnya tidak akan maksimal. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maka pendidikan diharapkan bisa menjadi sarana dalam peningkatan sumber daya.

Menurut Syafaruddin (dalam Djunaidi, 2017:92) ada beberapa faktor yang menyebabkan mutu pendidikan rendah terletak pada unsur-unsur kurikulum,

sumber daya ketenagaan, sarana dan fasilitas, manajemen sekolah, pembiayaan pendidikan, kepemimpinan.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain dengan melaksanakan program pengembangan kurikulum, pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, penataran dan pelatihan guru, seminar pendidikan dan sebagainya. Namun demikian belum berhasil secara maksimal meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam pengembangan kurikulum, pemerintah telah melaksanakan penggantian kurikulum tingkat satuan pendidikan dari kurikulum 2006 menjadi kurikulum 2013 yang telah disempurnakan diharapkan diharapkan tidak hanya cerdas dalam intelektual saja namun juga cerdas dalam aspek emosi, sosial dan spiritual.

Kurikulum 2013 yang diterapkan sekarang merupakan penyempurnaan kurikulum 2013 yang sempat tertunda pelaksanaannya dengan alasan berbagai hal. Kurikulum 2013 dilaksanakan secara bertahap dan belum semua sekolah melaksanakan, namun untuk tahun pelajaran 2018-2019 untuk wilayah Kabupaten Paser semua sekolah harus sudah melaksanakan.

Mengingat persiapan sudah memadai mulai dari pelatihan guru mata pelajaran dengan model klaster, menyiapkan sarana seperti alat peraga dan buku kurikulum 2013 melalui anggaran dana Bantuan Operasional Sekolah Nasional (BOSNAS) sebesar 20%. Dana tersebut khusus untuk pembelian buku siswa, buku guru dan buku penunjang lainnya yang berkaitan kurikulum 2013 yang diterapkan disekolah.



Sekolah adalah lembaga formal yang memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan diberbagai jenjang pendidikan yang nantinya akan menghasilkan sumber daya yang hebat. Sekolah merupakan salah satu alternatif sarana dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Untuk mencapai hal tersebut perlu tenaga pendidik/guru yang memenuhi standar kompetensi yang diharapkan.

Guru merupakan komponen utama dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah secara profesional dan berperan penting dalam pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah sehingga berhasil dengan baik. Guru merupakan kunci utama dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Kesiapan guru dalam melaksanakan tugas utama tentunya harus didukung dengan penerapan manajemen sekolah yang baik sesuai dengan amanah UU.

Sejak diberlakukan UU otonomi daerah terjadi desentralisasi pendidikan dengan adanya pelimpahan sebagian kewenangan pemerintah pusat kepada daerah, termasuk kewenangan dalam pengelolaan pendidikan. Salah satu pendekatan pengelolaan pendidikan yang diterapkan adalah pendekatan pengelolaan berdasarkan sekolah. Dikenal dengan istilah *school based management*

(manajemen berbasis sekolah). Dalam hal ini sekolah diberikan kewenangan yang sangat besar untuk mengelola sekolah secara mandiri sesuai kondisi sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer tingkat atas di sekolah bertanggung jawab dalam mengelola sekolah dengan menerapkan manajemen sekolah.

Manajemen sekolah merupakan proses pencapaian hasil tertentu dengan mendaya gunakan sumberdaya yang tersedia di sekolah secara efektif dan efisien. Kemampuan/keahlian kepala sekolah dalam menerapkan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan pegawai, pengarahan, pengkoordinasian, pelaporan, pembuatan anggaran, dan pengawasan, akan membawa keberhasilan sekolah dengan baik. Manajemen sekolah yang efektif tergantung dari kiprah lembaga yang terkait dari tingkat pusat, tingkat daerah, masyarakat lokal dan stap sekolah serta berbagai pihak lainnya. Untuk dapat melaksanakan peran dengan baik kepala sekolah harus dapat memdayagunakan sumber daya yang tersedia dengan cara yang paling produktif (efektif dan efisien). Kepala sekolah selain sebagai manajer juga sebagai *leader*/pemimpin sekolah.

Kepala sekolah sebagai *leader*/pemimpin di sekolah harus memiliki lima standar kompetensi (kepribadian, manjerial, kewirausahaan, supervisi, sosial) sehingga berhasil dalam memimpin sekolah. Keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatur tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala sekolah merupakan kunci utama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan dan fungsi sekolah sehingga bisa tercapai dengan baik. Kebijakan dan kecakapan kepala sekolah akan menentukan mutu sekolah. Kepala sekolah

bertugas mengelola dan mengatur organisasi sekolah dan bekerja sama dengan guru dalam pelaksanaan kegiatan pengajaran dan pembelajaran disekolah. Keberhasilan pengajaran dan pembelajaran di sekolah suatu bukti kinerja guru sangat baik. Kepemimpinan kepala sekolah baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang diikuti meningkatnya mutu pendidikan.

Penelitian dari Muizu dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa kepemimpinan, berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara (Muizu, 2014:13).

Selanjutnya penelitian Septiana dan kawan-kawan dengan judul Pengaruh “Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari” menyatakan Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Septiana, dkk, 2013:117).

Penelitian Satriadi dengan judul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Tanjungpinang” terdapat hubungan/ kinerja guru yang sangat kuat antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X), dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tanjungpinang sebesar 0,826 atau mempunyai pengaruh langsung sebesar 68,2%. Dalam hal ini dapat diterjemahkan jika kepemimpinan Kepala Sekolah baik, kinerja guru baik (Satriadi, 2016:133).

Kepala Sekolah harus mempunyai kemampuan dalam manajerial, keahlian dalam *leader*/memipin sekolah, memiliki komitmen tinggi, cakap dalam melaksanakan tugasnya, menjadi suritauladan bagi guru, siswa dan masyarakat. Kepala sekolah harus mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kepribadian, kemampuan dan ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai agen perubahan dalam sekolah mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah maka kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mempunyai *leadership* yang baik. Kepemimpinan yang baik adalah kepala sekolah yang mampu dan dapat mengelolah sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dan sumber daya manusia hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen sekolah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diharapkan mampu memberikan iklim yang baik terhadap kinerja guru. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah.

Rendahnya kinerja guru dan mutu pendidikan menjadi permasalahan yang dihadapi dunia pendidikan saat ini oleh hampir semua sekolah di Kabupaten Paser, termasuk sekolah di Kecamatan Long Ikis. Berdasarkan data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser bahwa hasil Ujian Nasional jenjang SMP tahun 2016 dengan nilai rata-rata 5,3 dan kinerja guru di Kabupaten Paser

sangat rendah terbukti dengan hasil UKG (Uji Kompetensi Guru) dari 90 peserta, hanya 27 atau 30% peserta yang lulus, dan 63 guru atau 70% dinyatakan tidak lulus. Untuk itu perlu dicari solusinya sehingga masalah tersebut bisa teratasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah diantaranya adalah manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, diklat, lingkungan kerja, motivasi, disiplin, balas jasa, keadaan ekonomi keluarga, sarana prasarana, tempat tinggal, yang ada pada masing-masing sekolah.

Masalah kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak, karena akibatnya akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru agar lebih baik. Dengan memberikan pendidikan dan pelatihan serta memberikan insentif/tambahan penghasilan dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Tambahan penghasilan dari pemerintah pusat berupa tunjangan sertifikasi, tunjangan khusus bagi guru yang bertugas di daerah khusus/terpencil dan semi terpencil dan tambahan penghasilan bagi yang belum sertifikasi. Dari pemerintah daerah berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada semua pegawai negeri yang besarnya berdasarkan golongan. Penghasilan meningkat diharapkan agar kinerja pegawai/guru akan lebih baik lagi.

Kinerja guru sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam menjalankan aktifitas pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat dari seberapa besar persyaratan kompetensi dapat dipenuhi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial,



dan kompetensi profesional. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya, mampu mengabdikan secara optimal dan baik kinerjanya. Kinerja guru yang baik akan terlihat pada ketercapaian program sekolah.

Salah satu indikator program sekolah dianggap baik sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai ujian nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100% dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Padahal belum tentu keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru.

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka batasan masalah terkait penelitian ini pengaruh manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser.

Dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas banyak kendala yang dihadapi antara lain faktor dari dalam guru yaitu beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru yang kurang baik yaitu: (a) guru terlambat datang dengan berbagai alasan, (b) guru keluar masuk kelas pada saat pelajaran masih berlangsung, (c) banyak ditemukan guru tidak memiliki program pembelajaran, (d) guru terlambat masuk kelas dan mengakhiri sebelum pergantian jam, (e) masih ada guru yang pura-pura disiplin cari perhatian kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah manajemen sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Long Ikis?
- b. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Long Ikis ?
- c. Apakah manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Long Ikis ?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis.
2. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis.
3. Pengaruh manajemen sekolah dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis.

## D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Apabila ditemukan hubungan yang signifikan antara variabel manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru-guru SMP Negeri

Long Ikis dapat digunakan sebagai masukan bagi pelaksanaan, baik kepala sekolah maupun kepala dinas pendidikan dan kebudayaan.

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam mengkaji kembali dan sekaligus memperbaiki kinerja dalam tugas sebagai pendidik.
- b. Diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi informasi masukan pihak-pihak terkait dalam pendidikan untuk meningkatkan penerapan manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.
- c. Diharapkan temuan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang menaruh minat terhadap penelitian manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A Kajian Teori

##### 1 Manajemen

###### a. Pengertian manajemen

Terry (dalam Kurniatun, 2016:53) mendefinisikan bahwa manajemen adalah suatu proses terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Definisi tersebut bahwa manajemen mencakup tindakan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan dalam mencapai sasaran ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Gibson (2003:1) bahwa “manajemen berasal dari kata *to manage*, artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola”. Pengertian tersebut manajemen merupakan cara mengatur, berbagai unsur-unsur manajemen yaitu (*man, money, methode, machines, materials* dan *market*). Pendapat Arikunto (2007:2) bahwa “manajemen berasal dari bahasa Belanda yaitu *administrare* yang berarti tata usaha”. Pengertian administrasi menunjukkan pekerjaan tulis-menulis di kantor. Menurut The Liang Gie (dalam Arikunto, 2007:3), mengartikan manajemen adalah proses penyelenggaraan setiap usaha kerjasama sekelompok manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya .

“Manajemen adalah kemampuan dan ketrampilan seorang manajer untuk melakukan kegiatan bersama-sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi” (Sudjana, 2000:17). Pendapat yang sama disampaikan Stoner (dalam Kurniatun, 2016:53) bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan penggunaan sumberdaya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya Follet (dalam Kurniatun, 2016:53) bahwa manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Nelson (dalam Kurniatun, 2016:53) manajemen adalah ilmu dan seni memadukan ide-ide, fasilitas, proses, bahan dan orang-orang untuk menghasilkan barang/jasa yang bermanfaat dan menjualnya dengan menguntungkan.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa manajemen selalu menyangkut adanya tiga hal yaitu: (1) bekerjasama, (2) dilakukan dua orang atau lebih, (3) adanya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian tersebut menunjukkan adanya usaha kerjasama, dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen terjadi dalam kelompok orang-orang yang bekerja sama dalam sebuah wadah organisasi, bukan pada bekerja dilakukan oleh orang secara sendiri-sendiri atau pribadi.

Jika manajemen diterapkan di sekolah pada lembaga pendidikan maka suatu usaha kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam pendidikan menjadi obyek manajemen pendidikan. Arikunto (2007:4) bahwa “manajemen pendidikan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok orang

dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien”. Pendapat (Burhanuddin, 2016 :41) bahwa:

“Manajemen pendidikan merupakan usaha kerjasama secara rasional dalam pengelolaan sistem pendidikan melalui proses administratif (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian) dengan mendayagunakan sumberdaya dan personal secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya pendidikan pengajaran yang ditetapkan sebelumnya”.

Manajemen pendidikan mempunyai tujuan untuk memberikan fasilitas pembelajaran dan pendidikan bagi anak didiknya dalam melaksanakan pelayanan sebagai suatu proses pembelajaran dalam lembaga pendidikan. Dengan demikian bahwa manajemen pendidikan merupakan usaha kerjasama dalam pengelolaan sistem pendidikan melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian dengan mendayagunakan sumber yang ada secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya pendidikan pengajaran yang telah ditetapkan.

#### b. Fungsi manajemen

Fayol (dalam Kurniatun, 2016:515) bahwa ada lima fungsi manajemen (PO3C), terdiri dari: (a) Perencanaan (*Planning*), (b) Pengorganisasian (*Organizing*), (c) Memerintah (*Commanding*), (d) Pengkoordinasian (*Coordinating*), (e) Pengendalian (*Controlling*). Pendapat Terry (dalam Kurniatun, 2016:516) fungsi pokok manajemen meliputi kegiatan dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Jadi kegiatan dalam suatu



kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan perencanaan yang baik, diorganisasikan dengan rapi, dilaksanakan, serta dievaluasi sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Daft (1991:5) mengungkapkan ada dua makna yang paling penting dalam fungsi manajemen bahwa: “1) Fungsi manajemen dapat diartikan sebagai proses; 2) Pengontrolan sumber daya manusia dan yang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”.

Dengan demikian Fungsi manajemen adalah suatu proses, perencanaan, pengorganisasian dan penggerakkan sumberdaya yang ada dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan upaya menggerakkan orang dan memanfaatkan orang lain dalam kondisi menyenangkan, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis. Dari pengertian tersebut bahwa manajemen merupakan rangkaian kegiatan dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen secara optimal dan upaya menggerakkan, mempengaruhi, mengarahkan dan mengatur sumber daya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### c. Manajemen sekolah

Mulyasa (2007:39), menjelaskan bahwa:

“manajemen sekolah (*School Management*) diartikan suatu pengelolaan substansi-substansi pendidikan di suatu sekolah agar dapat berjalan dengan tertib, lancar, dan benar-benar terintegrasi dalam suatu sistem kerja sama untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

“Manajemen sekolah adalah sebagai suatu bidang studi dan praktek yang terkait dengan operasi organisasi di bidang pendidikan” (Bush & Coleman,

2000:4). “Manajemen kepala sekolah adalah suatu tindakan dalam melakukan tugas dan fungsinya organisasi yang dimiliki oleh pimpinan” (Wahjosumidjo, 2007:432). Menurut Dharma (2007:131) bahwa “fungsi manajemen sekolah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, supervisi dan penilaian”. Pidarta (2004:12) mengemukakan bahwa “fungsi manajemen sekolah secara sederhana yaitu: merencanakan, mengorganisasi, menyusun staf/karyawan, mengarahkan, mengkoordinasi dan mengontrol, dan menyusun anggaran belanja”.

Suryosubroto (2010:16), bahwa “untuk mencapai tujuan pendidikan diperlukan kerja sama antara komite sekolah, tokoh masyarakat, tokoh agama, guru, murid, kepala sekolah, staf tata usaha, alumni dan orang-orang diluar sekolah yang berkepentingan dengan sekolah”.

Dengan demikian manajemen sekolah adalah suatu pengelolaan substansi sekolah oleh kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajemen agar berjalan tertif, lancar dan terintegrasi dalam kerjasama tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Tugas dan fungsi manajemen sekolah pada pokoknya adalah semua bentuk usaha bersama untuk mencapai tujuan sekolah tersebut dengan merancang, mengadakan, dan memanfaatkan sumber-sumber manusia, uang, peralatan dan waktu, serta memberi arah kegiatan kegiatan yang akan dilaksanakan dan tolak ukur keberhasilan yang dicapai sekolah. Dalam hal ini manajemen sekolah menggunakan pendekatan manajemen berbasis sekolah. Sesuai dengan pendapat Mulyasa (2013:122) bahwa “manajemen berbasis sekolah adalah salah satu pendekatan yang digunakan dalam manajemen sekolah”. Manajemen berbasis

sekolah (MBS) adalah salah satu strategi yang ditetapkan sebagai tolak ukur dalam mengembangkan keunggulan dalam pengembangan dan pengelolaan sekolah. Penegasan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 51 ayat 1 bahwa pengelolaan satuan pendidikan dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah.

Menurut Widiastono (dalam Zainuddin, 2008:63) MBS bertujuan untuk memberdayakan sekolah dalam urusan kepentingan dan berbagai kebijakan didalam sekolah untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Pendapat Nurkholis (2003:52) bahwa “prinsip manajemen berbasis sekolah yaitu fleksibilitas, desentralisasi, sistem pengelolaan mandiri, dan inisiatif sumber daya manusia”.

Dengan penerapan manajemen sekolah sesuai dengan prinsip manajemen berbasis sekolah akan menciptakan suasana aman dan tertib, sekolah memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai secara jelas, sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat dan baik, adanya harapan yang tinggi untuk kemajuan sekolah dari personil sekolah, adanya pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai kemajuan IPTEK, adanya evaluasi secara rutin guna perbaikan mutu pendidikan, adanya komunikasi dari berbagai arah dan dukungan intensif dari wali murid serta keterlibatan tokoh masyarakat, tokoh agama, dunia usaha dan industri untuk kemajuan sekolah. Dengan demikian kinerja sekolah dapat dioptimalkan, proses belajar mengajar, pengelolaan sumber daya dan administrasi untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

#### d. Indikator manajemen sekolah

Kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan dan penilaian untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sekolah secara efektif dan efisien dalam dan pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemampuan kepala sekolah dalam memahami dan menerapkan manajemen menunjukkan bahwa kepala sekolah bertindak selaku seorang manajer. Berkaitan kepala sekolah sebagai seorang manajer hal yang sangat penting adalah proses, pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi/sekolah, dan pencapaian tujuan organisasi yang ingin dicapai. Proses yang dimaksud adalah pemanfaatan sumber daya secara optimal yang dimiliki sekolah oleh kepala sekolah sebagai manajer dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi-fungsi manajemen selanjutnya digunakan sebagai indikator dalam penulisan ini menurut menurut Gullick (dalam Kurniatun, 2016:517) bahwa fungsi manajemen terdiri dari Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penyusunan pegawai (*Staffing*), Pengarahan (*Directing*), Pengkoordinasian (*Coordinating*), Pelaporan (*Reporting*), Pembuatan anggaran (*Badgeting*), Pengawasan (*Controlling*). Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok sebagai manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sekolah dengan baik sehingga akan membawa perubahan kemajuan di sekolah.

Menurut Stoner (dalam Kurniatun, 2016:527) bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan

pengendalian anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penggunaan sumber daya sekolah oleh kepala sekolah meliputi dana, perlengkapan, informasi, dan sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan secara efektif dan efisien dengan melibatkan potensi yang ada disekolah. Dengan demikian kepala sekolah selaku manajerial tugas yang dilaksanakan adalah pelaksanaan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, melaksanakan pengawasan dan mengadakan evaluasi terhadap sumber-sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam kegiatan perencanaan, tugas yang dilakukan kepala sekolah adalah menyusun rencana program, baik rencana program jangka menengah (RKJM), program tahunan (PROTA), menentukan visi, misi dan tujuan sekolah. Menyusun kalender pendidikan, jadwal mengajar, menyusun kebijakan, menyusun peraturan sekolah, mengidentifikasi dan mempersiapkan sumber daya manusia, dan menyusun rencana anggaran sekolah (RAPBS) bersama-sama wakil kepala sekolah dan guru yang mendapat tugas sebagai kordinator.

Oleh karena itu kepala sekolah perlu menganalisis program dengan analisis SWOT (*Strength/kekuatan, Weakness/kelemahan, Opportunity/peluang, Threat/ancaman*) sehingga akan terhindar dari kesalahan dalam penyusunan program sekolah. Tugas kepala sekolah dalam pengorganisasian menyusun dan mengatur truktur organisasi di sekolah, merinci dan menentukan tugas-tugas kepada guru dan staf, membagi kerja kedalam tugas individu atau kelompok, dan mengatur hubungan kerja yang dituangkan dalam surat keputusan kepala sekolah.



Untuk dapat menyusun program pengembangan sekolah yang baik kepala sekolah perlu memperhatikan situasi dan kondisi sekolah, struktur organisasi, kemampuan yang dimiliki warga sekolah dan faktor lingkungan sekitarnya yang dapat mendukung ketercapaian serangkaian program sekolah.

Dalam pengkoordinasian tugas kepala sekolah mengkoordinasikan tugas guru dan kependidikan, mensosialisasikan program-program sekolah kepada semua warga sekolah, melakukan pertemuan, rapat kerja secara rutin untuk menginformasikan gagasan dan informasi yang penting, serta mengatasi masalah yang dihadapi guru secara bersama-sama. Kepala sekolah sangat perlu bekerja sama antara sekolah dengan komite sekolah sebagai mitra kerja, wali murid, masyarakat lingkungan sekolah, tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pendidikan, dunia usaha dan industri (DUDI) sehingga akan menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang produktif dan kondusif untuk kemajuan sekolah.

## 2 Kepemimpinan

### a. Pengertian kepemimpinan

Pendapat Indrafachrudi (2006:1) bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Sedangkan menurut Usman (2009:280) “Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk aktivitas-aktivitas serta hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi”. Kepemimpinan menduduki peran yang vital dalam organisasi karena seorang pemimpin selain



mentukan visi, misi, tujuan dan strategi juga bertugas memimpin, mengarahkan, memotivasi, anggota kelompok untuk mencapai tujuan.

Menurut Burns (dalam Moril, 2010:37) bahwa kepemimpinan adalah suatu yang sangat banyak dikaji namun sulit untuk dipahami. Kepemimpinan menurut Benis (dalam Setriadi, 2016:124) adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu. Sedangkan pendapat Hasibuan (dalam Hardono, 2017:29) kepemimpinan adalah cara yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif dengan suka rela untuk mencapai tujuan organisasi”.

Robbin (2009:9) mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya kearah pencapaian tujuan”. Hal sama dikemukakan McShane (dalam Kurniatun, 2016:1.44) yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain dan pimpinan tersebut menyediakan ruang/lingkungan bagi mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Gibsen (2003:12) bahwa “kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh, bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan tertentu”. Dalam hal ini konteks kepemimpinan yang dikemukakan juga kelompok/organisasi tapi menambah unsur motivasi yang memperjelas bahwa upaya yang dilakukan pemimpin bukan unsur paksaan. Sedangkan menurut Atmosudirjo (dalam Setriadi, 2016:124) kepemimpinan adalah:

Sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, dan kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

#### b. Kepemimpinan pendidikan

Kurniatun (2016:25) bahwa “Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien utamanya tujuan inti yaitu pengajaran”. Kepemimpinan pendidikan menekankan pada upaya menggerakkan segenap komponen pendidikan untuk bersama-sama mewujudkan cita-cita atau falsafah pendidikan yakni membentuk manusiawi yang dewasa secara fisik dan psikologis sesuai perkembangan dan kebutuhan masyarakat. Menurut Suryana dkk (2013:14) bahwa “Kepemimpinan pendidikan adalah mengarah kepada makna yang mendalam, selain makna kepemimpinan dalam pendidikan dimana aspek pemimpin dalam menjalankan roda sistem dalam bidang pendidikan berkaitan dengan makna falsafah pendidikan”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah merupakan kemampuan seni/art teknik untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif

dan efisien.

c. Fungsi kepemimpinan pendidikan

Sesuai yang termuat dalam Tim Dasen Jurusan Administrasi Pendidikan (2010:122) bahwa:

“Fungsi kepemimpinan pendidikan adalah antara lain: (1) Menciptakan suasana persaudaraan, kerjasama dengan penuh kebebasan; (2) Membantu kelompok untuk mengorganisir diri; (3) Menetapkan prosedur kerja; (4) Bertanggung jawab untuk mengambil keputusan bersama kelompok lain; (5) Bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Pendapat yang sama menurut Nawawi (dalam Kurniatun, 2016:2.5)

fungsi kepemimpinan pendidikan adalah: (1) mengembangkan dan menyalurkan kebebasan perfiikir secara pribadi atau kelompok; (2) mengembangkan suasana kerja sama yang efektif dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin; (3) mendorong terjadinya pertemuan pendapat dengan sikap harga-menghargai; (4) membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi perorangan maupun kelompok.

Dalam sebuah organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya efektivitas kerja. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh suatu instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai efektivitas kerja. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat.

Selain kepemimpinan, komunikasi juga merupakan factor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Komunikasi yang efektif akan tercapai jika

informasi, ide, pesan-pesan maupun gagasan disampaikan dengan jelas, dipersepsi, dimengerti dan dilaksanakan sama dengan maksud si pengirim pesan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor tentunya salah satu hal yang tidak boleh diabaikan adalah terciptanya efektivitas dalam tugas dan tanggung jawabnya. Terciptanya efektivitas kerja tentunya akan dipengaruhi oleh berbagi faktor, diantaranya adalah kepemimpinan dan komunikasi intern.

#### d. Indikator kepemimpinan kepala sekolah

Carudin (2011:232), mengemukakan bahwa “kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Hal yang sama diungkapkan Gusti (2012:6), bahwa “kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan guru, staff, karyawan, dan tenaga kependidikan pada suatu lembaga sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dengan demikian, dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah, untuk dapat mengorganisasikan dan mengarahkan segala sumber daya yang ada demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, lima kompetensi yang mencakup kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, Supervisi dan sosial. Untuk itu peneliti menggunakan lima indikator ini dalam

mengukur kepemimpinan kepala sekolah. Adapun secara lengkap kompetensi menurut Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah sebagai berikut:

1) Kompetensi kepribadian.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan berhubungan dengan integritas kepribadian dan kematangan yang harus dimiliki seorang kepala sekolah. Kriteria kompetensi kepribadian kepala sekolah sebagai berikut: (a) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya, tradisi mulia dan teladan bagi komunitas disekolah; (b) Memiliki integritas kepribadian sebagai seorang pemimpin; (c) Memiliki kemauan kuat dalam mengembangkan diri kepala sekolah; (d) Bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; (e) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah; (f) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Kompetensi manajerial.

Kompetensi manajerial adalah kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah dalam hal perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf dan evaluasi. Kriteria kompetensi manajerial kepala sekolah meliputi: (a) Menyusun perencanaan sekolah; (b) Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan; (c) Memimpin sekolah dalam memberdayakan sumber sekolah secara optimal; (d) Mengelola perubahan dan mengembangkan sekolah; (e) Menciptakan budaya dan iklim yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran; (f) Mengelola guru dan staf dalam pendayagunaan sumber daya secara optimal; (g) Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; (h) Mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat pencairan dukungan ide, sumber



belajar dan pembiayaan sekolah; (i) Pengelolaan peserta didik; (j) Pengembangan kurikulum dan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; (k) Mengelola keuangan sekolah sesuai prinsip pengelolaan akuntabel, transparan dan efisien; (l) Mengelola ketata usahaan sekolah; (n) Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik sekolah; (o) Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan; (p) Memantapkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah; (q) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat serta tindak lanjut.

### 3) Kompetensi kewirausahaan.

Kompetensi kewirausahaan adalah kemampuan/naluri kewirausahaan yang harus dimiliki seorang kepala sekolah dalam mengelola produksi/jasa sebagai sumber pembelajaran. Kriteria kompetensi kewirausahaan kepala sekolah sebagai berikut: (a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah (b) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif; (c) Memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah; (d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala di sekolah, memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

### 4) Kompetensi supervisi.

Kompetensi supervisi adalah kemampuan kepala sekolah dalam me-



rencanakan, melaksanakan, mengevaluasi supervisi dengan teknik dan metode yang tepat dan mengadakan tindak lanjut dalam peningkatan profesionalisme guru. Kreteria kompetensi supervisi kepala sekolah sebagai berikut: (a) Merancang program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru; (b) Melakukan supervisi akademik dengan menggunakan teknik supervisi dan pendekatan yang tepat; (c) Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

#### 5) Kompetensi sosial.

Kompetensi soasial adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam berkomunikasi, bekerja sama, simpatik dan menyenangkan. Kompetensi ini akan terlihat pada tindakan kepala sekolah dalam: (a) Bekerja sama dengan pihak lain berkaitan dengan kepentingan sekolah; (b) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan; (c) Memiliki kepaakaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

### 3. Kinerja guru

#### a. Pengertian kinerja

Bernardin, dkk (1993:15) memberikan pengertian atas kinerja sebagai berikut: "Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu". Menurut Gibson, dkk (2003:355), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (dalam Simanjuntak, 2005:99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi.

Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik maka semakin besar juga kinerja organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Amstrong, dkk (1998:16) yaitu :

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

Prawirosentono (2008:49), bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika yang berlaku”. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi Mustopadidjaja (dalam Pegita, 2015:78).

Mangkunegara (2005:93) mengatakan bahwa “kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*out put*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa konsep di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### b. Kinerja guru

Kinerja guru sangat menjadi penentu keberhasilan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Pengajaran merupakan gabungan dari kegiatan mengajar oleh guru dan kegiatan belajar siswa. Aktivitas mengajar merupakan peranan seorang guru dalam mengupayakan terciptanya komunikasi timbal balik harmonis antara guru dengan siswa. Suatu pengajaran akan berhasil secara baik, ketika seorang guru mampu mendorong dan mengubah peserta didik dalam arti yang luas, serta mampu menumbuhkan kesadaran peserta didik untuk mau belajar. Oleh karena itu, mutu pendidikan tidak pernah terlepas dari kinerja guru, dalam menerapkan sistem pendidikan di sekolah.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugasnya. Tugas profesional guru, menurut Pasal 20 Undang Undang No. 14 Tahun 2005 meliputi:

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

Gusti (2012:4), mengemukakan bahwa “kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki”. Sedangkan Rabiyyah, dkk (2012:4), mengemukakan bahwa “kinerja guru merupakan kegiatan guru melaksanakan tugas kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah”. Menurut pendapat, Rusman (2012:50), bahwa “kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar”.

Dengan demikian bahwa kinerja guru merupakan kegiatan seorang guru sebagai sebuah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam pelaksanaan tanggung jawab sebagai pengajar dan pendidik sesuai beban kerja yang disesuaikan dengan tingkat kompetensinya dalam proses pembelajaran. Dimana, kinerja guru yang baik tersebut pada nantinya akan membawa perubahan kearah kemajuan pendidikan di sekolah sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Locke, dkk (dalam Supardi, 2013:48) mengungkapkan bahwa

secara individual kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa hal sebagai berikut: (a) Kemampuan; (b) Kometmen; (c) Umpan balik; (d) Kompleksitas tugas; (e) Kondisi yang menghambat; (f) Tantangan; (g) Tujuan; (h) Fasilitas keakuratan dirinya; (i) Arah usaha; (j) Daya tahan; (k) Strategi dalam menghadapi tugas.

Pendapat Mulyasa, (dalam Asta, 2016:99), penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi pelayanan, memotivasi pada birokrat pelaksana, memonitor proses pembelajaran, melakukan penyesuaian budget, mendorong kesejawatan agar lebih memperbaiki proses pembelajaran dan mengatasi kesulitan belajar siswa dan menuntut perbaikan pelayanan pembelajaran. Menurut Supardi (2013:49) bahwa “standar kinerja guru adalah suatu bentuk kualitas yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru, meliputi: pengetahuan, ketrampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan”. Sejalan dengan pendapat Septiana, dkk., 2013:21) bahwa “kinerja guru dapat terlihat pada saat guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang tergantung pada: (1) faktor individu yang bersangkutan yakni menyangkut kemampuan, kecakapan, motivasi dan komitmen yang bersangkutan pada organisasi; (2) factor kepemimpinan yakni menyangkut dukungan dan bimbingan yang diberikan serta dukungan kualitas; (3) faktor tim atau kelompok yaitu menyangkut kualitas dukungan yang diberikan oleh tim kerja; (4) faktor sistem yaitu menyangkut sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan



(5) faktor situasi anak yaitu menyangkut lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan yang terjadi.

#### d. Indikator kinerja guru

Supardi (2013:54) mendefinisikan “kinerja guru sebagai sesuatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama menjalankan aktifitas pembelajaran”. Kinerja guru dapat dilihat dari seberapa besar persyaratan kompetensi dapat dipenuhi yaitu “kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan profesional” (Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen).

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru, menjadi indikator kinerja guru bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

##### 1) Kompetensi pedagogik

Kemampuan pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru berkenaan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual. Kemampuan kompetensi guru berkaitan aspek-aspek yang diamati yaitu :

- 1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, intelektual dan emosional.
- 2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.



- 3) Mampu mengembangkan kurikulum terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan pengembangan yang mendidik.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.
- 8) Melaksanakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 2) Kompetensi kepribadian.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru berkaitan dengan aspek yang diamati, yaitu :

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, trampil, dewasa, aktif dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi sosial.

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kreteria kinerja guru yang harus dilakukan:

- 1) Bertindak obyektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, ras, agama, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomonikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada sesama pendidik, orang tua dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 4) Berkomonikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi yang lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
- 4) Kompetensi profesional.

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Kemampuan yang dimiliki guru dalam pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek:

- 1) Menguasai materi, stuktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai dasar dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dimaksud adalah penelitian yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Taryaman (2018: 29-38)	Pengaruh Manajemen Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa	Menyimpulkan bahwa manajemen sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan prestasi belajar siswa. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,4478 dan nilai $F_{hitung}$ sebesar 3,4334 yang lebih besar dari nilai $F_{tabel}$ yaitu 2,0129. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru dalam mewujudkan prestasi belajar siswa MTs Al-Ma'arif Cilageni. Signifikansi nilai hasil pengujian juga didukung nilai koefisien determinasi $R^2$ sebesar 0,2005 yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru dalam mewujudkan prestasi belajar siswa MTs Al-Ma'arif Cilageni sebesar 20,05 %.
2	Alang (2016:135)	Pengaruh Keterampilan	Menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung}$ (12,420) > $F_{tabel}$ (3,04), artinya

		Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 169 Pegadangan Kalideres Jakarta Barat	bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan kinerja guru. Hal ini terlihat kinerja guru menunjukkan nilai baik dengan rata-rata sebesar 87,02. Begitu juga nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka 0,793. bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh keterampilan manajerial dan budaya organisasi sebesar 79,3%, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain.
3	Firmawati, dkk (2017:169)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh, yaitu sebesar 96,8%. Kedua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Motivasi akan muncul pada guru apabila adanya kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan oleh kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah, guru dengan guru, kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja.
4	Burhanuddin (2016:93)	Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar 001 Long Ikis. Diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,925 yang berarti korelasi variabel $X_1$ dengan $Y$ sangat kuat, dengan nilai Adjusted $R^2$ Square ( $R^2$ ) = 0,854 artinya besarnya

		001 Long Ikis	<p>pengaruh variabel <math>x_1</math> terhadap Y adalah sebesar 85,4% dan 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan persamaan regresi variabel <math>x_1</math> terhadap Y adalah <math>\hat{Y} = 0,831 + 0,796 x_1</math>, menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi manajerial kepala sekolah.</p> <p>2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar 001 Long Ikis. Diperoleh nilai korelasi (<math>r</math>) sebesar 0,863 yang berarti korelasi variabel <math>x_2</math> dengan Y sangat kuat, dengan nilai Adjusted R Square (<math>R^2</math>) = 0,742 artinya besarnya pengaruh variabel <math>x_2</math> terhadap Y adalah sebesar 74,2 % dan 26,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan persamaan regresi variabel <math>x_2</math> terhadap Y adalah <math>\hat{Y} = 0,461 + 0,870 x_2</math>, menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya sekolah.</p> <p>3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar 001 Long Ikis. Diperoleh nilai korelasi (<math>r</math>) sebesar 0,942 dan nilai Adjusted R Square (<math>R^2</math>) = 0,884 artinya bahwa pengaruh variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (<math>x_1</math>) dan variabel kinerja guru (<math>x_2</math>) secara bersama-sama terhadap mutu sekolah (Y) adalah sebesar 88,4 % dan sisanya 11,6 % dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dengan persamaan regresi variabel <math>x_1</math> dan <math>x_2</math> terhadap Y adalah <math>\hat{Y} = 0,427 + 0,575 x_1 + 0,314 x_2</math>,</p>
--	--	---------------	--



			menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya sekolah.
5	Sudarsono (2017:12)	Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon	Hasil Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru dalam perhitungan regresi berganda Y atas $X_1$ dan $X_2$ ditemukan persamaan regresi $Y = 29,321 + 0,240X_1 + 0,288X_2$ dengan $F_{hitung} = 45,089 > F_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ ) = 3,18 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) adalah signifikan. Kuat hubungan antara Supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) di SMAN 1 Dukupuntang di Kabupaten Cirebon dihitung dengan pengaruh product moment, berdasarkan analisis diperoleh besarnya $r_{hitung} = 0,799$ lebih besar dari $r_{tabel} = 0,266$ pada $\alpha = 0,05$ adalah signifikan, dengan determinasi ( $r^2 = 0,639$ ). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) di SMAN 1 Dukupuntang di Kabupaten Cirebon dengan pengaruh sebesar 63,9% sedangkan sisanya lagi 46,1% merupakan pengaruh faktor lain.
6	Santoso (2016: 99)	Pengaruh Kinerja Kepemimpinan Dan Manajemen Terhadap Kinerja Guru Kabupaten Paser	Berdasarkan dari persamaan regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari kinerja kepemimpinan ( $X_1$ ) dan manajemen ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y)



			dengan dibuktikan hasil $F_{hitung} = 21,005 > F_{tabel} = 2,64$ . Secara parsial dibuktikan dengan uji t diketahui bahwa variabel kerja kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai $t_{hitung} = 0,511$ mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru (Y) dibanding dengan variabel manajemen (Y).
--	--	--	--

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul pengaruh manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis dimana terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu dalam penggunaan indikator. Indikator variabel manajemen sekolah dalam penulisan ini menurut Gullick (dalam Kurniatun, 2016:517) bahwa fungsi manajemen terdiri dari Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penyusunan pegawai (*Staffing*), Pengarahan (*Directing*), Pengkoordinasian (*Coordinating*), Pelaporan (*Reporting*), Pembuatan anggaran (*Budgeting*), Pengawasan (*Controlling*). Indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, lima kompetensi yang mencakup kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, Supervisi dan sosial. Variabel kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru, menjadi indikator variabel kinerja guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

### C. Kerangka Berpikir

Manajemen sekolah pada dasarnya merupakan prosedur atau proses pencapaian hasil tertentu dengan mendayagunakan sumber daya yang tersedia. Manajemen sekolah yang efektif tergantung pada kiprah sejumlah lembaga yang saling terkait. Untuk dapat menjalankan peran dengan baik, kepala sekolah harus dapat mendayagunakan semua sumber daya yang tersedia dengan cara yang paling produktif (efektif dan efisien) dalam situasi yang dinamis yang dipengaruhi berbagai faktor internal dan eksternal.

Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan kekuatan pendorong semangat dan inspirasi kerja kepada orang lain untuk bekerja lebih baik. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan motivasi kepada guru dan staf secara sadar tanpa adanya paksaan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Manajemen sekolah besar sekali pengaruhnya terhadap kinerja guru, sebab dengan manajemen yang baik seorang guru akan mentaati ketentuan-ketentuan yang telah digariskan dengan sadar terutama waktu atau jam kerja, mematuhi peraturan dan tata tertib, dan disiplin pada peningkatan kerjasama. Kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh pada kinerja guru, sebab dengan kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan pada seorang guru mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk mengadakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab sebagai pendidik. Secara skematis dapat digambarkan

sebagai berikut:



#### D. Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *variable independen* (variabel bebas) yang terdiri dari: manajemen sekolah ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dan *variable dependen* (variabel terikat) kinerja Guru (Y).

##### 1. Variabel independen (X)

Variabel Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan hal-hal yang secara umum bebas mempengaruhi variabel dependen. Secara terperinci dijabarkan masing-masing sebagai berikut :

a. Manajemen sekolah ( $X_1$ )

Manajemen sekolah pada dasarnya adalah prosedur atau proses pencapaian hasil tertentu dengan mendayagunakan sumber daya yang tersedia oleh kepala sekolah SMP Negeri Long Ikis dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam instansi, sehingga tercipta ketertiban, kenyamanan dengan cara yang paling produktif. Indikator-indikator yang dipakai untuk mengukur variable manajemen sekolah ini adalah :

- 1) Perencanaan (*Planning*)
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
- 3) Penyusunan pegawai (*Staffing*)
- 4) Pengarahan (*Directing*)
- 5) Pengkoordinasian (*Coordinating*)
- 6) Pelaporan (*Reporting*)
- 7) Pembuatan anggaran (*Budgeting*)
- 8) Pengawasan (*Controlling*)

b. Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ )

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan pegawai dengan tingkatan manajerial pada SMP Negeri Long Ikis dalam mengelola, memimpin dan mengkoordinasikan sebuah instansi sehingga tujuan instansi sebagai suatu peyelegaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan

prinsip demokrasi dapat terwujud. Indikator-indikator yang mengukur variabel kepemimpinan kepala sekolah ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi kepribadian.
- 2) Kompetensi manajerial.
- 3) Kompetensi kewirausahaan
- 4) Kompetensi supervisi.
- 5) Kompetensi sosial.

## 2. Variabel terikat (*dependent variable/Y*)

Sebagai variabel terikat (*dependent variable/Y*) adalah Kinerja Guru. Kinerja guru adalah merupakan rata-rata hasil penilaian dari pimpinan atasan langsung terhadap kinerja masing-masing guru, yang dinyatakan dengan angka (*scoring*), mengenai faktor-faktor sebagai berikut :

- a) Kompetensi pedagogic
- b) Kompetensi kepribadian
- c) Kompetensi sosial
- d) Kompetensi profesional

## E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori serta kerangka pemikiran yang telah diungkapkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh manajemen sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Long Ikis.

2. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Long Ikis.
3. Ada pengaruh secara signifikan antara manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Long Ikis.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Menurut Sarwono (dalam Mardiyah, 2016:4.1) bahwa desain penelitian bagaikan peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, tanpa desain yang benar maka peneliti tidak akan dapat melakukan penelitian dengan baik karena yang bersangkutan tidak mempunyai pedoman arah yang jelas.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini maka desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif (korelasional). Jenis pendekatan penelitian ini juga disebut dengan penelitian sebab akibat (*kausal korelation*), yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kedua variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### B. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tersebar di 7 (tujuh) SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser dengan masa kerja lima tahun lebih, sebanyak 80 orang pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1  
Data Guru SMPN Long Ikis Masa Kerja 5 Tahun Lebih

No	Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1	21
2	SMP Negeri 2	18
3	SMP Negeri 3	13
4	SMP Negeri 4	12
5	SMP Negeri 6	8
6	SMP Negeri 7	4
7	SMP Negeri 8	4
Jumlah		80

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh/sensus atau sering disebut sampel total (*total sampling*). Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Jadi sampel penelitian ini diambil dari seluruh populasi dikarenakan jumlah kurang dari 100 yaitu 80 guru dengan masa kerja 5 tahun lebih yang tersebar di 7 di SMPN Long Ikis.

### C. Instrumen Penelitian

Menurut sugiyono (2013:199) *kuesioner* merupakan suatu teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini

angket atau *kuesioner* diberikan kepada guru SMP Negeri 4 Kuaro sebagai uji coba *kuesioner* untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya sebelum diterapkan pada respon-den atau guru SMP Negeri Long Ikis.

Jenis angket atau *kuesioner* yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini berupa skala likert. Skala likert yaitu merupakan sekumpulan dari pernyataan atau pertanyaan yang akan dilakun pengisiannya oleh responden yang telah ditentukan oleh peneliti dengan memberikan tanda cek – list ( $\surd$ ) pada lembar jawaban yang sudah disediakan dengan cara memilih alternatif jawaban yang berjenjang (Arikunto 2013:105).

Penentuan nilai dari masing-masing *variable independen* tersebut diukur secara *scoring* berdasarkan *skala Likert*. Nilai skor yang digunakan dalam variabel tersebut adalah 5 untuk nilai tertinggi dan 1 untuk nilai terendah. Penentuan skor tersebut didasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2013:7) bahwa “Seorang peneliti dalam menentukan skor yang ada yang mengemukakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7)”. Variabel dalam penelitian ini menggunakan jenjang 5 dan proses pemberian skor pada variable-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2  
Penentuan Skor Angket

Jawaban	Pernyataan	
	+	-
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

## D. Prosedur Pengumpulan Data

### 1. Langkah-langkah penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### a. Persiapan

Pada tahap ini peneliti melakukan persiapan sebelum memulai penelitian diantaranya:

- 1) Meminta surat izin penelitian dari kampus untuk selanjutnya diserahkan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.
- 2) Surat rekomendasi dari Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan disampaikan kepada 7 Kepala SMP Negeri Long Ikis.
- 3) Pengambilan data dokumentasi untuk mengetahui jumlah guru dengan masa kerja minimal 5 tahun dan status kepegawaiannya yang tersebar pada 7 SMP Negeri Long Ikis.
- 4) Menyiapkan instrumen/*kuesioner* yang sudah di uji validitas dan reliabilitasnya.

#### b. Pelaksanaan penelitian

Langkah pada pelaksanaan penelitian adalah :

- 1) Membagi kuesioner kepada guru di 7 SMP Negeri Long Ikis yang masa kerjanya 5 tahun lebih sebagai responden.
- 2) Mengumpulkan data setelah guru menyelesaikan pengisian kuesioner.
- 3) Menganalisa data yang diperoleh dari penelitian.

#### c. Analisis data

Adapun langkah pada pelaksanaan analisis data adalah :

- 1) Rekapitulasi data hasil angket.

- 2) Melaksanakan uji persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas data, uji leniaritas, uji homogenitas, uji multikolinieritas.
  - 3) Menganalisis data menggunakan analisis regresi sederhana untuk variabel manajemen sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) dan variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).
  - 4) Menganalisis data menggunakan analisis regresi berganda untuk manajemen sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).
- d. Pengujian hipotesis
- Langkah yang dilakukan dalam pengujian hipotesis adalah:
- 1) Pengujian hipotesis pengaruh manajemen sekolah terhadap inerja guru.
  - 2) Pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
  - 3) Pengujian hipotesis pengaruh manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
  - 4) Pengambilan kesimpulan.
- e. Penyusunan laporan penelitian

Adapun langkah yang dilakukan dalam tahapan ini adalah menuliskan hasil yang telah ditemukan dalam teknik analisis data.

## 2. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2013:148). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru, status kepegawaian dan masa kerja 5 tahun lebih. Dengan melihat data guru pada masing-masing SMP Negeri Long Ikis yang digunakan sebagai tempat penelitian.

b. Metode *kuesioner* (angket)

Menurut Sugiyono (2013:199) *kuesioner* merupakan cara yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode *kuesioner* digunakan untuk mengumpulkan data responden mengenai manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru SMP Negeri Long Ikis.

Data dalam penelitian ini dijaring dengan menggunakan teknik angket. Teknik angket akan digunakan mengumpulkan data tentang manajemen sekolah ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas sedangkan kinerja guru ( $Y$ ) sebagai variabel terikat, yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti dibawah bimbingan para pembimbing. Pola penyusunan angket ini akan mengacu pada kisi-kisi variabel dan menggunakan pola *skala Likert*.

Pertimbangan penggunaan angket atau *kuesioner* adalah dengan pertimbangan antara lain dapat menyebar luaskan data dalam waktu singkat, hemat waktu, tenaga dan biaya. Semua responden dapat memahami kalimat dalam instrumen. Oleh karena itu, metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui angket atau *kuesioner* dengan system tertutup, sehingga responden tinggal memilih alternative jawaban yang tersedia. Metode angket dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang terdiri atas butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang disusun



berdasarkan kisi-kisi indikator dalam setiap variabel. Kisi-kisi indikator tersebut didasarkan pada kajian teoritik yang telah diuraikan.

### 3. Indikator penelitian

Indikator dalam penelitian ini disajikan secara lengkap tampak dalam tabel

3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3

Matrik Kisi-Kisi Penyebaran Variabel Manajemen Sekolah,  
Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru

No	Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Pertanyaan		Keterangan
				+	-	
			1) Visi, misi dan tujuan sekolah	1, 2		2
			2) Perencanaan berdasarkan kebijakan nasional	3		1
			3) Rencana kerja yang sistematis	4		1
			4) Pembuatan program pengembangan sekolah (RKJM & RKT)	6	5	2
			1) Menyusun struktur organisasi	7		1
			2) Membagi tugas individu atau kelompok	8		1
			3) Mengatur hubungan kerja	9		1

			1) Memilih dan mengangkat stap	10		1
			2) Pengembangan diri dan stap	11		1
			3) Membimbing SDM	12		1
			1) Penjelasan, petunjuk dan pertimbangan tugas	13, 14,		2
			2) Bimbingan dan supervisi	15		1
			3) Motivasi	16		1
			1) Mengkoordinasikan tugas guru		17	1
			2) Menginformasikan tugas warga sekolah	18		1
			3) Mengadakan diskusi atau semacamnya	19		1
			4) Hubungan dan kerjasama	20		1
			5) Menciptakan lingkungan dan iklim kerja		21	1
			1) Laporan keuangan sekolah	22, 23		2
			2) Laporan kegiatan	24	25	2
			3) Laporan hasil belajar	26, 27		2
			1) RAKS	28		1
			2) Pihak yang dilibatkan	30	29	2
			1) Mengawasi guru dan stap		31	1
			2) Menilai kinerja guru dan stap	32		1
			3) Kinerja sekolah	33		1

		4) Menentukan kriteria penilaian dan standar kerja	34		1
		1) Akhlak mulia.	1		1
		2) Integritas	2		1
		3) Sikap terbuka		3	1
		4) Pengendalian diri		4	1
		5) Bakat dan minat	5,6		2
		1) Rencana sekolah		7	1
		2) Organisasi	8		1
		3) Perubahan	9		1
		4) Budaya dan iklim budaya	10		1
		5) Guru dan staf	11		1
		6) Sarana dan prasarana	12		1
		7) Hubungan masyarakat	13		1
		8) Peserta didik	14		1
		9) Kurikulum		15	1
		10) Keuangan sekolah	16		1
		11) Ketatausahaan	17		1
		12) Unit layanan khusus	18		1
		13) Teknologi informasi		19	1
		14) Monitoring, evaluasi dan pelaporan	20		1
		1) Inovasi	21		1
		2) Bekerja keras	22		1

c. Kompetensi kewira Usahaah	3) Motivasi yang kuat	23		1
	4) Pantang menyerah	24		1
	5) Naluri kewirausahaan	25		1
	1) Merancang supervise	26		1
	2) Pelaksanaan supervise	30	27	2
	3) Tindak lanjut	29	28	2
	1) Kerjasama	30		1
	2) Partisipasi	31, 32		2
	3) Kepekaan sosial	33, 34		2
	1) Karakteristik peserta didik	1, 2		2
	2) Teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran		3	1
	3) Mengembangkan kurikulum	4, 5		2
	4) kegiatan pengembangan yang mendidik.	6, 7		2
5) Teknologi informasi dan komunikasi		8	1	
6) Pengembangan potensi peserta didik	9, 10		2	
7) Berkomonikasi secara efektif	11		1	
8) Penilaian dan evaluasi	12		2	
9) Tindakan replektif	13		1	

b. Kompetensi Kepribadian	1) Norma agama, hukum	14		1
	2) Sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	15		1
	3) Pribadi yang mantap, stabil, dewasa, aktif dan berwibawa	16		1
	4) Menunjukkan etos kerja	17, 18		2
	5) Kode etik profesi guru	19, 20		2
	1) Bertindak obyektif	21		1
	2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun	22, 23		2
	3) Beradaptasi	24		1
	4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi	25, 26		2
	1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan		27	1
	2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar	28, 29		2
	3) Mengembangkan materi pelajaran	30,	31	2
	4) Keprofesionalan secara berkelanjutan	32, 33		2
	5) Teknologi informasi dan komunikasi	34, 35		2

#### 4. Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari data silang (*crosssection*), yaitu data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu untuk menggambarkan keadaan dan kegiatan pada waktu tersebut.

Sumber data dikelompokkan menjadi 2 (dua) sebagai berikut :

##### a. Data primer

Pengumpulan data primer melalui :

- 1) Kuesioner, yaitu pengumpulan data dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan indikator-indikator yang sudah ditentukan sebelumnya, khususnya tentang manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
- 2) Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, bertujuan untuk lebih mengetahui keadaan sesungguhnya di lapangan.

##### b. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari :

- 1) Guru SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser.
- 2) Tesis-tesis terdahulu yang ada hubungannya dengan tulisan tesis ini khususnya tentang manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi kinerja guru.
- 3) Referensi yang berhubungan dan relevan terhadap penelitian ini.



## E. Pengujian Data

### 1. Uji coba instrumen

Data dalam penelitian merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh sebab itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan mutu atau tidaknya hasil penelitian. Hasil penelitian juga sangat tergantung oleh baik tidaknya instrumen sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

#### a. Uji validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Arikunto (2013:85) agar dapat memperoleh data yang valid, maka instrumen atau alat untuk mengevaluasi harus valid. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:173) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah rumus korelasi *productmoment* yang memberikan kesimpulan akhir berupa tinggi rendahnya validitas suatu instrumen dapat menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksudkan (Arikunto, 2010:141).

Menentukan validitas sebagai alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas logis dan validitas empiris. Dikatakan validitas logis, karena validitas ini diperoleh dengan suatu usaha hati-hati melalui cara-cara yang benar, sehingga menurut logika akan tercapai suatu tingkat validitas

yang dikehendaki (Arikunto, 2010:141). Sedangkan untuk menguji validitas empiris, peneliti mencobakan instrumen pada sasaran penelitian.

Uji validitas data (*Validity Test*) yang digunakan adalah bervariasi *correlation* dengan fungsi *product moment correlations pearson* yaitu untuk mengetahui validitas data yang menunjukkan sampai jauh mana data yang digunakan sebagai alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam menguji validitas setiap butir dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi  $r$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji coba dianalisis dengan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24,0 dan menggunakan rumus *ProductMoment* dari person dengan angka kasar 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 antara variabel X dan variabel Y

N = jumlah responden

$\sum X$  = jumlah skor butir soal

$\sum Y$  = jumlah skor total

$\sum XY$  = jumlah perkalian skor butir soal

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor butir soal

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor total

Kemudian untuk menentukan apakah item instrumen valid atau tidak, maka dapat dilihat dari nilai signifikansi. Nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka intumen valid, tetapi signivikansi  $> 0,05$  dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

Data hasil ujicoba yang diperoleh dari hasil perhitungan dianalisis dengan menggunakan program SPSS *versi* 24.0.

1) Hasil validasi uji coba instrumen manajemen sekolah

Berdasarkan hasil validitas uji coba instrumen manajemen sekolah terhadap 20 responden/guru SMP Negeri 4 Kuaro pada lampiran 8 halaman 127 diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa, untuk menentukan butir instrumen valid atau tidak dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi. Nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka instrumen valid, tetapi signifikansi  $> 0,05$  dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid. Dari 34 butir pertanyaan setelah diuji coba ternyata diperoleh 4 butir yang tidak valid sehingga tidak dipakai yaitu pertanyaan nomor 22, 23, 27, dan 30, yang berarti bahwa hanya 30 butir saja yang digunakan untuk penelitian.

2) Hasil validasi uji coba instrumen kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan pada lampiran 9 halaman 132 bahwa, untuk menentukan butir instrumen valid atau tidak dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi. Signifikansi  $\leq 0,05$  maka instrumen valid, dan apabila signifikansi  $> 0,05$  bahwa butir instrumen tersebut tidak valid. Dari 34 butir pertanyaan setelah diuji coba ternyata diperoleh 4 butir pertanyaan yang tidak valid sehingga tidak dipakai yaitu butir pertanyaan nomor 6, 29, 30 dan 34, yang berarti bahwa hanya 30 butir saja yang digunakan untuk penelitian.

3) Hasil validasi uji coba instrumen kinerja guru

Berdasarkan pada lampiran 10 halaman 137 bahwa, untuk menentukan butir instrumen valid atau tidak dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi. Apabila signifikansi  $\leq 0,05$  maka instrumen valid, jikalau signifikansi  $> 0,05$  dikatakan butir instrumen tersebut tidak valid. Dari 35 butir pertanyaan setelah diuji

coba ternyata diperoleh 5 butir yang tidak valid yaitu butir per-tanyaan nomor 19, 20, 26, 31 dan 34, yang berarti bahwa hanya 30 pertanyaan saja yang digunakan untuk penelitian.

#### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada *koesioner*, apakah alat ukur tersebut akan mendapat pengukuran yang tetap konsesten jika pengukuran diulang kembali (Priyatno, 2017:79).

Instumen dikatakan reliabel bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:154). Cara mengetahui reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan rumus alpha. Instrumen dalam penelitian ini berbentuk *angket/kuesioner* dan skornya berupa rentang nilai antara 1 sampai dengan 5 dan uji validitas menggunakan item total. Untuk menerangkan bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha, dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varian butir
- $\sigma_1^2$  = Varian total

(Arikunto 2010: 192-193)

Untuk memperoleh varians butir dicari terlebih dahulu setiap butir, kemudian dijumlahkan.

Rumus yang digunakan untuk mencari varians adalah:

$$\alpha^2 = \frac{\sum (x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\alpha$  = varians butir

X = jumlah skor

N = jumlah responden

(Arikunto 2010: 178)

Teknik untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah rumus Alpha dipadukan dengan rumus korelasi product moment. Jika  $r_{xy}$  sudah diperoleh, maka hasil perhitungan dimasukkan ke dalam rumus Alpha.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas angket penelitian dengan tehnik Cronbach Alpa. Cronbach Alpa adalah 0,800. Menurut Sekaran (dalam Priyanto, 2017:83), kriteria reliabilitas  $\alpha$  (alpha) dikatakan reliabel apabila koefisien  $\alpha$  kurang dari 0,6 adalah kurang baik (tidak reliabel), sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Hasil uji reliabilitas angket dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 24,0 diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk masing-masing angket

sebagai berikut: manajemen sekolah 0,969, kepemimpinan kepala sekolah 0,971

dan kinerja guru 0,951. Ketiga koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga angket tersebut dinyatakan reliabel .

## 2. Uji persyaratan analisis

### a) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kebenaran apakah data-data yang dianalisis berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam hal ini untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi, dengan menggunakan computer program SPSS versi 24,0 dengan kriteria pengujian angka signifikan pada Kolmogorov-Smirnov yaitu  $\text{sig} > 0,05$  maka data berdistribusi normal ( Priyatno, 2017:90).

Hipotesis yang digunakan untuk menguji normalitas ialah:

$H_0$  = data berasal dari populasi berdistribusi normal.

$H_a$  = data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal.

Jika angka signifikansi  $> 0,05$  maka data berasal dari distribusi normal

### b) Uji linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linieritas data yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak, Priyanto (2017: 95). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi Pearsen atau regresi linier pengujian pada computer aplikasi SPSS 24.0. Dengan menggunakan pada tarap signifikansi 0,05. Variable yang dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05.



model regresi ganda adalah mempunyai variansi dan kovariansi yang besar sehingga sulit untuk menentukan taksiran yang tepat.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas dalam penelitian. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Toleranci*. Nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak ada multikolinearitas, Ghozali (dalam Priyanto, 2017:120).

e) Uji autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat (Priyatno, 2017:123). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi autokorelasi dan sebaliknya. Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin-Waston (WD test).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin-Waston dengan menggunakan cara sebagai berikut:

1.  $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima: maksudnya tidak terjadi autokorelasi.
2.  $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak maksudnya terjadi autokorelasi.
3.  $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , maksudnya tidak ada kepastian atau kesimpulan pasti, (Priyatna, 2017;166).

Nilai DL dan DU dapat dilihat pada tabel Statistik Durbin Wiston.

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis diskriptif, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda. Data diperoleh dianalisis dengan metode yang sesuai sehingga mudah dipahami agar data mempunyai arti guna menjawab masalah yang ada. Langkah-langkah dalam analisis data adalah:

### 1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif (*Deccriptive*) digunakan untuk menggambarkan data statistik tentang min, max, sum, standar deviasi, Variance, range, dan lain-lain, serta untuk mengukur distribusi data dengan skewness dan kurtosis.

Menurut Sugiono (dalam Priyatno, 2017:39) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mengenalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Langkah-langkah dalam membuat tabel distribusi frekuensi adalah sbagai berikut:

- a. Tentukan Range atau jangkauan data ( $r$ ) = Nilai max. – Nilai min
- b. Tentukan banyak kelas ( $k$ ). Rumus Sturgess :  $k = 1 + 3,3 \log n$
- c. Tentukan lebar kelas ( $i$ ) =  $r / k = 60 / 6 = 10$

Dalam hal ini untuk analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan komputer aplikasi SPSS versi 24,0

### 2. Uji regresi linieritas sederhana

Menurut Priyanto (2017:151) bahwa analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Uji Linieritas garis regresi dimaksudkan untuk mengetahui data berbentuk linier atau tidak. Jika data berbentuk linier, maka penggunaan analisis regresi sederhana pada pengujian hipotesis dapat dipertanggung jawabkan. Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

$Y'$  = Nilai prediksi variabel dependen

$a$  = Konstanta ( nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel  $Y'$  yang didasarkan variabel  $X$

$X$  = variabel independen (Priyatno, 2017:162)

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel manajemen sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ) dan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Kriteria pengujian berdasarkan Signifikansi jika:

a. Signifikansi  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima

b. Signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

### 3. Analisis regresi linier berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

a. Persamaan regresi linier berganda dengan 2 variabel independen dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$Y'$  = variabel dependen (kinerja guru)

$X_1$  = variabel Independen (manajemen sekolah)

$X_2$  = variable independen (kepemimpinan Kepala sekolah)

$a$  = konstanta, yaitu nilai  $Y'$  jika  $X_1$  dan  $X_2 = 0$

$b_1, b_2$  = koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel

$Y'$  yang didasarkan pada  $X_1$  dan  $X_2$  (Priyatno, 2017: 138)

b. Uji hipotesis

#### 1). Uji simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian, yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel independen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara simultan (uji F):

- a)  $H_0: \rho = 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .
- b)  $H_a: \rho \neq 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

Kaidah pengambilan keputusan, jika:

- a).  $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < \text{Sig } 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- b).  $\text{Sig } F_{\text{hitung}} \geq \text{Sig } 0,05$  maka  $H_0$  diterima

2). Uji parsial (Uji t)

Signifikansi  $t_{\text{hitung}}$  adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel manajemen sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap  $Y$  secara parsial (uji t), apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan signifikansi  $t_{\text{hitung}}$  dengan tingkat signifikansi 0,05.

- a)  $H_0: \rho = 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$
- b)  $H_a: \rho \neq 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$

Kaidah pengambilan keputusan, jika:

- a)  $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < \text{Sig } 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

c) Uji homogenitas

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel bebas ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) terhadap variable terikat (Y). Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heterokedastisitas. Oleh karena itu, dalam uji homogenitas data ini kita menggunakan 2 sampel data untuk mengujinya. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis Independent Sampel T Test dan Anova.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Untuk mengetahui homogenitas populasi dilakukan uji  $F$  dengan taraf signifikansi = 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  dicari dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

Untuk mengetahui terhadap masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik sebaran nilai residual. "Uji heterokedastisitas menggunakan metode uji glejser yaitu meregresikan variabel indeviden dengan nilai absolute residual", Priyanto (2017:126). Jika pada uji t nilai signivikasi (Sig) antara variabel indeviden dengan absolute residual didapat lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d) Uji multikolinearitas

Multikolinearitas adalah terjadinya hubungan linier antara variabel baik hubungan sempurna maupun tidak sempurna. Dampak dari multikolinearitas dalam



b)  $\text{Sig } t_{\text{hitung}} \geq \text{Sig } 0,05$  maka  $H_0$  diterima

#### 4. Teknik pengujian hipotesis

Analisa data yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian Tesis ini sebagai berikut :

- a) Menentukan koefisien determinan ( $R^2$  square).
- b) Menentukan nilai multiple korelasi untuk variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- c) Menentukan koefisien regresi b dan koefisien beta variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d) Korelasi parsial ( $r^2$ ) untuk setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3.4

#### Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

#### a. Pengujian hipotesis pertama

Pengaruh manajemen sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y_1} = 0$$

$$H_a : \rho_{y_1} > 0$$

Hipotesis yang dikemukakan untuk hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah tidak ada pengaruh secara signifikan manajemen sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y), sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah ada pengaruh secara signifikan manajemen sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y). Untuk keperluan pengujian digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan computer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0.

**b. Pengujian hipotesis kedua**

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y_2} = 0$$

$$H_a : \rho_{y_2} > 0$$

Hipotesis yang dikemukakan untuk hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah tidak ada pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y), sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah ada pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Untuk keperluan pengujian digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengaruh manajemen sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{Y_1} = 0$$

$$H_a : \rho_{Y_1} > 0$$

Hipotesis yang dikemukakan untuk hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah tidak ada pengaruh secara signifikan manajemen sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah ada pengaruh secara signifikan antara manajemen sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Untuk keperluan pengujian digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Sebagai obyek penelitian ini, 80 Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan masa kerja 5 (lima) tahun keatas yang tersebar di 7 (tujuh) SMP Negeri Long Ikis, Kabupaten Paser. Tanpa membedakan usia, jenis kelamin atau pangkat dan golongan.

Tempat atau lokasi penelitian yaitu di SMP Negeri Long Ikis yaitu SMP Negeri 1, SMP Negeri 2, SMP Negeri 3, SMP Negeri 4, SMP Negeri 6, SMP Negeri 7 dan SMP Negeri 8. SMP Negeri 5 Long Ikis tidak dijadikan tempat penelitian karena tempat bertugas peneliti sehingga data yang diperoleh diragukan keasliannya.

Waktu penelitian selama tiga bulan yaitu bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Maret 2018. Uji coba instrumen dilaksanakan dengan mengambil 20 orang guru SMP Negeri 4 Kuaro, Kabupten paser. Dari hasil uji coba instrumen dijadikan dasar yang digunakan untuk pengambilan data. Setelah di uji validitas dan reliabilitas instrumen masing-masing variabel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Sebanyak 80 kuesioner didistribusikan. Dari jumlah tersebut tidak ada satupun yang tidak kembali. Dengan demikian sebanyak 80 kuesioner dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Untuk memperoleh gambaran umum data hasil kuesioner yang telah diisi responden mengenai pengaruh manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Data telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang meliputi variabel manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Data hasil penelitian tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut.

### 1. Kinerja guru (Y)

Variabel kinerja guru SMP Negeri Long Ikis diketahui hasil angket yang telah diisi oleh 80 responden dengan pertanyaan sebanyak 30 butir, setiap butir pertanyaan dengan skala pengukuran 1 s.d. 5 dengan skor 98 sampai dengan 140. Data diolah menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.00 hasil keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Analisis Deskriptif Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Statistics		
Kinerja Guru		
	Valid	80
	Missing	0
Mean		120,0250
Std. Error of Mean		1,17678
Median		120,5000
Mode		119,00
Std. Deviation		10,52541
Variance		110,784
Skewness		-,206
Std. Error of Skewness		,269
Kurtosis		-,760

Std. Error of Kurtosis	,532
Range	42,00
Minimum	98,00
Maximum	140,00
Sum	9602,00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown	

Jumlah data variabel kinerja guru yang valid 80 dan tidak ada data yang hilang (*missing*), Rata-rata skor (mean) 120,0250, *Std. Error of Mean* yaitu standar yang kesalahan untuk populasi yang diperkirakan dari sampel dengan menggunakan ukuran rata-rata sebesar 1,17678, median (titik tengah) 120,5000, *mode* (nilai yang paling sering muncul) 119,00, *Std. Deviation* (ukuran penyebaran) 10,52541, *Variance* (kelipatan *standar deviasi*) 110,784, *Skewness* (distribusi data) -,206, range (rentan skor) 42,00, skor terendah (minimum) 98,00, skor tertinggi (maksimum) 140,00 dan jumlah skor keseluruhan 9602,00. Sebaran data dari variabel Kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.2 distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.2

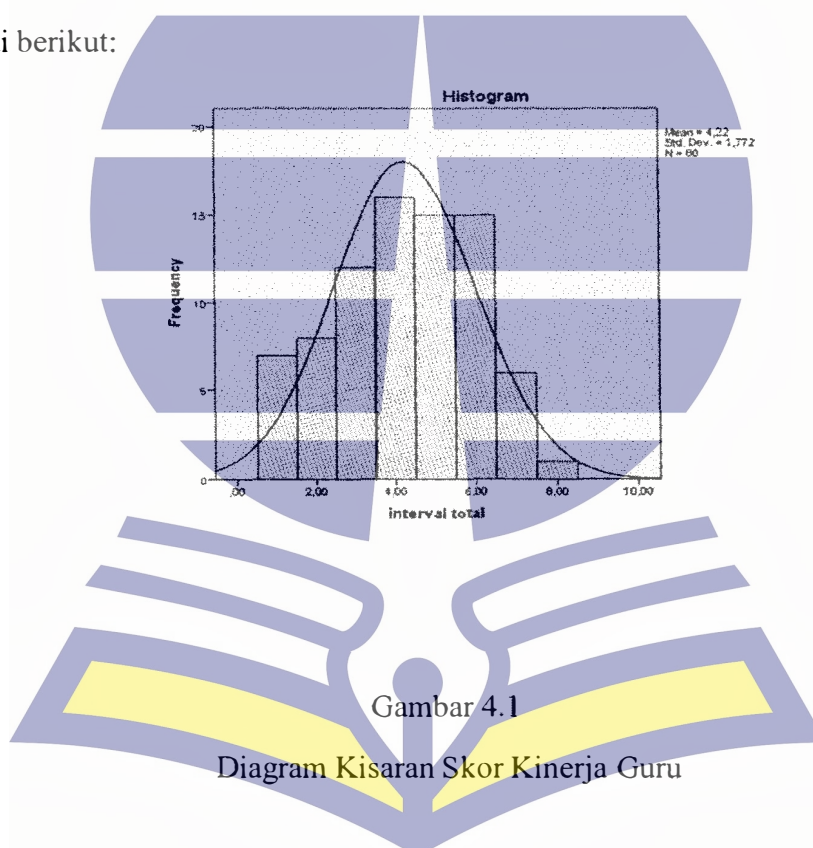
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

interval total					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	98-103	7	8,8	8,8	8,8
	104-109	8	10,0	10,0	18,8
	110-115	12	15,0	15,0	33,8
	116-121	16	20,0	20,0	53,8



	122-127	15	18,8	18,8	72,5
	128-133	15	18,8	18,8	91,3
	134-139	6	7,5	7,5	98,8
	140-145	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut dapat disajikan dalam bentuk histogram pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1  
Diagram Kisaran Skor Kinerja Guru

## 2. Variabel manajemen sekolah ( $X_1$ )

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden SMP Negeri Long Ikis jawaban angket sebanyak 30 butir variabel manajemen sekolah diperoleh data hasil analisis deskriptif diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24,00 dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3  
 Hasil Analisis Deskriptif Data Manajemen Sekolah ( $X_1$ )

Statistics		
Manajemen sekolah		
	Valid	80
	Missing	0
Mean		114,93
Std. Error of Mean		1,319
Median		116,00
Mode		113 <sup>a</sup>
Std. Deviation		11,795
Variance		139,134
Skewness		-,044
Std. Error of Skewness		,269
Kurtosis		-,838
Std. Error of Kurtosis		,532
Range		46
Minimum		92
Maximum		138
Sum		9194
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Tabel 4.3 terlihat bahwa jumlah data variabel manajemen sekolah yang valid 80 dan tidak ada data yang hilang (*missing*), Rata-rata skor (mean) 14,93, *Std. Error of Mean* yaitu standar yang kesalahan untuk populasi yang diperkirakan dari sampel dengan menggunakan ukuran rata-rata sebesar 1,319, median (titik tengah) 116,00, *mode* (nilai yang paling sering muncul) 113, *Std. Deviation* (ukuran penyebaran) 11,795, *Variance* (kelipatan *standar deviasi*) 139,134,

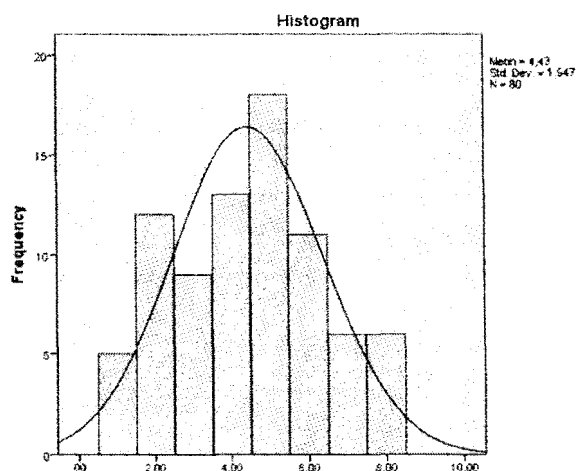
*Skewness* (distribusi data)  $-,044$ , range (rentan skor) 46, skor terendah (minimum) 92, skor tertinggi (maksimum) 138 dan jumlah skor keseluruhan 9194. Sebaran data dari variabel manajemen sekolah dapat dilihat pada tabel 4.4 distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Sekolah ( $X_1$ )

Manajemen sekolah				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
92-97	5	6,3	6,3	6,3
98-103	12	15,0	15,0	21,3
104-109	9	11,3	11,3	32,5
110-115	13	16,3	16,3	48,8
116-121	18	22,5	22,5	71,3
122-127	11	13,8	13,8	85,0
128-133	6	7,5	7,5	92,5
134-139	6	7,5	7,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut dapat disajikan dalam bentuk histogram pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2

## Diagram Kisaran Skor Manajemen Sekolah

3. Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ )

Variabel kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri Long Ikis diketahui dari hasil angket. Data diperoleh dengan analisis deskriptif yang diolah dengan program SPSS versi 24.00 hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5  
Hasil Analisis Deskriptif data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )

Statistics		
Kinerja Kepala Sekolah		
	Valid	80
	Missing	0
Mean		116,9250
Std. Error of Mean		1,29871
Median		118,0000
Mode		118,00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		11,61598
Variance		134,931
Skewness		-,170
Std. Error of Skewness		,269
Kurtosis		-,581
Std. Error of Kurtosis		,532
Range		49,00
Minimum		91,00
Maximum		140,00
Sum		9354,00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa jumlah data yang telah diisi oleh 80 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 30 butir, setiap butir pertanyaan dengan skala pengukuran 1 s.d. 5 dengan skor antara 91 sampai dengan 140. Variabel kepemimpinan kepala sekolah yang valid 80 dan tidak ada data yang hilang (*missing*), Rata-rata skor (mean) 116,9250, *Std. Error of Mean* yaitu standar yang kesalahan untuk populasi yang diperkirakan dari sampel dengan menggunakan ukuran rata-rata sebesar 1,29871, median (titik tengah) 118,0000, *mode* (nilai yang paling sering muncul) 118,00<sup>a</sup>, *Std. Deviation* (ukuran penyebaran) 12,116, *Variance* (kelipatan *standar deviasi*) 11,61598, *Skewness* (distribusi data) -,170, range (rentan skor) 49,00, skor terendah (minimum) 91, skor tertinggi (maksimum) 140 dan jumlah skor keseluruhan 9354,00. Sebaran data dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 4.6 distribusi frekuensi sebagai berikut :

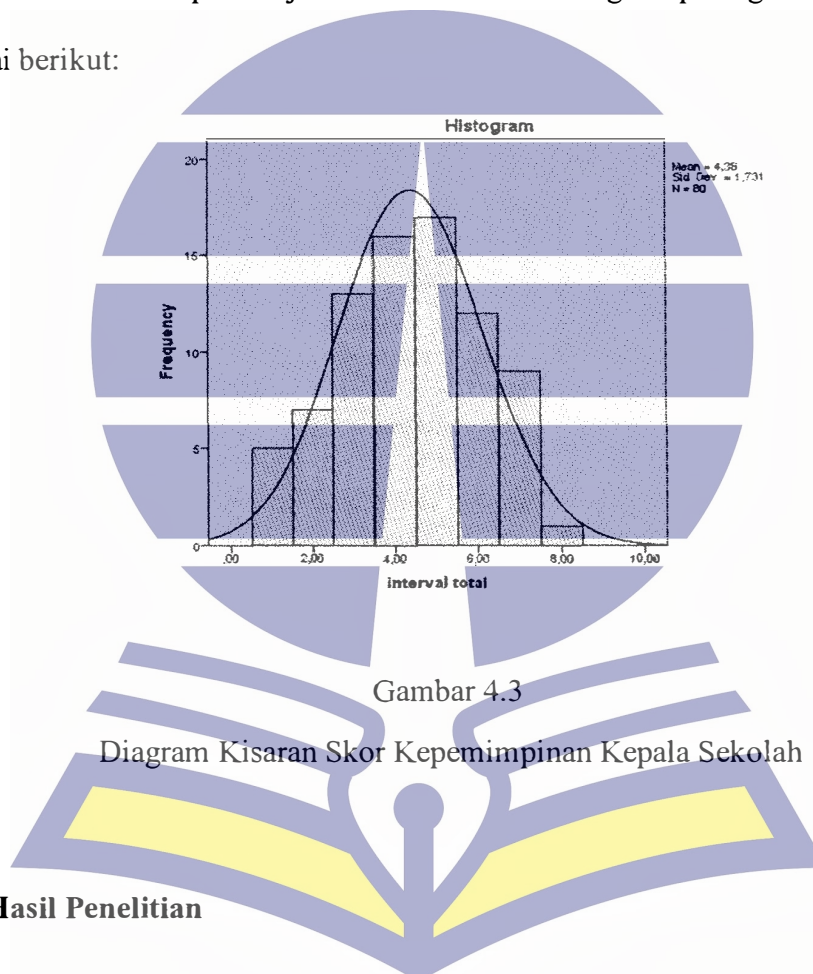
Tabel 4.6  
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )

interval total					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	91-97	5	6,3	6,3	6,3
	98-104	7	8,8	8,8	15,0
	105-111	13	16,3	16,3	31,3
	112-118	16	20,0	20,0	51,3
	119-125	17	21,3	21,3	72,5
	126-132	12	15,0	15,0	87,5

	133-139	9	11,3	11,3	98,8
	140-146	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut dapat disajikan dalam bentuk histogram pada gambar 4.3

sebagai berikut:



## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil pengujian persyaratan analisis

Untuk mengetahui hubungan antar variabel terlebih dahulu diadakan uji persyaratan data agar pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dapat dipercaya, harus dipenuhi asumsi-asumsi model regresi linier. Asumsi tersebut yaitu: 1). Residual (error) berdistribusi normal, 2). Varian dari residual (error) adalah konstan atau homogen (homoskedastik), 3). Tidak terjadi multikolinieritas



pada variabel bebas, 4). Pada residual (error) terjadi autokorelasi, 5). Model regresinya adalah linier parameternya. Selanjutnya dari asumsi-asumsi tersebut akan diuji dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

a. Uji normalitas data

Pengujian normalitas distribusi data dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 24.00 melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hipotesis untuk uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dari analisis explore dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai aturan menerima atau menolak pengujian normal tidaknya suatu distribusi data adalah  $\alpha = 0,05$ .

Kriteria hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Data berdistribusi normal

$H_a$  : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah

Signifikansi  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

$H_0$  diterima jika taraf signifikan statistik lebih besar dari taraf signifikan pengujian yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 24.00. Uji normalitas data menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dapat dilihat pada lampiran 27 tabel 4.7 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel yang diuji	Sig.	$\alpha$	Kesimpulan
Manajemen sekolah	,200*	0,05	Normal
Kepemimpinan kepala sekolah	,200*	0,05	Normal
Kinerja guru	,200*	0,05	Normal

Dari variabel hasil uji normalitas pada tabel 4.7 diperoleh nilai Sig (signifikansi) dari output nilai data masing-masing adalah manajemen sekolah 200, kepemimpinan kepala sekolah 200 dan kinerja guru 200. Angka-angka tersebut menunjukkan angka tidak signifikan karena lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 ( $\text{Sig} \geq \alpha$ ). Dari variabel setelah diuji tersebut diperoleh taraf signifikansi statistik lebih besar dari taraf signifikansi pengujian ( $\text{Sig} \geq \alpha$ ).  $H_0$  diterima, artinya data hasil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa terjadi penyimpangan sebaran data dari kurva normalnya tidak signifikan, berarti bahwa sebaran data menunjukkan telah memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak, Priyanto (2017:95). Uji linieritas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi Pearsen atau regresi linier pengujian pada SPSS versi 24.00. Hasil Uji linieritas dengan menggunakan *Test For Linarity* pada

tarap signifikansi 0,05. Variable yang dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi (*deviation for Liniarite*) lebih dari 0,05.

1) Uji Linieritas Manajemen Sekolah ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru (Y).

Hasil uji liniaritas manajemen sekolah ( $X_1$ ) dan kinerja guru (Y) dapat digambarkan dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Linieritas Manajemen Sekolah ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru (Y).

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	7427,533	42	176,846	4,941	,000
	Linearity	5947,264	1	5947,264	166,148	,000
	Deviation from Linearity	1480,269	41	36,104	1,009	,492
	Within Groups	1324,417	37	35,795		
	Total	8751,950	79			

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa nilai signifikansi pada Deviation from Liniarite sebesar 0,492 karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel manajemen sekolah dan kinerja guru ada hubungan yang linier.

2) Uji linieritas Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru (Y).

linearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas dalam penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi/hubungan linier diantara variabel bebas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Toleranci*. Apabila nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka dinyatakan tidak ada multikolinieritas, Ghozali (dalam Priyanto, 2017:120). Hasil uji multikolinieritas dengan bantuan program SPSS versi 24.00 pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11  
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
(Constant)	29,708	6,585	4,512	,000			
Manajemen sekolah	,406	,123	,455	3,309	,001	,197	5,080
Kepemimpinan kepala sekolah	,373	,125	,412	2,991	,004	,197	5,080

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa angka *tolerance* dari variabel bebas yaitu manajemen sekolah ( $X_1$ ) = 0,197 dan variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) = 0,197 mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 10% (0,10) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel 5,080 kurang dari 10. Dengan

Tabel 4.10  
Hasil Output Pada Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,570	3,687		2,596	,011
Manajemen Sekolah	-,030	,069	-,112	-,443	,659
Kepemimpinan kepala Sekolah	-,012	,070	-,045	-,178	,859

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil output pada uji T tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji t antara variabel manajemen sekolah ( $X_1$ ) nilai signifikansi (Sig) 0,659 dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) nilai signifikansi (Sig) 0,859. Kedua variabel dengan absolute residual memiliki nilai signifikansi (Sig) lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 atau t Signifikansi 0,859 > 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian model regresi ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas, hal ini menunjukkan variasi data homogen.

#### d. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas adalah terjadinya hubungan linier antara variabel baik hubungan sempurna maupun hubungan tidak sempurna. Dampak dari multikolinearitas dalam model regresi ganda adalah mempunyai variansi dan kovariansi yang besar sehingga sulit untuk menentukan taksiran yang tepat. Uji multiko-

Tabel 4.9  
Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru (Y).

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			7526,633	44	171,060	4,886	,000
Linearity			5881,777	1	5881,777	168,007	,000
Deviation from Linearity			1644,856	43	38,252	1,093	,397
Within Groups			1225,317	35	35,009		
Total			8751,950	79			

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Liniarite* sebesar 0,397 karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru ada hubungan yang linier.

### c. Uji homogenitas

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heterokedastisitas. Untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik sebaran nilai residual. Uji heterokedastisitas penelitian ini menggunakan metode uji glejser yaitu meregresikan variabel indeviden dengan nilai absolute residual, Priyanto (2017:126). Jika uji t nilai signivikansi (Sig) antara variabel indeviden dengan absolute residual didapat  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil output uji t dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut.



demikian bahwa model regresi dapat digunakan dan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebasnya.

#### e. Uji autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Pada model regresi yang baik tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Waston (WD test).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin-Waston dengan ketentuan berikut jika:

- $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti (Priyatna, 2017;166)

Nilai DL dan DU dapat diperoleh dari tabel Statistik Durbin Wiston. Nilai DW dari output diperoleh 1,709. Untuk nilai DL dan DU dilihat di DW tabel pada Signifikansi 0,05 dengan  $n$  (jumlah data) = 80 dan  $k$  (jumlah variabel independen) = 2, diperoleh nilai DL = 1,5859 dan DU = 1,6882, jadi nilai  $4-DU = 2,3118$  dan  $4-DL = 2,4141$ . Hasil uji Autokorelasi dapat dilihat pada output hasil regresi tabel 4.12, sebagai berikut:

Tabel 4.12  
 Hasil Pengujian Autokorelasi Manajemen Sekolah ( $X_1$ ) dan  
 Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,844 <sup>a</sup>	,713	,705	5,713	1,709
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Dari hasil pengujian autokorelasi pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Durbin Wiston (DW) sebesar 1,709 hal ini berarti  $DU < DW < 4-DU$  atau  $1,6882 < 1,709 < 2,3118$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

## 2. Hasil pengujian hipotesis

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik yaitu pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel manajemen sekolah ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja guru (Y), variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja guru (Y), dan hubungan secara simultan/bersama-sama antara variabel-variabel bebas ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), dengan variabel terikat (Y).

**a. Hipotesis pengaruh manajemen sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y).**

**Hipotesis yang akan diuji adalah:**

$H_a$  : Ada pengaruh manajemen sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru

SMP Negeri Long Ikis.

$H_o$  : Tidak ada pengaruh manajemen sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis.

Kaidah keputusan berdasarkan Signifikansi, jika:

- 1) Signifikansi  $\geq 0,05$  maka  $H_o$  diterima.
- 2) Signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_o$  ditolak.

Dalam menguji hipotesis tersebut digunakan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program *SPSS versi 24,00* diperoleh seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.13

Korelasi antara Variabel  $X_1$  dan Y

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,824 <sup>a</sup>	,680	,675	5,996	1,720
a. Predictors: (Constant), Manajemen Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat korelasi sederhana atau korelasi

Pearson angka R sebesar 0,824 antara manajemen ( $X_1$ ) sekolah dan kinerja guru

(Y). Korelasi (R) mendekati angka 1, berarti antara variabel manajemen sekolah dan kinerja guru terdapat hubungan yang sangat kuat. Nilai R square ( $R^2$ ) atau kwadrat R diperoleh harga koefisien determinan 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi sebesar 68,0% oleh manajemen sekolah, sedangkan sisanya 32,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi, diklat, lingkungan kerja, suasana kerja, usia, keluarga, pendidikan jarak tempuh antara tempat tinggal dengan tempat kerja, gaji/ imbalan, jaminan hari tua dan lain-lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk membuktikan hubungan antara variabel manajemen sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) mempunyai hubungan yang signifikan di uji melalui Analisis Korelasi Pearson (Korelasi Product moment) dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed*). Signifikan artinya nyata atau berarti bahwa hubungan yang terjadi dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan tabel *correlations* pada lampiran 32 diperoleh korelasi antara manajemen sekolah dengan kinerja guru didapatkan nilai koefisien sebesar 0,824. Nilai sig. (*2-tailed*) sebesar 0,000, yang berarti bahwa harga ini jauh lebih kecil dari 0,05, artinya  $0,05 \geq 0,000$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Sehingga variabel manajemen sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

Selanjutnya untuk memperoleh persamaan regresi serta meramalkan persamaan tersebut menggunakan Uji F Uji t. Uji keberartian koefisien regresi linier dengan Uji F menggunakan program *SPSS versi 24.00* diperoleh hasil pada tabel berikut :

Tabel 4.14  
 Analisis Varian Uji Segnifikan Linieritas  
 Persamaan Regresi Variabel  $X_1$  dan Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	5947,264	1	5947,264	165,397	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2804,686	78	35,958		
	Total	8751,950	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Manajemen Sekolah						

Dari tabel 4.14 hasil perhitungan diperoleh nilai probabilitas sig. 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari  $\alpha$  (Signifikansi) 0,05, maka kinerja guru dipengaruhi oleh manajemen sekolah .

Uji keberartian koefisien regresi linier dengan uji t menggunakan program *Statistikcal Product and Service Solution (SPSS) versi 24,00* diperoleh hasil pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15  
 Uji Keberartian Koefisien Regresi Linier Variabel  $X_1$  dan Y

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	35,489	6,607		5,371	,000
	Manajemen Sekolah	,736	,057	,824	12,861	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa antara variabel manajemen sekolah dan kinerja guru diperoleh persamaan garis regresi  $Y' = 35,489 + 0,736X_1$ . Persamaan tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- 1). Nilai konstanta (a) sebesar 35,489 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor manajemen sekolah, maka nilai kinerja guru sebesar 35,489.
- 2). Nilai koefisien regresi manajemen sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,736 menyatakan bahwa penambahan 1 nilai akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,736.

Hasil perhitungan diperoleh signifikansi 0,000. Karena harga Signifikansi  $< \alpha$  (signifikansi) 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis. Nilai <sup>hitung</sup> positif artinya berpengaruh positif yaitu jika manajemen sekolah meningkat maka kinerja guru juga meningkat.

**b. Hipotesis kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).**

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_a$  : Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis.

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis.

Kaidah keputusan berdasarkan Signifikansi, jika:



- 1) Signifikansi  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- 2) Signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Dalam rangka menguji hipotesis tersebut digunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program *SPSS versi 24,0* diperoleh seperti terangkum pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16

Korelasi antara Variabel  $X_2$  dan Y

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,668	6,066	1,721
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat R adalah korelasi sederhana (korelasi Pearson) antara  $X_2$  dan Y diperoleh harga korelasi sebesar 0,820 berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru karena mendekati angka 1. Harga koefisien determinan atau R square ( $R^2$ ) sebesar 0,672. Hasil ini bahwa kinerja guru dipengaruhi sebesar 67,2% oleh kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya motivasi, diklat, lingkungan kerja, gaji/ upah kerja, kondisi keluarga, pendidikan, jarak tempat tinggal dengan lokasi kerja dan lain-lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk membuktikan hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru mempunyai hubungan yang signifikan di uji melalui Analisis Korelasi Pearson (Korelasi Product moment) dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed*). Berdasarkan tabel *correlations* pada lampiran 32 diperoleh korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru didapat nilai koefisien sebesar 0,820. Nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000, yang berarti bahwa harga in jauh lebih kecil dari 0,05, artinya  $0,05 \geq 0,000$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya untuk memperoleh persamaan regresi serta meramalkan persamaan tersebut menggunakan Uji F Uji t. Uji keberartian koefisien regresi linier dengan Uji F dengan menggunakan program *SPSS versi 24,00* diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17  
Analisis Varian Uji Segnifikan Linieritas  
Persamaan Regresi Variabel  $X_2$  dan Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	5881,777	1	5881,777	159,844	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2870,173	78	36,797		
	Total	8751,950	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah						

Dari tabel 4.17 hasil perhitungan diperoleh nilai dengan tingkat probabilitas sig. 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari  $\alpha$  (Signifikansi) 0,05, maka kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Uji keberartian koefisien regresi linier dengan uji t menggunakan program SPSS versi 24,00 diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.18  
Uji Keberartian Koefisien Regresi Linier Variabel  $X_2$  dan Y

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	33,171	6,903		4,805	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,743	,059	,820	12,643	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa Antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru diperoleh persamaan garis regresi  $Y' = 33,171 + 0,743X_2$ .

Persmaan tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a). Nilai konstanta (a) sebesar 33,171 menyatakan bahwa jika tidak ada factor kepemimpinan kepala sekolah, maka nilai kinerja guru sebesar 33,171.
- b). Nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) sebesar 0,743 menyatakan bahwa penambahan 1 nilai akan meningkatkan nilai kerja guru sebesar 0,743.

Berdasarkan perhitungan diperoleh dengan signifikansi 0,000. Karena harga diperoleh Signifikansi < 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis. Jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerja guru juga meningkat.

**c. Hipotesis manajemen sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )**

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_a$  : Ada pengaruh secara signifikan antara manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Long Ikis.

$H_0$  : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Long Ikis.

Dalam rangka menguji hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Hubungan antara manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru secara simultan (bersama-sama) agar dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan ( $R$ ). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS versi 24,0* yang terlihat pada tabel 4.19 sebagai berikut.

Tabel 4.19  
Korelasi antara Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,844 <sup>a</sup>	,713	,705	5,713	1,709
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan (R) sebesar 0,844 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Besarnya pengaruh manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil analisis diperoleh harga  $R^2$  sebesar 0,713. Dengan demikian bahwa manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 71,3% dan sisanya yaitu 28,7% dari kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain motivasi, diklat, lingkungan kerja, dan lain-lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk memperoleh persamaan regresi dilakukan Uji keberartian koefisien regresi linier berganda menggunakan bantuan perhitungan SPSS 24.00 sebagai berikut.

Tabel 4.20

Uji Keberartian Koefisien Regresi Linier Berganda Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	29,708	6,585		4,512	,000		
	Manajemen Sekolah	,406	,123	,455	3,309	,001	,197	5,080
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,373	,125	,412	2,991	,004	,197	5,080

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa persamaan regresi ganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu :  $Y' = 29,708 + 0,406X_1 + 0,373X_2$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1). Nilai konstanta (a) = 29,708

Jika variabel manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah = 0, maka nilai kinerja guru sebesar 29,708

2). Nilai koefisien regresi manajemen sekolah ( $X_1$ ) = 0,406

Jika manajemen sekolah terjadi perubahan kearah peningkatan sebesar 1 (satu) point sedangkan kepemimpinan kepala sekolah dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,406 point.

3). Nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) = 0,373



Jika kepemimpinan kepala sekolah mengalami perubahan kenaikan 1 (satu) point sementara manajemen sekolah dianggap tetap, maka akan menyebabkan terjadinya kenaikan kinerja guru sebesar 0,373 point.

Selanjutnya dalam pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu Uji t dan Uji F.

#### 1). Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis uji t (uji koefisien regresi secara parsial) dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu manajemen sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

##### a) Pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru

Pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa untuk variabel manajemen sekolah diperoleh  $t_{hitung} = 3,309$  dengan harga signifikansi 0,001. Karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 atau  $\text{Sig } 0,001 < \alpha 0,05$ , menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel manajemen sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

##### b) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa untuk kepemimpinan kepala sekolah terhadap kerja guru diperoleh dengan signifikansi 0,004. Karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa ke-

pemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

## 2). Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi ganda menggunakan program SPSS versi 24,00 yang terlihat pada tabel 4.21 berikut.

Tabel 4.21  
Analisis Varian Uji Signifikansi Linieritas  
Persamaan Regresi Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6239,164	2	3119,582	95,594	,000 <sup>b</sup>
Residual	2512,786	77	32,634		
Total	8751,950	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Sekolah					

Dari tabel 4.21 diperoleh harga F signifikansi sebesar 0,000<sup>b</sup>. Karena diperoleh harga signifikansi kurang dari 0,05 atau Sig. < 0,05, menunjukkan bahwa nilai tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan secara bersamaan atau simultan ada pengaruh signifikan antara manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Long Ikis.

Sedangkan dilihat hubungan secara parsial (sendiri-sendiri) antara  $X_1$  dengan Y, dan hubungan antara  $X_2$  dengan Y, maka manajemen sekolah memiliki hubungan yang lebih erat jika dibanding dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah, hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi parsial antara  $X_1$  dan Y sebesar  $R = 0,824$ . Sedangkan koefisien korelasi parsial antara  $X_2$  dan Y sebesar  $R = 0,820$ . Dari ketiga pengujian tersebut jika dibuat tabel peringkat keeratan hubungan sebagai berikut:

Tabel 4.22  
Peringkat Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

No	Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien determinasi (R Square / $r^2$ )	peringkat
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,820	0,672	Ketiga
2	Manajemen Sekolah	0,824	0,680	Kedua
3	Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	0,844	0,713	Pertama

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa manajemen sekolah  $X_1$  dan kepemimpinan kepala sekolah  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) memiliki koefisien korelasi terbesar terhadap kinerja guru 0,844 dibanding dengan manajemen sekolah yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,824 dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki koefisien korelasi sebesar 0,820 terhadap kinerja guru. Koefisien korelasi pada interval 0,800 – 1,000, mendekati angka 1, menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat. Dengan demikian manajemen

sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana manajemen sekolah terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y' = 35,489 + 0,736X_1$ . Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa satu satuan skor kinerja guru akan dipengaruhi oleh manajemen sekolah sebesar 0,736 dengan konstanta 35,489. Jika variabel manajemen sekolah tidak ada, maka sebesar 35,489 poin pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis.

Koefisien regresi untuk variabel manajemen sekolah sebesar 0,736 harga koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru ada pengaruh positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor manajemen sekolah, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,736 pada konstanta 35,489.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara manajemen sekolah terhadap kinerja guru baik secara parsial yang dibuktikan dari hasil uji t memperoleh Signifikan 0,000. Signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maupun yang dibuktikan dari hasil uji F yang memperoleh Signifikansi 0,00 memiliki signifikansi kurang dari  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh koefisien korelasi secara parsial ( $R$ ) sebesar 0,824 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Harga koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,680 yang berarti bahwa sebesar 68,0% kinerja guru dipengaruhi oleh manajemen sekolah sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang dimaksud kepemimpinan kepala sekolah, diklat, lingkungan kerja, motivasi, disiplin, balas jasa, keadaan ekonomi keluarga, sarana prasarana.

Hasil yang sama dipaparkan oleh Taryaman (2018:29-38) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Manajemen Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa” yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru dalam mewujudkan prestasi belajar siswa MTs Al-Ma’arif Cilageni. Signifikansi nilai hasil pengujian juga didukung nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,2005 yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru dalam mewujudkan prestasi belajar siswa MTs Al-Ma’arif Cilageni sebesar 20,05 %.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin (2016:101) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar 001 Long Ikis. Diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,925 yang berarti korelasi variabel  $X_1$  dengan  $Y$  sangat kuat, dengan nilai Adjusted R Square (Adjusted  $R^2$ ) = 0,854 artinya besarnya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 85,4% dan 14,6% dipengaruhi faktor yang lain.

Hasil yang sejalan juga dipaparkan oleh Alang (2016:135) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 169 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat”. Hal ini terlihat dari kinerja guru yang menunjukkan nilai baik dengan rata-rata sebesar 87,02. Begitu juga nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka 0,793, bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh keterampilan manajerial dan budaya organisasi sebesar 79.3%, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seorang kepala sekolah yang menguasai dan memiliki kompetensi manajemen sekolah yang baik akan secara mudah dalam mengelola sumberdaya sekolah termasuk guru dan staff yang ada di sekolah tersebut menjadi baik pula. Hal ini sesuai dengan teori bahwa kegiatan manajemen pada hakekatnya adalah serangkaian kegiatan manajerial yang akan dilakukan oleh seorang manajer dan tidak terlepas dari kegiatan dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri.

Kepala sekolah harus melaksanakan fungsi perencanaan (*planning*) dengan baik dengan menentukan visi, misi, tujuan sekolah, membuat rencana kerja jangka menengah dan rencana tahunan, yang akan dicapai sekolah berdasarkan pada kebijakan nasional pendidikan secara sistematis. Dengan perencanaan yang baik dan tujuan terarah tentunya akan mudah dicapai dan dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian (*organizing*) dan penyusunan pegawai (*staffing*) yang meliputi menyusun struktur organisasi, membagi tugas individu maupun



kelompok, mengatur hubungan kerja. Memilih dan mengangkat staf membina dan membimbing guru dalam pelaksanaan tugas. Semua guru mendapat tugas dan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Semua dilibatkan sehingga merasa diakui keberadaannya didalam lembaga/sekolah sehingga guru dengan sadar akan melaksanakan tugas dan kuwajibannya dengan penuh tanggung jawab dengan demikian kinerja guru akan meningkat.

Kepala sekolah sebagai manajer harus mengadakan pengarahan (*directing*) dan pengkoordinasian (*coordinating*), dalam hal ini memberikan penjelasan, petunjuk dan pertimbangan tugas, memberikan bimbingan, melaksanakan supervisi dan memotivasi. Mengkoordinasikan tugas-tugas, mengkomunikasikan kepada warga sekolah, melakukan pertemuan diskusi, menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang kondusif. Sehingga guru terhindar dari kesulitan-kesulitan, ketidak pahaman ataupun salah persepsi dalam melaksanakan tugasnya yang mengakibatkan kinerja guru akan menurun.

Melaksanakan pelaporan (*reporting*), pembuatan anggaran (*budgeting*), pengawasan (*controlling*). Pelaporan (*reporting*) dalam hal ini membuat laporan keuangan, laporan kegiatan dan laporan hasil belajar kepada pemangku kepentingan yaitu dinas pendidikan dan kebudayaan dan orang tua/wali murid. Pembuatan anggaran (*budgeting*) dalam bentuk rencana anggaran kerja sekolah (RAKS) dengan melibatkan semua pihak. Pengawasan (*controlling*) yang harus dilakukan mengawasi dan pemantauan kegiatan, menilai kinerja guru dan staf dengan baik maka tujuan organisasi tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan kinerja guru akan meningkat.

Sesuai dengan pendapat Mulyasa (2007:39), pendidikan dapat berjalan tertib, lancar dan benar-benar terintegrasi dalam suatu sistem kerja sama untuk mencapai tujuan sekolah maka kepala sekolah perlu melakukan suatu tindakan dalam melakukan tugas dan fungsi manajemen yang dimiliki oleh pimpinan sekolah atau dalam hal ini kepala sekolah. Fungsi manajemen sekolah secara sederhana yaitu: merencanakan, mengorganisasi, menyusun staf, mengarahkan, mengkoordinasi, mengontrol, dan menyusun anggaran belanja.

Jelas bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan sangat baik dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, memberikan komando, mengadakan koordinasi, dan pengawasan dengan baik, dapat dipastikan guru dapat bekerja dengan baik, sadar tanpa adanya paksaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.

## **2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y' = 33,171 + 0,743X_2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa satu satuan skor kinerja guru akan dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,743 pada konstanta 33,171. Jika variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak ada, maka kinerja guru sebesar 33,171.

Hasil koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,743. Harga koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ada pengaruh positif, artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,743 pada konstanta 33,171.

Secara nyata berdasarkan hasil diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara manajemen sekolah terhadap kinerja guru baik secara parsial yang dibuktikan dari hasil uji t memperoleh nilai Signifikan 0,000. Signifikansi 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maupun yang dibuktikan dari uji F memperoleh Signifikansi 0,000 memiliki signifikansi kurang dari  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi secara parsial (R) sebesar 0,820 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Harga koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,672 yang berarti bahwa sebesar 67,2% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang dimaksud misalnya tingkat pendidikan, tempat tinggal, insentif, kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2017:12) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) di SMAN 1 Dukupuntang di Kabupaten Cirebon dengan pengaruh sebesar 63,9%.

Hasil penelitian yang sama juga diperoleh dari Firmawati dkk. (2017:169).

Penelitian tersebut memberikan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh, yaitu sebesar 96,8%. Kedua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Motivasi akan muncul pada guru apabila adanya kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan oleh kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah, guru dengan guru, kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru dan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin untuk bisa melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik tentunya harus didukung dengan kompetensi yang harus dimiliki.

Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, kompetensi kepribadian meliputi ahlak mulia, integritas, sikap terbuka, pengendalian diri, bakat dan minat. Sehingga kepala sekolah bisa digunakan sebagai contoh dan panutan di sekolah. Kompetensi manajerial meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Kompetensi kewirausahaan meliputi kepala sekolah melaksanakan inovasi, mau bekerja keras, memiliki motivasi yang kuat, pantang menyerah, mempunyai naluri

kewirausahaan sehingga akan membawa kemajuan sekolah. Kompetensi supervisi meliputi merancang, melaksanakan supervisi dan melaksanakan tidak lanjut. Kompetensi sosial meliputi kerjasama, partisipasi dan kepekaan sosial.

Dengan dimilikinya lima kompetensi seorang kepala sekolah akan menjadi suri tauladan, mampu mengembangkan sekolah sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan dengan melibatkan kerja sama dan partisipasi semua pihak, dapat melaksanakan tugas dengan baik dan akan meningkatkan kinerja guru.

Sesuai dengan pendapat Tim Dasen Jurusan Administrasi Pendidikan (2010:122) Fungsi utama kepemimpinan pendidikan adalah: menciptakan suasana persaudaraan, kerjasama dengan penuh kebebasan; membantu kelompok untuk mengorganisir diri; menetapkan prosedur kerja; bertanggung jawab untuk mengambil keputusan bersama; bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Pendapat yang sama menurut Nawawi, (dalam Kurniatun, 2016:2.5) Dalam sebuah organisasi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu kepala sekolah harus menguasai lima kompetensi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan amanat Permendikbud Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yakni kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, Supervisi dan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa seorang kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan

kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat.

Jelas jika kepala sekolah memiliki kinerja kepemimpinan yang baik akan dapat memimpin guru sebagai bawahannya dengan baik pula yang selanjutnya guru akan menunjukkan kinerjanya yang baik pula. Kepemimpinan kepala sekolah baik maka kinerja guru akan meningkat.

### **3. Pengaruh manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru**

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda antara manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y' = 29,708 + 0,406X_1 + 0,373X_2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa satu satuan skor kinerja guru akan dipengaruhi oleh manajemen sekolah sebesar 0,406 dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,373 pada konstanta 29,708. Jika variabel manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah tidak ada, maka sebesar 29,708 poin manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru-guru SMP Negeri Long Ikis.

Hasil koefisien regresi untuk variabel manajemen sekolah sebesar 0,406. Harga koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh manajemen sekolah terhadap kinerja guru ada pengaruh positif, artinya setiap terjadi kenaikan satu skor untuk manajemen sekolah, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,406 pada konstanta 29,708.



Hasil koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,373. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ada pengaruh positif, artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,373 pada konstanta 29,708.

Terbukti berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru baik secara parsial yang dibuktikan dari hasil uji t memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05 maupun secara simultan yang dibuktikan dari uji F memperoleh Signifikan 0,000. Signifikansi kurang dari  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi secara simultan (R) menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pengaruh manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil analisis diperoleh harga  $R^2$  sebesar 0,713. Dengan demikian bahwa manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 71,3% dan sisanya yaitu 28,7% dari kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain dimaksud adalah imbalan finansial yang memadai, kondisi fisik yang baik, keamanan, hubungan antar pribadi, pengakuan atas status dan kehormatannya, kepuasan kerja, motivasi, diklat, lingkungan kerja, dan lain-lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan persamaan regresi diperoleh koefisien regresi bertanda positif maka artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan besarnya pengaruh secara simultan adalah 71,3%. Besarnya pengaruh secara parsial antara manajemen sekolah terhadap kinerja guru adalah 68,0% dan besarnya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 67,2%. Diantara manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah, yang memberikan pengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis yaitu manajemen sekolah.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Santoso (2016:99) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kinerja Kepemimpinan dan Manajemen terhadap Kinerja Guru Kabupaten Paser. Besar hubungan variabel-variabel bebas tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,790. Besaran pengaruh keseluruhan variabel-variabel bebas tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,624 atau dengan kata lain 62,4% ditunjukkan bahwa variasi kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kinerja kepemimpinan dan manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh Syaroni (2007) yang berjudul “Pengaruh Kinerja Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kinerja kepemimpinan dan kinerja manajemen sekolah terhadap guru SMP di Kabupaten Brebes, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,714 atau koefisien determinasi ganda sebesar 51,0%.

Hasil penelitian membuktikan kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah dikatakan baik dan benar bila mampu membawa peningkatan dan perubahan sikap dan perilaku bawahan (dalam hal ini guru). Perubahan sikap guru ditandai dengan sikap komitmen dan loyalitas guru yang tinggi kepada kepala sekolahnya, kinerja guru yang tinggi dalam tugasnya, dan perasaan puas yang dirasakan guru. Sedangkan perubahan perilaku guru ditunjukkan dengan prestasi, dukungan dan kesediaan guru dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Dalam membina dan mengembangkan kinerja seorang guru, maka perlu dukungan moril dan materil merupakan faktor sangat menentukan. Motivasi dan penghargaan dari pimpinan sekolah terhadap berbagai upaya guru dalam meningkatkan profesionalitas, akan memberikan dampak positif dalam pengembangan minat dan aktivitas kerja guru. Selain itu, penyediaan berbagai peralatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan guru pada setiap mata pelajaran akan lebih memacu guru untuk melakukan hal terbaik dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Uraian tersebut memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja guru dalam pelaksanaan tugas pembelajaran tidak semata-mata tergantung dari manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga sangat ditentukan oleh faktor-faktor lain, baik yang bersumber dari guru itu sendiri maupun yang bersumber dari lingkungannya. Lingkungan kerja kondusif serta suasana kerja menyenangkan akan sangat menunjang pengembangan kinerja guru. Guru perlu diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya sambil memperoleh bimbingan dan arahan kepala sekolah.

Dengan menerapkan manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian bahwa manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi positif dengan kinerja guru. Baik tidaknya manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap baik tidaknya kinerja guru SMP Negeri Long Ikis, semakin baik manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri Long Ikis dan sebaliknya jika manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah kurang baik, maka kinerja guru SMP Negeri Long Ikis juga akan rendah pula.

Dengan demikian untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya SMP Negeri Long Ikis diawali peningkatan kemampuan manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah sehingga kepala sekolah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja guru, berakibat langsung terhadap mutu pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi peserta didik SMP Negeri Long Ikis.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan pada Bab IV dengan semua persyaratan analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin baik manajemen sekolah semakin tinggi kinerja guru SMP Negeri Long Ikis begitu juga semakin kurang baik manajemen sekolah semakin rendah kinerja guru.
2. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi kinerja guru SMP Negeri Long Ikis begitu juga terjadi sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah akan semakin rendah pula kinerja guru SMP Negeri Long Ikis.
3. Manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis mendapat pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin baik manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula kinerja guru SMP Negeri Long Ikis begitu pula semakin kurang baik manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah semakin rendah pula kinerja guru SMP Negeri Long Ikis.

## B. Saran

1. Untuk Kepala sekolah sebagai manajer sekolah disarankan untuk melaksanakan fungsi manajemen di sekolah dengan baik meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf/pegawai, pengarahan, pengkoordinasian, pelaporan, pembuatan anggaran dan pengawasan, sekaligus sebagai *leader*/ pemimpin harus menguasai lima kompetensi kepala sekolah yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.
2. Meningkatkan kompetensi yang harus dikuasai oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional melalui kegiatan PKB (Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan) yang diadakan oleh dinas pendidikan dan kebudayaan maupun kegiatan rutin guru melalui wadah MGMP, seminar ataupun diklat lainnya.
3. Peneliti berikutnya melanjutkan penelitian dengan faktor-faktor lain diantaranya motivasi, disiplin, tempat tinggal, kondisi ekonomi keluarga yang mempengaruhi kinerja guru.





## DAFTAR PUSTAKA

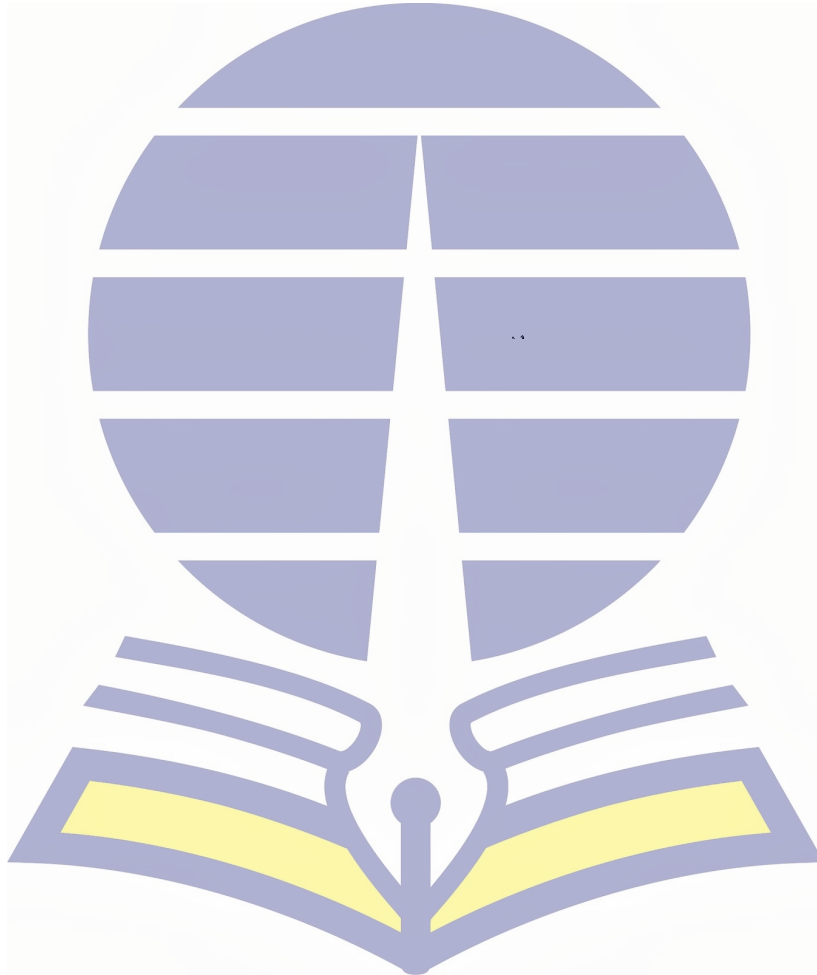
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amstrong, M. & Baron, A. (1998). *Performance Management*, London, Institute of Personnel and Development
- Adrijanti (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja guru di SMK Angkasa. *Jurnal Ilmiah Universitas Gresik. Jendela Pendidikan FKIP*, Vol. 4, No. 2, 144-155.
- Asta, w., Alwi, S., & Trianingsih (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen. *jurnal Manajemen sumberdaya manusia*, Vol. 10, No 1, 95-105.
- Alang, S. (2016). Pengaruh ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 169 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)* Vol. 1, No.1, 125-137
- Burhanuddin (2016). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar 001 Long Ikis. Samarinda: *Tesis Pascasarjana Universitas Mulawarman*.
- Bush, T. & Coleman, M. (2000). *Leadership and Strategic management in Education*. London: EMDU University of Leicester.
- Bernadin, H., John & Joyce E.A.R. (1993). *Human resource management*, International edition, Singapura : McGraw Hill, Inc.
- Carudin (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Analitik Pada Guru SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu). *Jurnal Edisi Khusus*, Vol.1, No. 2, 229-245.
- Djunaidi (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 2, No.1, 89-118
- Dharma, A. (2007). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Daft, R. L. (1991). *Management*. New York: Vanderbilt University.
- Depdiknas (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.

- Firmawati, Yusrizal & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 5, No. 3, 167-171.
- Gibson, J. (2003). *Organizations*, Boston, McGraw-Hill Companies Inc.
- Gusti, M. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian, Fakultas Teknik, Universitas Yogyakarta*, Vol.1, No.1, 1-15.
- Hardono, Haryono & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educational Manageman* , Vol. 6, No.1, 26-33.
- Indrafachrudi, S. (2006). *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. Bogor: PT Ghalia Indonesia.
- Kurniatun, Taufani C. Dan Asep, S. (2016). *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Dasar*. Tangerang Selatan: Edisi kesatu, cetakan pertama, Universitas Terbuka.
- Mulyasa (2013). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A., (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mardiyah (2016). *Studi Mandiri dan Seminar Proposal Penelitian*. Tangerang Selatan : Edisi kesatu, cetakan pertama, Universitas Terbuka.
- Moril, L., R. (2010). *Strategic Leadership: Intergrating Strategy and Leadership in Colleges and universities*. Lanham, Maryland: Rowman & littlefield Publishrs.
- Muizu, W.Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*, Vol.6, No.1, 1-13.
- Nurkolis (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah. Teori, Model, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Pegita, T. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja guru Akuntansi di SMK program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Wonogiri. *Semarang: Pakultas Ekonomi, Pendidikan Akuntansi UNNES*.

- Purwanto, N. (2008). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pidarta, M. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Prawirasentono, S. (2008). *Analisis Kinerja Organisasi*. PT. Rineka Cipta, Bandung.
- Robbins, S. & Mary, C. (2009). *Managemant, Tenth Edition*. New Jersey: Pearson Education, prentice Hall.
- Rabiyah, Herculanus, B.S, & Syukri, M. (2012). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMP. *Jurnal Administrasi Pendidikan, FKIP, Universitas Tanjungpura Pontianak*, Vol. 6, No.2, 1-15.
- Rusman (2012). *Seri Manajemen Sekolah Bermutu: Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Satriadi (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 7 Tanjungpinang. *Jurnal Benefita*, Vol.1, No. 3, 123-133.
- Santoso, B.(2016). Pengaruh Kinerja Kepemimpinan dan Manajemen terhadap Kinerja Guru Kabupaten Paser. Samarinda: *Tesis Pascasarjana Universitas Mulawarman*.
- Suryana, A. & Jalaludin (2013). *Value Based Leadership*. Bandung : Nurani Pers.
- Simanjutak, P. J., (2005). *Produktivitas kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Sudjana, D. (2000). *Manajemen program pendidikan untuk pendidikan luar sekolah*. Bandung : Falah Production.
- Septiana, R., Ngadiman, & Ivada, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *JUPE UNS*, Vol.2, No.1, 107-118.
- Sutarjo, S. (2014). Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal FKIP UNILA*, Vol. 1, No. 2, 211-232.

- Sudarsoso, N. (2017). Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon. *ASIS Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, Vol. 2, No. 1, 1-13.
- Sugiyono (2012). *Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta.
- Supardi (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryosubroto (2010). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Syaroni (2007). Pengaruh Kinerja Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Brebes. *Tesis*. PPs Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Taryaman, C. (2018). Pengaruh Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Khazanah Akademia*. Vol. 02, No. 01, 29-38.
- Tim Dosen jurusan Administrasi Pendidikan. (2010). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan.
- Usman, H. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahjosumijo (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainuddin (2008). *Reformasi Pendidikan: Kritik kurikulum dan manajemen berbasis sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sumber Lain:**
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 1. Diambil tanggal 30 September 2017, dari World Wite Web: <http://qoqoazroqu.blogspot.co.id/2013/01/undang-undang-republik-indonesia-nomor.html>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1. Diambil tanggal 01 Oktober 2017, dari situs World Wite Web: <http://www.tintaguru.com/2013/05/profesionalisme-guru-analisis-uu-no-14.html>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi Guru. Diambil tanggal 10 September 2017, dari situs World Wite Web: <https://www.slideshare.net/YaniPitov/permendiknas-nomor-16-tahun-2007-standar-kompetensi-guru>

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah. Diambil tanggal 10 September 2017, dari situs World Wide Web: <http://www.mediapendidikan.info/2010/09/permendiknas-nomor-13-tahun-2007.html>





Lampiran 1. Matrik Kisi-Kisi Penyebaran Variabel Manajemen Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru

No	Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Pertanyaan		Keterangan
				+	-	
1	Manajemen Sekolah	a. Perencanaan	1) Visi, misi dan tujuan sekolah	1, 2		2
			2) Perencanaan berdasarkan kebijakan nasional	3		1
			3) Rencana kerja yang sistematis	4		1
			4) Pembuatan program pengembangan sekolah (RKJM & RKT)	6	5	2
		b. Pengorganisasian	1) Menyusun struktur organisasi	7		1
			2) Membagi tugas individu atau kelompok	8		1
			3) Mengatur hubungan kerja	9		1
		c. Penyusunan pegawai	1) Memilih dan mengangkat staf	10		1
			2) Pengembangan diri dan staf	11		1
			3) Membimbing SDM	12		1
		d. Pengarahan	1) Penjelasan, petunjuk dan pertimbangan tugas	13, 14,		2
			2) Bimbingan dan supervisi	15		1
			3) Motivasi	16		1
		e. Pengkoordinasian	1) Mengkoordinasikan tugas guru		17	1
			2) Menginformasikan tugas warga sekolah	18		1
			3) Mengadakan diskusi atau semacamnya	19		1
			4) Hubungan dan kerjasama	20		1
			5) Menciptakan		21	1



			lingkungan dan iklim kerja			
		f. Pelaporan	1) Laporan keuangan sekolah	22, 23		2
			2) Laporan kegiatan	24	25	2
			3) Laporan hasil belajar	26, 27		2
		g. Pembuatan Anggaran	1) RAKS	28		1
			2) Pihak yang dilibatkan	30	29	2
		h. Pengawasan	1) Mengawasi guru dan stap		31	1
			2) Menilai kinerja guru dan stap	32		1
			3) Kinerja sekolah	33		1
			4) Menentukan kriteria penilaian dan standar kerja	34		1
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	a. Kompetensi kepribadian	1) Aklak mulia.	1		1
			2) Integritas	2		1
			3) Sikap terbuka		3	1
			4) Pengendalian diri		4	1
			5) Bakat dan minat	5,6		2
		b. Kompetensi manajerial	1) Rencana sekolah		7	1
			2) Organisasi	8		1
			3) Perubahan	9		1
			4) Budaya dan iklim budaya	10		1
			5) Guru dan stap	11		1
			6) Sarana dan prasarana	12		1
			7) Hubungan masyarakat	13		1
			8) Peserta didik	14		1
			9) Kurikulum		15	1
			10) Keuangan sekolah	16		1
			11) Ketata usahaan	17		1
			12) Unit layanan khusus	18		1
			13) Teknologi informasi		19	1
			14) Monitoring, evaluasi dan	20		1

			pelaporan			
		c. Kompetensi kewira Usahaah	1) linovasi	21		1
			2) Bekerja keras	22		1
			3) Motivasi yang kuat	23		1
			4) Pantang menyerah	24		1
			5) Naluri kewirausahaan	25		1
		d. Kopotensi Supervisi	1) Merancang supervise	26		1
			2) Pelaksanaan supervise	30	27	2
			3) Tindak lanjut	29	28	2
		e. Kompetensi Sosial	1) Kerjasama	30		1
			2) Partisipasi	31, 32		2
			3) Kepekaan sosial	33, 34		2
3	Kinerja Guru	a. Kompetensi Pedagogik	1) Karakteristik peserta didik	1, 2		2
			2) Teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran		3	1
			3) Mengembangkan kurikulum	4, 5		2
			4) kegiatan pengembangan yang mendidik.	6, 7		2
			5) Teknologi informasi dan komunikasi		8	1
			6) Pengembangan potensi peserta didik	9, 10		2
			7) Berkomonikasi secara efektif	11		1
			8) Penilaian dan evaluasi	12		2
			9) Tindakan replektif	13		1
		b. Kompetensi Kepribadian	1) Norma agama, hukum	14		1
			2) Sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	15		1
			3) Pribadi yang mantap, stabil,	16		1

		dewasa, aktif dan berwibawa			
		4) Menunjukkan etos kerja	17, 18		2
		5) Kode etik profesi guru	19, 20		2
	c. Kompetensi Sosial	1) Bertindak obyektif	21		1
		2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun	22, 23		2
		3) Beradaptasi	24		1
		4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi	25, 26		2
	d. Kompetensi Profesional	1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan		27	1
		2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar	28, 29		2
		3) Mengembangkan materi pelajaran	30,	31	2
		4) Keprofesionalan secara berkelanjutan	32, 33		2
		5) Teknologi informasi dan komunikasi	34, 35		2

## Lampiran 2 : UJI COBA KUISIONER MANAJEMEN SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### I. IDENTITAS RESPONDEN

No Responden : .....(di isi oleh peneliti)  
 Jenis Kelamin :  Pria  Wanita  
 Usia : .....  
 Status :  Kawin  Belum  
 Masa Kerja : .....  
 Pendidikan Terakhir : .....

### II. PETUNJUK :

- Mohon Bapak/Tbu/Sdr.(i) dapat memberikan tanggapan atau jawaban terhadap kuesioner yang tersedia dibawah ini sesuai dengan kenyataan selama melaksanakan tugas sebagai guru.
- Jawaban Bapak/lbu/Sdr.(i) dengan memberi tanda chek list (√) pada salah satu alternative yang telah disediakan.
- Kuesioner ini di isi oleh guru

(SS = Sangat Setuju; S = Setuju; RR = Ragu-Ragu; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Perencanaan</b>					
1	Sekolah melibatkan warga sekolah dan masyarakat dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.					
2	Sekolah melakukan usaha-usaha sosialisasi kepada warga sekolah dan masyarakat serta pihak terkait tentang visi sekolah.					
3	Sekolah kami membuat program-program kerja yang terencana berdasarkan kebijakan nasional, daerah.					
4	Adanya sistematika rencana kerja di sekolah kami serta kejelasan deskripsi tugas pada masing-masing bidang.					
5	Sebagai manejer di sekolah kepala sekolah tidak membuat/menyusun Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM).					
6	Rencana Kerja Tahunan (RKT) di sekolah kami disusun berdasarkan skala prioritas.					
	<b>Pengorganisasian</b>					
7	Kepala sekolah menyusun struktur organisasi sesuai dengan pembagian tugas di sekolah					
8	Kepala sekolah untuk membagi kerja dalam tugas individu atau kelompok sangat adil dan bijaksana diputuskan dalam sebuah rapat.					
9	Dalam pengembangan sekolah kepala sekolah bersama komite mengadakan hubungan kerja dengan dunia usaha					

	dan industri.						
<b>Penyusunan pegawai</b>							
10	Kepala sekolah dalam memilih dan mengangkat staf diputuskan sendiri tanpa masukan dari pihak lain termasuk wakil kepala sekolah, guru dan komite sekolah.						
11	Ada usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru dan terprogram dengan baik.						
12	Kepala sekolah selalu membina dan membimbing guru dan staf dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.						
<b>Pengarahan</b>							
13	Kepala sekolah memberikan penjelasan khusus kepada guru-guru bila ada kebijakan-kebijakan yang baru.						
14	Kepala sekolah menyediakan waktu tertentu bagi guru-guru untuk bertukar pikiran tentang tugas ataupun kebijakan sekolah.						
15	Bimbingan yang diberikan kepala sekolah dapat membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam bertugas.						
16	Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru dan staf tentang tugas yang dilakukan akan berhasil dengan baik sesuai rencana.						
<b>Pengkoordinasian</b>							
17	Kepala sekolah tidak pernah berkoordinasi kepada pihak manapun berkaitan dengan kebijakan sekolah yang diambilnya.						
18	Pelaksanaan program kerja sekolah kami disosialisasikan kepada warga sekolah dan masyarakat terkait						
19	Kepala sekolah mengadakan rapat bersama dewan guru, staf dan komite sekolah terkait dengan hambatan untuk pengembangan sekolah						
20	Kepala sekolah selalu menekankan kerjasama yang baik kepada guru dan staf dalam pelaksanaan tugas.						
21	Kepala sekolah kurang mampu menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang kondusif bagi suasana kerja						
22	Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah						
23	Kepala sekolah sangat terbuka dalam menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari bawahannya						
<b>Pelaporan</b>							
24	Sekolah menyampaikan laporan dan keadaan keuangan kepada komite sekolah sebagai mitra kerja sekolah.						
25	Kepala sekolah tidak pernah meminta laporan kegiatan untuk tugas yang diberikan kepada guru/staf.						
26	Pihak sekolah menyampaikan laporan hasil belajar dengan mengundang wali murid dan mengevaluasinya bersama-sama.						
27	Kepala sekolah menyampaikan laporan kegiatan sekolah setiap bulan kepada dinas pendidikan.						

<b><i>Pembuatan Anggaran</i></b>					
28	Rencana Anggaran Keuangan Sekolah/RAKS dibuat berdasarkan skala prioritas kebutuhan sekolah.				
29	Dalam penyusunan RKAS, dilaksanakan oleh bendahara dan kepala sekolah saja tidak melibatkan pihak lain.				
30	Kepala sekolah mampu menyusun RAPBS bersama guru dan komite sekolah				
<b><i>Pengawasan</i></b>					
31	Kepala sekolah tidak pernah mengawasi dan memantau pelaksanaan tugas dan kegiatan yang diberikan kepada guru/stap.				
32	Kepala sekolah mengadakan penilai kinerja guru/stap untuk kepentingan pengembangan profesional pegawai.				
33	Kinerja sekolah yang baik akan ditentukan oleh kepala sekolah sebagai manajer sekolah.				
34	Kepala sekolah menentukan criteria penilaian dan standar kerja untuk kemajuan sekolah yang dipimpinnya.				

< Terimakasih >





### Lampiran 3 : UJI COBA KUISIONER KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>2</sub>)

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

No Responden : .....(di isi oleh peneliti)  
 Jenis Kelamin :  Pria  Wanita  
 Usia : .....  
 Status :  Kawin  Belum  
 Masa Kerja : .....  
 Pendidikan Terakhir : .....

#### II. PETUNJUK :

- d. Mohon Bapak/Ibu/Sdr.(i) dapat memberikan tanggapan atau jawaban terhadap kuesioner yang tersedia dibawah ini sesuai dengan kenyataan selama melaksanakan tugas sebagai guru.
- e. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr.(i) dengan memberi tanda chek list (√) pada salah satu alternative yang telah disediakan.
- f. Kuesioner ini di isi oleh guru

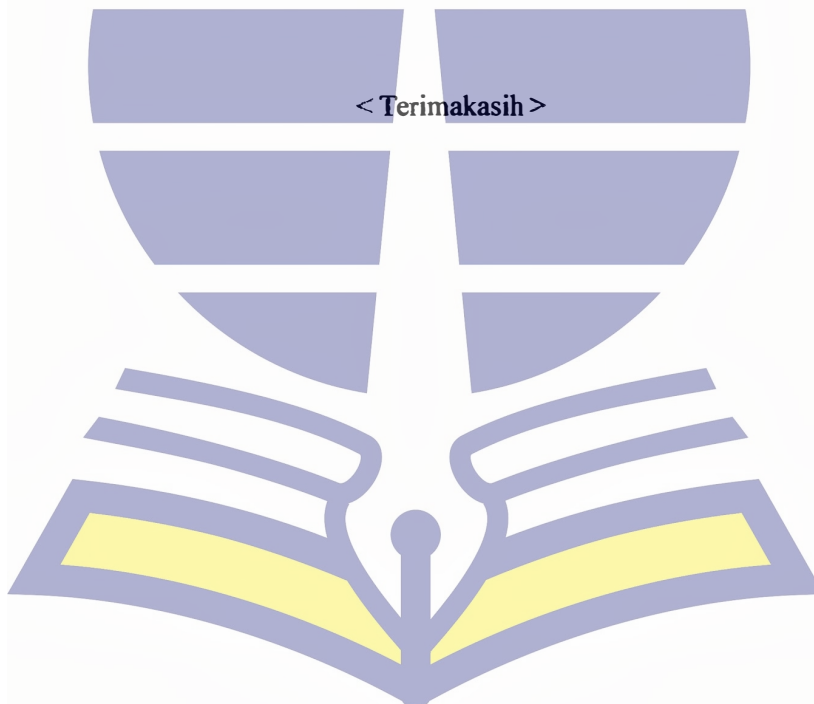
(SS = Sangat Setuju; S = Setuju; RR = Ragu-Ragu; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
	<b><i>Kompetensi Kepribadian</i></b>					
1	Kepala Kekolah memiliki aklak mulia ( sopan , menghargai orang lain, tanggung jawab dll) yang dapat diteladani oleh komunitas yang ada disekolah.					
2	Kepala Sekolah memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.					
3	Kepala Sekolah bersifat tertutup dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.					
4	Kepala Sekolah kurang manpu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.					
5	Kepala Sekolah memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.					
6	Kepala sekolah dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah					
	<b><i>Kompetensi manajerial</i></b>					
7	Kepala Sekolah tidak pernah menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.					
8	Kepala Sekolah mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.					
9	Kepala Sekolah mengelola perubahan dan mengembangkan					

	sekolah menuju pembelajaran yang efektif.					
10	Kepala Sekolah menciptakan budaya dan iklim budaya sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.					
11	Kepala Sekolah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya secara optimal.					
12	Kepala Sekolah mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal					
13	Kepala Sekolah mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat pencairan dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah.					
14	Kepala Sekolah mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan peserta didik.					
15	Kepala Sekolah tidak mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.					
16	Kepala Sekolah mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan akuntabel, transparan dan efisien.					
17	Kepala Sekolah mengelola ketata usahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.					
18	Kepala Sekolah mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik sekolah.					
19	Kepala Sekolah tidak memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.					
20	Kepala Sekolah melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat serta melaksanakan tindak lanjut.					
<b>Kompetensi kewirausahaan</b>						
21	Kepala Sekolah menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.					
22	Kepala Sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.					
23	Kepala Sekolah memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah.					
24	Kepala Sekolah pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala di sekolah.					
25	Kepala Sekolah memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.					
<b>Kompetensi Supervisi</b>						
26	Kepala Sekolah merancang program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.					
27	Kepala Sekolah tidak melakukan supervisi akademik dengan menggunakan tehnik supervisi dan pendekatan yang tepat.					
28	Kepala Sekolah tidak menindak lanjutu hasil supervisi					

	akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.						
29	Dalam mengajar, dilakukan evaluasi terhadap guru-guru oleh kepala sekolah secara rutin						
30	Kepala sekolah melakukan supervisi akademik satu kali setiap semester						
<b><i>Kompetensi sosial</i></b>							
31	Kepala Sekolah bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah.						
32	Kepala Sekolah berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.						
33	Kepala Sekolah memiliki kepakaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.						
34	Kepala sekolah dapat menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam masyarakat						

< Terimakasih >



#### Lampiran 4 : UJI COBA KUISIONER KINERJA GURU (Y)

#### III. IDENTITAS RESPONDEN

No Responden : .....(di isi oleh peneliti)  
 Jenis Kelamin :  Pria  Wanita  
 Usia : .....  
 Status :  Kawin  Belum  
 Masa Kerja : .....  
 Pendidikan Terakhir : .....

#### IV. PETUNJUK :

- g. Mohon Bapak/Ibu/Sdr.(i) dapat memberikan tanggapan atau jawaban terhadap kuesioner yang tersedia dibawah ini sesuai dengan kenyataan selama melaksanakan tugas sebagai guru.
- h. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr.(i) dengan memberi tanda chek list (√) pada salah satu alternative yang telah disediakan.
- i. Kuesioner ini di isi oleh guru

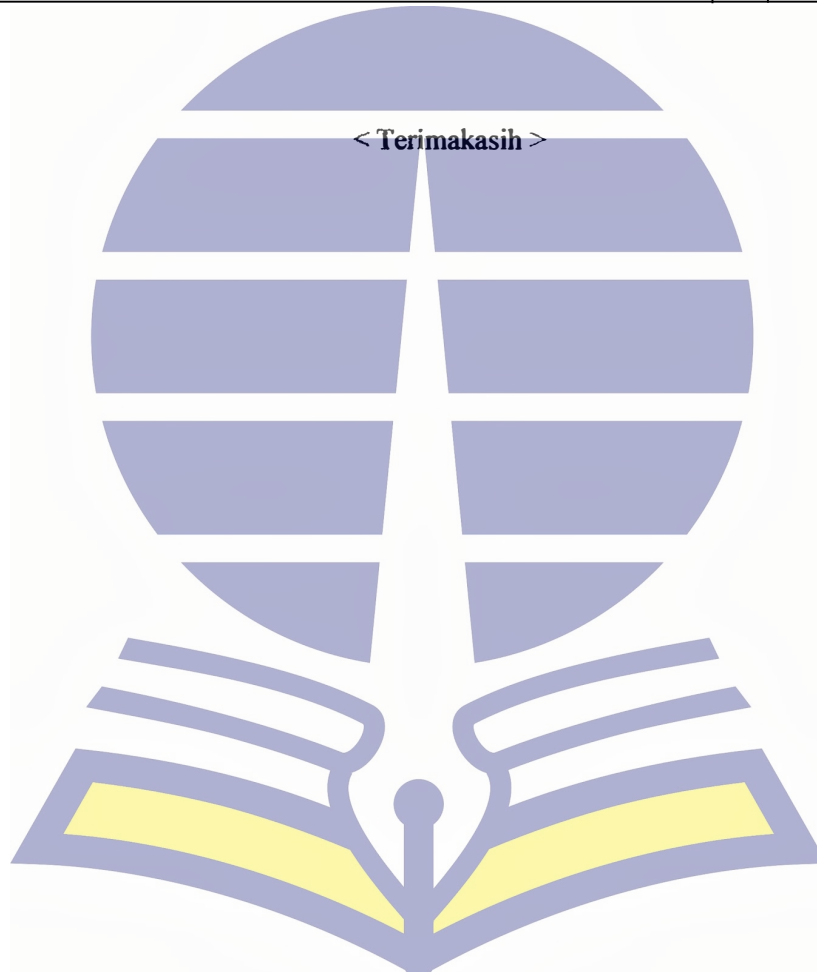
(SS = Sangat Setuju; S = Setuju; RR = Ragu-Ragu; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju)

NO	PERTAYAAN	SS	S	RR	TS	STS
	<b><i>Kompetensi Pedagogik</i></b>					
1	Saya menguasai terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, intelektual dan emosional					
2	Untuk menyusun rencana pelajaran sebagai dasar pertimbangan, saya gunakan analisis karakteristik siswa.					
3	Saya kurang menguasai terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran					
4	Mengembangkan kurikulum mata pelajaran terkait dengan bidang pengembangan yang saya ampu.					
5	Semua kegiatan mengajar, saya adakan perencanaan secara matang.					
6	Sebagai seorang guru, saya mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya pengetahuan saya.					
7	Sebagai seorang guru, saya memahami hubungan konsep antar mata ajar dengan kehidupan sehari-hari					
8	Saya tidak memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan pengembangan peserta didik					
9	Saya memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki					
10	Bagi siswa yang memperoleh prestasi yang baik dalam bidang tertentu, saya mendorong agar berusaha lebih giat					

	lagi sehingga prestasi tersebut dapat dipertahakan atau ditingkatkan					
11	Saya berkemonikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik					
12	Saya melaksanakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.					
13	Saya melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
<b>Kompetensi kepribadian.</b>						
14	Saya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.					
15	Saya menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.					
16	Penampilan diri saya sebagai pribadi yang mantap, trampil, dewasa, aktif dan berwibawa.					
17	Saya menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.					
18	Saya menjunjung tinggi kode etik profesi guru.					
19	Setiap permasalahan saya selesaikan dengan pemikiran yang matang/ tidak emosional (arif dan bijaksana)					
20	Peserta didik mematuhi nasehat saya					
<b>Kompetensi sosial</b>						
21	Saya bertindak obyektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, ras, agama, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.					
22	Saya berkemonikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada sesama pendidik.					
23	Saya berkemonikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada orang tua dan masyarakat.					
24	Saya beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah repoblik indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.					
25	Saya berkemonikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi yang lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.					
26	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan petugas tata usaha					
<b>Kompetensi profesional</b>						
27	Saya kuran menguasai materi, stuktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang saya ampu					
28	Saya kurang menguasai standar kompetensi mata pelajaran/bidang pengembangan yang saya ampu					
29	Menguasai kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang saya ampu					
30	Saya kurang mampu mengembangkan materi pelajaran yang saya ampu secara kreatif					
31	Untuk memperdalam pemahaman materi ajar yang ada di kurikulum sekolah saya melakukan kajian materi					



32	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode pembelajaran					
33	Saya mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif					
34	Saya melakukan kegiatan penelitian ilmiah (action research)					
35	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.					





Lampiran 5: DATA UJI COBA KUISIONER MANAJEMEN SEKOLAH (X1)

NO RESP	NO PERTANYAAN																																		JUMLAH	
	+	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	+	+	+	-	+	+	+	-	+	-	+	+	+			
	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		
1	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	131	
2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	148	
4	2	4	1	3	2	3	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	1	3	1	3	4	5	4	2	3	4	5	3	1	5	4	4	1	3	103	
5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	132	
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	142	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	135	
8	4	2	4	2	1	3	4	4	3	4	4	3	1	2	4	1	4	3	4	3	4	5	5	3	4	1	5	4	4	5	2	3	3	1	109	
9	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164	
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	164	
11	3	1	2	3	4	1	3	4	2	2	3	1	3	4	3	3	4	1	3	3	1	5	5	3	2	3	5	1	3	5	1	2	2	3	94	
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	148	
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	161
14	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	163
15	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	120
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	135
17	1	4	3	1	4	3	4	3	1	3	1	2	3	1	2	3	4	3	3	1	2	5	5	1	1	4	5	2	2	5	3	1	1	4	91	
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5	133	
19	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	145	
20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	2	4	3	2	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	124	

Lampiran 6: DATA UJI COBA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X2)

NO RESP	NO PERTANYAAN																																JUMLAH		
	+	+	-	-	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+		-	+
	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	
1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	136
2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	131
3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	144
4	4	3	4	4	3	5	2	1	4	2	4	1	3	4	3	2	3	1	2	4	1	2	2	4	1	4	2	4	5	5	4	4	1	5	103
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	143
6	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	152
7	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	151
8	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	135
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	139
10	4	2	3	1	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	113	
11	1	3	4	3	1	5	2	3	1	1	4	4	3	2	2	4	1	3	1	3	4	1	3	1	2	2	3	1	5	5	2	1	2	5	88
12	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	160
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	160	
14	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	160
15	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	5	5	4	4	4	5	128	
16	2	4	1	2	3	4	1	3	2	4	1	3	1	1	3	4	3	3	4	2	3	4	1	2	3	1	1	2	5	5	1	2	3	5	89
17	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	5	129	
18	4	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	145	
19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	151
20	3	1	3	2	2	5	4	2	3	4	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	5	3	4	3	5	115

## Lampiran 7: DATA UJI COBA KINERJA GURU (Y)

NO RESP	NO PERTANYAAN																																			JUMLAH	
	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	-	+	+	+	+		+
	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	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	149	
2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	145	
3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	3	1	4	4	1	3	4	3	109	
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	144	
6	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	145	
7	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	140	
8	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	2	3	4	2	4	3	4	5	5	3	4	4	123	
9	1	3	3	1	3	4	1	3	4	1	2	1	3	3	2	1	3	1	5	5	3	3	4	1	2	5	3	1	2	3	5	5	1	4	2	94	
10	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
11	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	137	
12	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	153	
13	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	157	
14	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	150	
15	3	1	3	2	1	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	5	5	2	3	1	4	3	4	3	2	4	3	4	5	4	5	4	116	
16	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	142	
17	3	3	1	2	4	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	5	5	1	2	3	3	2	5	1	3	3	1	5	5	2	4	1	95	
18	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	147	
19	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	153	
20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	1	3	4	1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	3	4	5	4	130

## Lampiran 8: Hasil Validasi Uji Coba Kuesioner Manajemen Sekolah

No Soal	Signifikansi (2-tailed)	Kreteria	No Soal	Signifikansi (2-tailed)	Kreteria
1	0,000	Valid	18	0,000	Valid
2	0,004	Valid	19	0,000	Valid
3	0,001	Valid	20	0,000	Valid
4	0,000	Valid	21	0,006	Valid
5	0,031	Valid	22	0,896	Tidak Valid
6	0,000	Valid	23	0,228	Tidak Valid
7	0,017	Valid	24	0,000	Valid
8	0,005	Valid	25	0,000	Valid
9	0,000	Valid	26	0,005	Valid
10	0,009	Valid	27	0,639	Tidakvalid
11	0,000	Valid	28	0,000	Valid
12	0,000	Valid	29	0,000	Valid
13	0,000	Valid	30	0,831	Tidak Valid
14	0,001	Valid	31	0,000	Valid
15	0,007	Valid	32	0,000	Valid
16	0,000	Valid	33	0,000	Valid
17	0,002	Valid	34	0,007	Valid

Dari output SPSS hasil Validasi Uji Coba Kuesioner Manajemen Sekolah: untuk mengetahui hasil uji validasi setiap item dalam menentukan valid tidaknya dapat dilihat pada **signifikansi (2-tailed)**, jika **signifikansi  $\leq 0,05$  maka item valid**, tetapi jika **signifikansi  $> 0,05$  maka item tidak valid**.

### HASIL OUTPUT UJI VALIDASI MANAJEMEN SEKOLAH

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	VAR0 0021	VAR0 0022	VAR0 0023	VAR0 0024	VAR0 0025	VAR0 0026	VAR0 0027	VAR0 0028	VAR0 0029	VAR0 0030	VAR0 0031	VAR0 0032	VAR0 0033	VAR0 0034	SKOR TOTAL	
on	1	.278	.748	.767	.278	.870	.300	.875	.800	.455	.906	.755	.472	.623	.495	.391	.550	.546	.691	.769	.524	-.216	-.204	.840	.800	.197	-.102	.822	.854	-.100	.448	.716	.844	.312	.849	
2-		.238	.000	.000	.238	.001	.199	.001	.000	.044	.000	.000	.038	.003	.027	.086	.012	.013	.001	.000	.018	.355	.388	.000	.000	.404	.869	.000	.000	.675	.048	.000	.000	.181	.000	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
atio	.278	1	.308	.400	.259	.680	.556	.083	.556	.313	.307	.847	.584	.237	.189	.581	.238	.703	.225	.334	.536	.145	-.386	.244	.333	.883	.088	.611	.246	.000	.711	.582	.478	.640	.621	
2-		.238	.190	.081	.270	.002	.011	.790	.011	.179	.187	.002	.008	.315	.424	.007	.312	.001	.341	.150	.015	.541	.093	.300	.151	.001	.776	.004	.296	1.000	.000	.007	.033	.002	.004	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
atio	.748	.308	1	.440	.308	.637	.229	.879	.516	.355	.635	.893	.349	.202	.214	.213	.868	.568	.702	.475	.349	-.275	.047	.832	.574	.138	-.187	.754	.784	-.229	.370	.452	.728	.322	.682	
2-		.000	.190	.052	.190	.003	.331	.001	.020	.125	.003	.001	.132	.392	.384	.397	.001	.008	.001	.034	.132	.240	.845	.003	.008	.568	.429	.000	.000	.331	.109	.045	.000	.167	.001	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
atio	.787	.400	.440	1	.506	.686	.240	.560	.883	.414	.780	.724	.578	.909	.648	.785	.461	.523	.827	.789	.477	-.157	-.391	.839	.718	.532	-.166	.877	.899	-.048	.855	.719	.703	.461	.872	
2-		.000	.081	.052	.023	.001	.309	.010	.000	.070	.000	.000	.008	.000	.002	.000	.041	.018	.003	.000	.033	.509	.088	.000	.000	.018	.408	.001	.001	.841	.002	.000	.001	.041	.000	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
atio	.278	.259	.308	.506	1	.287	.058	.410	.222	.212	.252	.347	.652	.410	.008	.581	.544	.279	.444	.334	.012	-.097	.088	.451	.187	.808	-.272	.154	.489	-.222	.512	.134	.344	.525	.484	
2-		.238	.270	.190	.023	.219	.816	.073	.348	.389	.285	.133	.002	.073	.980	.007	.013	.234	.050	.150	.961	.884	.778	.048	.482	.004	.248	.517	.037	.348	.021	.572	.138	.017	.031	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
atio	.670	.680	.837	.866	.287	1	.383	.383	.718	.453	.554	.808	.522	.482	.353	.510	.384	.690	.508	.553	.572	-.272	-.371	.577	.823	.411	.020	.831	.568	.000	.890	.839	.612	.482	.788	
2-		.001	.002	.003	.001	.219	.095	.096	.000	.045	.011	.000	.018	.031	.127	.022	.094	.001	.023	.011	.008	.247	.107	.008	.003	.072	.935	.000	.009	1.000	.001	.002	.004	.031	.000	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
atio	.300	.556	.229	.240	.058	.383	1	.208	.350	.318	.403	.323	.524	.156	.165	.293	.440	.800	.296	.296	.262	.436	-.102	.140	.100	.543	.408	.411	.251	.400	.224	.627	.563	.519	.527	
2-		.199	.011	.331	.309	.818	.095	.380	.130	.172	.078	.184	.018	.512	.487	.210	.052	.005	.205	.205	.284	.054	.889	.558	.675	.013	.074	.072	.285	.081	.343	.003	.010	.019	.017	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
atio	.675	.083	.679	.560	.410	.383	.208	1	.363	.288	.840	.358	.278	.299	.317	.297	.711	.329	.848	.438	.060	-.215	-.127	.823	.383	.233	-.127	.472	.715	.156	.148	.318	.768	.245	.601	

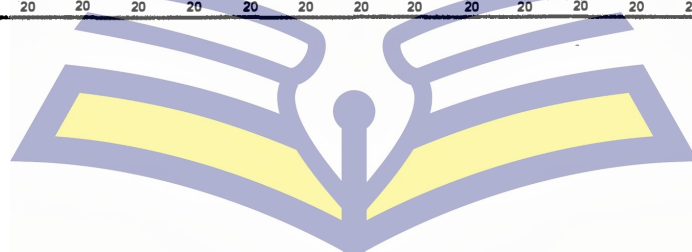


2-)	.001	.790	.001	.010	.073	.098	.380		.115	.218	.002	.121	.238	.200	.174	.204	.000	.157	.000	.053	.802	.382	.593	.003	.115	.323	.593	.038	.000	.512	.538	.171	.000	.297	.005	
on ratio	800"	.556"	.516"	.863"	.222	.718"	.350	.363	1	.455"	.755"	.863"	.524"	.779"	.805"	.835"	.275	.855"	.444"	.789"	.881"	-.109	-.408	.747"	800"	.444"	-.102	.873"	.853"	-.100	.871"	.851"	.723"	.415	.870"	
2-)	.000	.011	.020	.000	.348	.000	.130	.115		.044	.000	.000	.018	.000	.005	.003	.241	.002	.050	.000	.001	.847	.074	.000	.000	.050	.889	.000	.002	.875	.001	.000	.000	.089	.000	
on ratio	455"	.313	.355	.414	.212	.453"	.318	.288	.455"	1	.435	.431	.105	.288	.555"	.475"	.345	.526"	.543"	.453"	.877"	-.079	-.223	.498"	.455"	.318	-.315	.500"	.586"	-.182	.541"	.273	.318	.005	.587"	
2-)	.044	.178	.125	.070	.389	.045	.172	.218	.044		.058	.058	.880	.218	.011	.034	.137	.017	.013	.045	.001	.739	.345	.028	.044	.171	.175	.025	.009	.443	.014	.245	.172	.984	.009	
on ratio	908"	.307	.835"	.780"	.252	.554"	.403	.840"	.755"	.435	1	.705"	.501"	.840"	.822"	.479"	.850"	.804"	.757"	.757"	.448"	.055	-.205	.787"	.755"	.261	.000	.782"	.834"	.050	.482"	.755"	.819"	.327	.881"	
2-)	.000	.187	.003	.000	.285	.011	.078	.002	.000	.056		.001	.024	.002	.003	.032	.002	.005	.000	.000	.047	.818	.385	.000	.000	.287	1.000	.000	.000	.833	.040	.000	.000	.180	.000	
on ratio	.755"	.647"	.893"	.724"	.347	.806"	.323	.358	.893"	.431	.705"	1	.810"	.582"	.498"	.569"	.391	.788"	.553"	.713"	.867"	-.141	-.178	.745"	.755"	.394	-.178	.931"	.883"	-.218	.782"	.783"	.885"	.470"	.876"	
2-)	.000	.002	.001	.000	.133	.000	.184	.121	.000	.058	.001		.004	.007	.025	.009	.088	.000	.011	.000	.001	.553	.458	.000	.000	.086	.458	.000	.001	.381	.000	.000	.001	.036	.000	
on ratio	.472"	.594"	.349	.578"	.852"	.522"	.524"	.278	.524"	.105	.501"	.810"	1	.550"	.179	.850"	.455"	.883"	.387	.522"	.121	.023	-.150	.475"	.314	.729"	.084	.486"	.390	.000	.577"	.890"	.577"	.876"	.707"	
2-)	.038	.008	.132	.008	.002	.018	.018	.238	.018	.860	.024	.004		.012	.451	.002	.044	.001	.111	.018	.812	.924	.528	.034	.177	.000	.788	.037	.089	1.000	.008	.001	.008	.000	.000	
on ratio	.823"	.237	.202	.909"	.410	.482"	.158	.299	.779"	.288	.840"	.582"	.550"	1	.859"	.753"	.254	.385	.387	.894"	.332	-.102	-.339	.720"	.571"	.438	-.127	.472"	.508"	-.052	.516"	.844"	.474"	.407	.702"	
2-)	.003	.315	.392	.000	.073	.031	.512	.200	.000	.218	.002	.007	.012		.002	.000	.280	.094	.092	.001	.153	.889	.144	.000	.009	.053	.593	.038	.023	.828	.019	.002	.035	.075	.001	
on ratio	.495"	.189	.214	.846"	.008	.353	.185	.317	.805"	.555"	.822"	.498"	.179	.859"	1	.838"	.208	.488"	.572"	.484"	.409	-.108	-.359	.608"	.550"	.138	-.247	.500"	.425	.055	.401	.485"	.325	.148	.582"	
2-)	.027	.424	.364	.002	.980	.127	.487	.174	.005	.011	.003	.025	.451	.002		.003	.378	.038	.008	.040	.073	.851	.120	.004	.012	.581	.294	.025	.062	.818	.080	.030	.182	.540	.007	
on ratio	.391	.581"	.213	.785"	.581"	.510"	.293	.297	.835"	.475"	.479"	.589"	.850"	.753"	.838"	1	.330	.565"	.523"	.571"	.343	-.032	-.339	.838"	.391	.718"	-.239	.449"	.388	-.049	.702"	.586"	.410	.801"	.729"	
2-)	.088	.007	.387	.000	.007	.022	.210	.204	.003	.034	.032	.009	.002	.000	.003		.155	.009	.018	.009	.139	.894	.144	.003	.088	.000	.310	.047	.081	.838	.001	.009	.072	.005	.000	
on ratio	.550"	.238	.888"	.481"	.544"	.384	.440	.711"	.275	.345	.850"	.391	.455"	.254	.208	.330	1	.492"	.784"	.350	.109	.108	.022	.521"	.385	.404	-.090	.404	.790"	-.055	.337	.352	.891"	.425	.644"	
2-)	.012	.312	.001	.041	.013	.094	.052	.000	.241	.137	.002	.088	.044	.280	.378	.155		.028	.000	.131	.848	.851	.925	.019	.094	.077	.707	.078	.000	.818	.148	.128	.001	.082	.002	
on ratio	.548"	.703"	.588"	.523"	.279	.890"	.600"	.329	.855"	.528"	.804"	.788"	.863"	.385	.488"	.565"	.492"	1	.527"	.474"	.549"	-.048	-.358	.489"	.546"	.835"	-.134	.782"	.559"	-.109	.752"	.713"	.840"	.555"	.801"	
2-)	.013	.001	.008	.018	.234	.001	.005	.157	.002	.017	.005	.000	.001	.094	.038	.009	.028		.017	.035	.012	.842	.123	.029	.013	.003	.574	.000	.010	.847	.000	.000	.002	.011	.000	
on ratio	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20



son ratio	.891"	.225	.702"	.827"	.444"	.506"	.295	.846"	.444"	.543"	.757"	.553"	.387	.387	.572"	.523"	.764"	.527"	1	.562"	.264	-.087	-.020	.776"	.493"	.270	-.222	.800"	.776"	.049	.404	.435	.688"	.284	.751"
2- )	.001	.341	.001	.003	.050	.023	.205	.000	.050	.013	.000	.011	.111	.092	.008	.018	.000	.017		.010	.281	.685	.933	.000	.027	.249	.348	.005	.000	.838	.077	.055	.001	.225	.000
on ratio	.789"	.334	.475"	.759"	.334	.553"	.296	.438	.789"	.453"	.757"	.713"	.522	.894"	.464"	.571"	.350	.474"	.582"	1	.574"	.118	-.020	.822"	.592"	.367	-.020	.702"	.679"	-.049	.492"	.744"	.848"	.335	.806"
2- )	.000	.150	.034	.000	.150	.011	.205	.053	.000	.045	.000	.000	.018	.001	.040	.009	.131	.035	.010		.008	.819	.933	.000	.006	.111	.933	.001	.001	.838	.027	.000	.002	.148	.000
on ratio	.524"	.538"	.349	.477"	.012	.572"	.282	.080	.861"	.877"	.448"	.887"	.121	.332	.409	.343	.109	.549"	.284	.574"	1	.023	-.257	.475"	.861"	.284	-.257	.884"	.495"	-.314	.871"	.502"	.409	.005	.595"
2- )	.018	.015	.132	.033	.981	.008	.284	.802	.001	.001	.047	.001	.812	.153	.073	.139	.848	.012	.261	.008		.924	.274	.034	.001	.281	.274	.001	.028	.177	.001	.024	.074	.982	.008
on ratio	-.218	.145	-.275	-.157	-.097	-.272	.438	-.215	-.109	-.079	.055	-.141	.023	-.102	-.108	-.032	.108	-.048	-.097	.118	.023	1	.356	-.234	-.327	.118	.579"	-.148	-.088	.438	-.188	.088	-.028	.011	-.031
2- )	.355	.541	.240	.509	.884	.247	.054	.362	.647	.739	.818	.553	.924	.699	.851	.694	.851	.842	.885	.819	.924		.123	.320	.159	.819	.007	.540	.783	.054	.484	.775	.912	.982	.896
on ratio	-.204	-.386	.047	-.391	.086	-.371	-.102	-.127	-.408	-.223	-.205	-.176	-.150	-.339	-.359	-.339	.022	-.356	-.020	-.020	-.257	.356	1	-.038	-.408	-.423	.187	-.252	-.082	.000	-.420	-.311	-.279	-.233	-.282
2- )	.388	.093	.845	.088	.778	.107	.689	.593	.074	.345	.385	.458	.528	.144	.120	.144	.825	.123	.933	.933	.274	.123		.873	.074	.083	.482	.285	.731	1.000	.085	.182	.234	.323	.228
on ratio	.840"	.244	.632"	.839"	.451"	.577"	.140	.823"	.747"	.486"	.787"	.745"	.475"	.720"	.808"	.638"	.521"	.489"	.776"	.822"	.475"	-.234	-.038	1	.700"	.269	-.324	.717"	.793"	-.233	.545"	.625"	.855"	.284	.829"
2- )	.000	.300	.003	.000	.048	.008	.558	.003	.000	.028	.000	.000	.034	.000	.004	.003	.019	.029	.000	.000	.034	.320	.873		.001	.251	.184	.000	.000	.322	.013	.003	.002	.228	.000
on ratio	.800"	.333	.574"	.719"	.187	.823"	.100	.383	.800"	.455"	.755"	.755"	.314	.571"	.550"	.391	.385	.548"	.493"	.592"	.861"	-.327	-.408	.700"	1	.197	-.408	.770"	.704"	-.400	.871"	.871"	.643"	.208	.735"
2- )	.000	.151	.008	.000	.482	.003	.875	.115	.000	.044	.000	.000	.177	.009	.012	.088	.094	.013	.027	.006	.001	.159	.074	.001		.404	.074	.000	.001	.081	.001	.001	.002	.380	.000
on ratio	.197	.883"	.136	.532"	.808"	.411	.543"	.233	.444"	.318	.261	.394	.729"	.438	.138	.718"	.404	.835"	.270	.387	.284	.118	-.423	.269	.197	1	-.121	.296	.283	-.049	.869"	.523	.490"	.664"	.598"
2- )	.404	.001	.588	.018	.004	.072	.013	.323	.050	.171	.287	.086	.000	.053	.581	.000	.077	.003	.249	.111	.261	.819	.083	.251	.404		.812	.204	.227	.838	.001	.018	.028	.001	.005
on ratio	-.102	.068	-.187	-.198	-.272	.020	.408	-.127	-.102	-.315	.000	-.176	.084	-.127	-.247	-.239	-.090	-.134	-.222	-.020	-.257	.579"	.187	-.324	-.408	-.121	1	-.042	-.185	.816"	-.420	.055	-.033	.085	-.112
2- )	.869	.778	.429	.408	.248	.935	.074	.593	.889	.175	1.000	.458	.788	.593	.294	.310	.707	.574	.348	.933	.274	.007	.482	.184	.074	.812		.861	.438	.000	.065	.818	.891	.722	.639
on ratio	.822"	.811"	.754"	.877"	.154	.831"	.411	.472"	.873"	.500"	.782"	.931"	.486"	.472"	.500"	.449"	.404	.782"	.800"	.702"	.884"	-.148	-.252	.717"	.770"	.298	-.042	1	.718"	-.051	.848"	.780"	.782"	.365	.887"
2- )	.000	.004	.000	.001	.517	.000	.072	.038	.000	.025	.000	.000	.037	.038	.025	.047	.078	.000	.005	.001	.001	.540	.285	.000	.000	.204	.881		.000	.830	.002	.000	.000	.113	.000
on ratio	.854"	.248	.784"	.899"	.489"	.588"	.251	.715"	.653"	.588"	.834"	.883"	.390	.508"	.425	.368	.780"	.559"	.778"	.879"	.485"	-.068	-.082	.793"	.704"	.283	-.185	.718"	1	-.201	.499"	.490"	.783"	.245	.815"

2-)	.000	.286	.000	.001	.037	.009	.285	.000	.002	.009	.000	.001	.089	.023	.082	.091	.000	.010	.000	.001	.026	.783	.731	.000	.001	.227	.438	.000	.395	.025	.028	.000	.297	.000	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
ratio	-1.00	.000	-.229	-.048	-.222	.000	.400	.158	-.100	-.182	.050	-.218	.000	-.052	.055	-.049	-.055	-.109	-.049	-.049	-.314	.438	.000	-.233	-.400	-.049	.818"	-.051	-.201	1	-.403	.045	.040	.052	-.051
2-)	.875	1.000	.331	.841	.348	1.000	.081	.512	.875	.443	.833	.361	1.000	.828	.818	.838	.818	.847	.838	.898	.177	.054	1.000	.322	.081	.838	.000	.830	.395	.078	.851	.866	.828	.831	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
ratio	.448"	.711"	.370	.655"	.512"	.890"	.224	.148	.671"	.541"	.482"	.782"	.577"	.518"	.401	.702"	.337	.752"	.404	.492"	.871"	-.168	-.420	.545"	.871"	.869"	-.420	.846"	.499"	-.403	1	.563"	.452"	.425	.736"
2-)	.048	.000	.109	.002	.021	.001	.343	.538	.001	.014	.040	.000	.008	.019	.080	.001	.148	.000	.077	.027	.001	.484	.085	.013	.001	.001	.085	.002	.025	.078	.010	.048	.082	.000	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
ratio	.716"	.582"	.452"	.719"	.134	.839"	.827"	.318	.351"	.273	.755"	.763"	.690"	.844"	.485"	.566"	.352	.713"	.435	.744"	.502"	.088	-.311	.625"	.871"	.523"	.055	.780"	.480"	.045	.563"	1	.772"	.597"	.634"
2-)	.000	.007	.045	.000	.572	.002	.003	.171	.000	.245	.000	.000	.001	.002	.030	.009	.128	.000	.055	.000	.024	.775	.182	.003	.001	.018	.818	.000	.028	.851	.010	.000	.005	.000	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
ratio	.644"	.478"	.728"	.703"	.344	.812"	.563"	.786"	.723"	.318	.819"	.685"	.577"	.474"	.325	.410	.691"	.640"	.688"	.848"	.409	-.028	-.279	.855"	.643"	.490"	-.033	.782"	.783"	.040	.452"	.772"	1	.515"	.854"
2-)	.000	.033	.000	.001	.136	.004	.010	.000	.000	.172	.000	.001	.008	.035	.182	.072	.001	.002	.001	.002	.074	.812	.234	.002	.002	.028	.891	.000	.000	.866	.048	.000	.020	.000	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
ratio	.312	.640"	.322	.481"	.525"	.482"	.519"	.245	.415	.005	.327	.470"	.876"	.407	.148	.801"	.425	.555"	.284	.335	.005	.011	-.233	.284	.208	.894"	.085	.385	.245	.052	.425	.597"	.515"	1	.584"
2-)	.181	.002	.187	.041	.017	.031	.019	.297	.089	.984	.180	.038	.000	.075	.540	.005	.082	.011	.225	.148	.982	.982	.323	.228	.380	.001	.722	.113	.297	.828	.082	.005	.020	.007	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
ratio	.849"	.621"	.682"	.872"	.484"	.786"	.527"	.801"	.870"	.567"	.861"	.878"	.707"	.702"	.582"	.729"	.644"	.801"	.751"	.806"	.585"	-.031	-.282	.829"	.735"	.598"	-.112	.867"	.615"	-.051	.736"	.834"	.854"	.584"	1
2-)	.000	.004	.001	.000	.031	.000	.017	.005	.000	.009	.000	.000	.000	.001	.007	.000	.002	.000	.000	.000	.008	.898	.228	.000	.000	.005	.839	.000	.000	.831	.000	.000	.000	.007	.000
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	



## Lampiran 9: Hasil Validasi Uji Coba Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah

No Soal	Signifikansi (2-tailed)	Kreteria	No Soal	Signifikansi (2-tailed)	Kreteria
1	0,000	Valid	18	0,000	Valid
2	0,003	Valid	19	0,003	Valid
3	0,007	Valid	20	0,002	Valid
4	0,001	Valid	21	0,005	Valid
5	0,000	Valid	22	0,000	Valid
6	0,838	Tidak Valid	23	0,000	Valid
7	0,000	Valid	24	0,000	Valid
8	0,001	Valid	25	0,000	Valid
9	0,000	Valid	26	0,000	Valid
10	0,000	Valid	27	0,000	Valid
11	0,005	Valid	28	0,000	Valid
12	0,004	Valid	29	0,333	Tidak Valid
13	0,000	Valid	30	0,087	Tidak Valid
14	0,000	Valid	31	0,000	Valid
15	0,002	Valid	32	0,000	Valid
16	0,021	Valid	33	0,000	Valid
17	0,000	Valid	34	0,181	Tidak Valid

Dari output SPSS hasil Validasi Uji Coba Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah: untuk mengetahui hasil uji validasi setiap item dalam menentukan valid tidaknya dapat dilihat pada signifikansi (2-tailed), jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka item valid, tetapi jika signifikansi  $> 0,05$  maka item tidak valid.

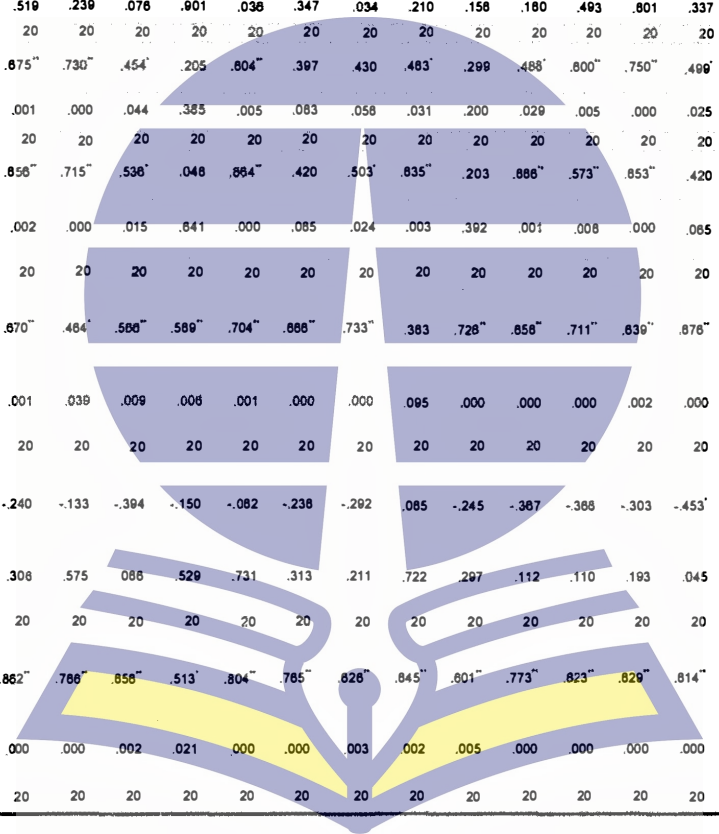
### HASIL OUTPUT VALIDASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	VAR0 0021	VAR0 0022	VAR0 0023	VAR0 0024	VAR0 0025	VAR0 0026	VAR0 0027	VAR0 0028	VAR0 0029	VAR0 0030	VAR0 0031	VAR0 0032	VAR0 0033	VAR0 0034	SKOR TOTAL		
1	.477	.506	.477	.794	.094	.846	.358	.820	.586	.441	.253	.867	.801	.520	.321	.816	.391	.467	.425	.248	.878	.808	.884	.803	.806	.551	.771	-.158	-.125	.750	.794	.587	-.303	.808		
	.034	.023	.033	.000	.893	.002	.121	.000	.009	.052	.282	.001	.000	.019	.167	.004	.088	.030	.082	.285	.001	.004	.000	.005	.000	.012	.000	.505	.801	.000	.000	.007	.193	.000		
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
.477	1	.398	.880	.887	.094	.361	.526	.425	.341	.384	.308	.830	.401	.249	.784	.451	.888	.299	.425	.414	.454	.385	.419	.856	.358	.381	.257	-.158	-.125	.302	.320	.839	-.195	.833		
.034		.084	.001	.001	.893	.118	.017	.082	.141	.004	.190	.003	.080	.289	.000	.048	.001	.200	.082	.069	.044	.114	.088	.002	.121	.118	.274	.505	.801	.195	.189	.002	.410	.003		
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
.506	.398	1	.548	.244	.200	.586	.127	.498	-.054	.885	.239	.758	.488	.238	.147	.271	.428	.195	.518	.288	.220	.833	.581	.370	.498	.811	.438	.064	-.238	.804	.415	.408	-.390	.580		
.023	.084		.012	.300	.397	.009	.593	.028	.822	.001	.310	.000	.029	.317	.537	.248	.081	.410	.019	.221	.351	.003	.010	.108	.025	.004	.053	.788	.317	.005	.069	.075	.089	.007		
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.477	.880	.548	1	.520	.113	.809	.418	.419	.248	.597	.131	.762	.812	.384	.331	.598	.587	.188	.703	.320	.298	.544	.528	.380	.518	.586	.449	-.202	-.408	.585	.598	.521	-.128	.875		
.033	.001	.012		.019	.835	.004	.087	.088	.291	.005	.582	.000	.004	.114	.154	.008	.009	.432	.001	.189	.203	.013	.017	.119	.020	.009	.047	.392	.074	.009	.005	.018	.581	.001		
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.794	.867	.244	.520	1	.022	.587	.825	.748	.734	.428	.472	.807	.788	.570	.598	.752	.541	.479	.533	.315	.880	.477	.887	.712	.877	.543	.864	-.428	-.287	.573	.862	.887	-.170	.823		
.000	.001	.300	.019		.928	.007	.003	.000	.000	.080	.038	.005	.000	.009	.005	.000	.014	.032	.018	.178	.001	.034	.001	.000	.001	.013	.001	.080	.219	.008	.001	.001	.474	.000		
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.084	.094	.200	.113	.022	1	-.058	-.215	.040	-.230	.252	-.032	.405	.290	-.285	.078	-.022	.108	-.484	.430	-.215	-.303	.307	.212	-.150	.238	-.058	-.208	-.023	.830	.011	.012	-.127	.088	.049		
.893	.893	.397	.835	.928		.809	.382	.887	.329	.285	.894	.078	.218	.223	.742	.928	.851	.039	.058	.382	.195	.187	.370	.528	.312	.809	.379	.924	.003	.882	.980	.593	.783	.838		
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.846	.361	.586	.809	.587	-.058	1	.826	.838	.803	.818	.598	.771	.724	.811	.287	.701	.844	.800	.570	.872	.883	.888	.893	.856	.783	.845	.789	-.249	-.558	.872	.711	.753	-.257	.892		
.002		.009	.004	.007	.809		.003	.002	.005	.004	.005	.000	.000	.004	.255	.001	.002	.005	.009	.001	.001	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.289	.010	.001	.000	.000	.275	.000		
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.358	.526	.127	.418	.825	-.215	.826	1	.414	.711	.278	.801	.455	.455	.402	.739	.498	.882	.475	.190	.730	.595	.541	.248	.753	.481	.535	.398	-.332	-.450	.481	.374	.777	-.245	.888		
.121	.017	.583	.087	.003	.382	.003		.070	.000	.238	.005	.044	.044	.079	.000	.025	.001	.034	.422	.000	.008	.014	.295	.000	.041	.015	.084	.153	.047	.041	.104	.000	.287	.001		
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

.820	.425	.496	.419	.748	.040	.838	.414	1	.580	.452	.354	.808	.754	.451	.325	.569	.489	.825	.439	.224	.817	.542	.870	.838	.795	.517	.743	-.183	-.285	.747	.890	.805	-.359	.794	
.000	.062	.026	.066	.000	.867	.002	.070		.007	.046	.128	.004	.000	.046	.162	.006	.037	.003	.053	.343	.004	.013	.000	.002	.000	.020	.000	.491	.280	.000	.001	.005	.120	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.568	.341	-.054	.248	.734	-.230	.803	.711	.580	1	.110	.483	.338	.446	.530	.379	.807	.579	.866	.297	.438	.688	.418	.586	.872	.438	.464	.803	-.221	-.365	.493	.895	.786	-.106	.708	
.009	.141	.822	.291	.000	.329	.005	.000	.007		.643	.040	.146	.048	.016	.099	.000	.007	.001	.204	.054	.000	.088	.009	.001	.054	.039	.005	.349	.113	.027	.001	.000	.857	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
.441	.384	.685	.597	.428	.252	.818	.278	.452	.110	1	.343	.751	.695	.128	.199	.417	.398	.098	.738	.278	.124	.581	.441	.238	.804	.572	.450	-.341	-.424	.550	.467	.295	.137	.802	
.052	.094	.001	.005	.080	.285	.004	.238	.048	.843		.139	.000	.001	.595	.400	.087	.083	.889	.000	.238	.803	.010	.052	.318	.005	.008	.047	.142	.083	.012	.038	.208	.585	.005	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.253	.308	.239	.131	.472	-.032	.598	.801	.354	.483	.343	1	.454	.298	.584	.499	.389	.828	.375	.317	.703	.504	.592	.253	.747	.398	.727	.373	-.241	-.254	.195	.153	.807	-.241	.811	
.282	.190	.310	.582	.038	.894	.005	.005	.128	.040	.139		.044	.202	.007	.025	.090	.003	.103	.174	.001	.023	.008	.282	.000	.082	.000	.108	.307	.280	.409	.519	.005	.307	.004	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.887	.830	.758	.782	.807	.405	.771	.455	.808	.338	.751	.454	1	.775	.400	.423	.598	.715	.288	.783	.455	.450	.882	.744	.572	.730	.771	.557	-.195	-.153	.875	.858	.870	-.240	.882	
.001	.003	.000	.000	.005	.078	.000	.044	.004	.148	.000	.044		.000	.081	.083	.006	.000	.218	.000	.044	.047	.000	.000	.008	.000	.000	.011	.411	.519	.001	.002	.001	.308	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.801	.401	.488	.812	.768	.280	.724	.455	.754	.446	.695	.298	.775	1	.400	.314	.568	.385	.288	.843	.234	.395	.703	.744	.418	.898	.584	.708	-.417	-.278	.730	.715	.484	-.133	.788	
.000	.080	.029	.004	.000	.218	.000	.044	.000	.048	.001	.202	.000		.081	.178	.008	.114	.218	.002	.320	.085	.001	.000	.088	.000	.007	.000	.087	.239	.000	.000	.039	.575	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.520	.249	.238	.384	.570	-.285	.811	.402	.451	.530	.128	.584	.400	.400	1	.201	.848	.348	.554	.388	.402	.825	.481	.520	.801	.454	.788	.787	-.179	-.408	.454	.538	.588	-.394	.658	
.019	.289	.317	.114	.009	.223	.004	.079	.048	.018	.595	.007	.081	.081		.395	.002	.133	.011	.110	.079	.003	.032	.019	.005	.044	.000	.000	.450	.078	.044	.015	.009	.088	.002	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.321	.784	.147	.331	.598	.078	.287	.739	.325	.379	.199	.499	.423	.314	.201	1	.199	.801	.218	.101	.579	.319	.333	.155	.735	.385	.287	.098	-.145	-.030	.205	.048	.588	-.150	.513	
.187	.000	.537	.154	.005	.742	.255	.000	.182	.099	.400	.025	.083	.178	.395		.400	.005	.380	.871	.008	.170	.152	.514	.000	.113	.255	.881	.541	.901	.385	.841	.008	.529	.021	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.818	.451	.271	.598	.752	-.022	.701	.498	.588	.807	.417	.389	.598	.598	.848	.199	1	.595	.549	.748	.288	.744	.518	.728	.520	.498	.858	.730	-.257	-.471	.804	.884	.704	-.082	.804	
.004	.048	.248	.008	.000	.928	.001	.025	.008	.000	.087	.090	.008	.008	.002	.400		.008	.012	.000	.221	.000	.019	.000	.019	.025	.002	.000	.274	.038	.005	.000	.001	.731	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.391	.888	.428	.587	.541	.108	.844	.882	.489	.579	.398	.828	.715	.385	.348	.801	.595	1	.522	.511	.825	.841	.887	.510	.785	.340	.844	.314	-.187	-.222	.397	.420	.868	-.238	.785	
.088	.001	.081	.009	.014	.851	.002	.001	.037	.007	.083	.003	.000	.114	.133	.005	.008		.018	.021	.003	.002	.001	.022	.000	.143	.002	.177	.481	.347	.083	.085	.000	.313	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.487	.299	.195	.188	.478	-.484	.800	.475	.825	.888	.098	.375	.288	.288	.554	.218	.549	.522	1	.110	.430	.809	.403	.580	.830	.340	.485	.703	-.098	-.478	.430	.503	.733	-.292	.828	

.030	.200	.410	.432	.032	.039	.005	.034	.003	.001	.889	.103	.218	.218	.011	.360	.012	.018		.844	.058	.000	.078	.007	.003	.142	.030	.001	.889	.034	.058	.024	.000	.211	.003	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.425	.425	.518	.703	.533	.430	.570	.190	.439	.297	.738	.317	.783	.643	.388	.101	.748	.511	.110	1	.073	.248	.558	.808	.221	.483	.820	.483	-.325	-.293	.483	.835	.383	.085	.845	
.082	.082	.019	.001	.018	.058	.009	.422	.053	.204	.000	.174	.000	.002	.110	.871	.000	.021	.844		.759	.298	.011	.004	.349	.031	.004	.031	.182	.210	.031	.003	.095	.722	.002	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.248	.414	.288	.320	.315	-.215	.872	.730	.224	.438	.278	.703	.455	.234	.402	.579	.288	.825	.430	.073	1	.541	.800	.190	.783	.407	.581	.297	.103	-.330	.289	.203	.726	-.245	.801	
.295	.089	.221	.189	.178	.382	.001	.000	.343	.054	.238	.001	.044	.320	.079	.008	.221	.003	.058	.759		.014	.005	.421	.000	.075	.007	.203	.884	.158	.200	.392	.000	.297	.005	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.878	.454	.220	.298	.880	-.303	.883	.595	.817	.888	.124	.504	.450	.395	.825	.319	.744	.841	.809	.248	.541	1	.535	.878	.778	.435	.592	.888	-.070	-.328	.488	.888	.858	-.387	.773	
.001	.044	.351	.203	.001	.195	.001	.008	.004	.000	.803	.023	.047	.085	.003	.170	.000	.002	.000	.298	.014		.015	.001	.000	.055	.008	.001	.789	.180	.029	.001	.000	.112	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.808	.385	.833	.544	.477	.307	.888	.541	.542	.418	.581	.592	.882	.703	.481	.333	.518	.897	.403	.558	.800	.535	1	.888	.808	.717	.819	.591	-.207	-.183	.800	.573	.711	-.388	.823	
.004	.114	.003	.013	.034	.187	.000	.014	.013	.068	.010	.008	.000	.001	.032	.152	.019	.001	.078	.011	.005	.015		.001	.004	.000	.000	.008	.382	.493	.005	.008	.000	.110	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.884	.419	.561	.528	.887	.212	.893	.248	.870	.588	.441	.253	.744	.744	.520	.155	.728	.510	.580	.808	.190	.878	.888	1	.550	.750	.598	.771	-.045	-.128	.750	.853	.839	-.303	.829	
.000	.088	.010	.017	.001	.370	.001	.295	.000	.069	.052	.282	.000	.000	.019	.514	.000	.022	.007	.004	.421	.001	.001		.012	.000	.005	.000	.850	.801	.000	.000	.002	.193	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.803	.858	.370	.380	.712	-.150	.888	.753	.838	.872	.238	.747	.572	.418	.801	.735	.520	.785	.830	.221	.753	.778	.808	.880	1	.550	.888	.814	-.082	-.228	.499	.420	.878	-.453	.814	
.005	.002	.108	.119	.000	.528	.002	.000	.002	.081	.318	.000	.008	.088	.005	.000	.019	.000	.003	.349	.000	.000	.004	.012		.012	.002	.020	.730	.337	.025	.085	.000	.045	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.805	.358	.498	.518	.877	.238	.783	.481	.795	.438	.804	.398	.730	.898	.454	.385	.498	.340	.340	.483	.407	.435	.717	.750	.550	1	.581	.743	-.223	-.210	.730	.859	.474	-.245	.782	
.000	.121	.025	.020	.001	.312	.000	.041	.000	.054	.005	.082	.000	.000	.044	.113	.025	.143	.142	.031	.075	.055	.000	.000	.012		.007	.000	.344	.375	.000	.002	.035	.297	.000	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.551	.381	.811	.588	.543	-.058	.845	.535	.517	.484	.572	.727	.771	.584	.788	.287	.858	.844	.485	.820	.581	.592	.819	.598	.858	.581	1	.714	-.249	-.457	.828	.815	.710	-.345	.834	
.012	.118	.004	.009	.013	.809	.000	.015	.020	.039	.008	.000	.000	.007	.000	.255	.002	.002	.030	.004	.007	.008	.000	.005	.002		.000	.289	.043	.003	.004	.000	.138	.000		
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
.771	.257	.438	.448	.884	-.208	.798	.398	.743	.803	.450	.373	.557	.708	.787	.098	.730	.314	.703	.483	.297	.888	.591	.771	.514	.743	.714	1	-.300	-.550	.893	.788	.558	-.287	.788	
.000	.274	.053	.047	.001	.379	.000	.084	.000	.005	.047	.108	.011	.000	.000	.881	.000	.177	.001	.031	.203	.001	.008	.000	.020	.000		.199	.012	.001	.000	.011	.219	.000		
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
-.158	-.158	.084	-.202	-.428	-.023	-.249	-.332	-.183	-.221	-.341	-.241	-.195	-.417	-.179	-.145	-.257	-.187	-.098	-.328	.103	-.070	-.207	-.045	-.082	-.223	-.249	-.300	1	.303	-.114	-.121	-.041	-.032	-.228	
.505	.505	.788	.392	.080	.924	.289	.153	.491	.349	.142	.307	.411	.087	.450	.541	.274	.481	.889	.182	.884	.789	.382	.850	.730	.344	.289	.199		.195	.831	.811	.885	.895	.333	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20





0	-.125	-.125	-.238	-.408	-.287	.830"	-.559'	-.450'	-.285	-.365	-.424	-.254	-.153	-.278	-.406	-.030	-.471"	-.222	-.478"	-.293	-.330	-.328	-.183	-.125	-.228	-.210	-.457"	-.550'	.303	1	-.330	-.349	-.338	-.058	-.392	
	.801	.801	.317	.074	.219	.003	.010	.047	.280	.113	.083	.280	.519	.239	.078	.901	.038	.347	.034	.210	.158	.180	.493	.801	.337	.375	.043	.012	.195		.158	.131	.147	.808	.087	
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
0	.750"	.302	.804"	.585"	.573"	.011	.872"	.481"	.747"	.493	.550"	.195	.875"	.730"	.454"	.205	.804"	.397	.430	.483"	.298	.488"	.800"	.750"	.499"	.730"	.828"	.893"	-.114	-.330	1	.830"	.575"	-.350	.763"	
	.000	.195	.005	.009	.008	.982	.001	.041	.000	.027	.012	.409	.001	.000	.044	.385	.005	.083	.058	.031	.200	.029	.005	.000	.025	.000	.003	.001	.831	.158		.000	.008	.131	.000	
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
0	.784"	.320	.415	.598"	.862"	.012	.711"	.374	.890"	.695"	.467"	.153	.858"	.715"	.538"	.048	.864"	.420	.503"	.835"	.203	.886"	.573"	.853"	.420	.839"	.815"	.786"	-.121	-.349	.830"	1	.809"	-.149	.790"	
	.000	.189	.089	.005	.001	.980	.000	.104	.001	.001	.038	.519	.002	.000	.015	.841	.000	.085	.024	.003	.392	.001	.008	.000	.085	.002	.004	.000	.811	.131	.000		.004	.530	.000	
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
0	.587"	.839"	.406	.521'	.867"	-.127	.753"	.777"	.805"	.766"	.295	.807"	.870"	.484"	.588"	.589"	.704"	.888"	.733"	.383	.728"	.858"	.711"	.839"	.878"	.474'	.710"	.558"	-.041	-.336	.575"	.809"	1	-.371	.873"	
	.007	.002	.075	.018	.001	.593	.000	.000	.005	.000	.208	.005	.001	.039	.009	.008	.001	.000	.000	.095	.000	.000	.000	.002	.000	.035	.000	.011	.885	.147	.008	.004		.107	.000	
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
0	-.303	-.195	-.390	-.128	-.170	.068	-.257	-.245	-.359	-.106	.137	-.241	-.240	-.133	-.394	-.150	-.082	-.238	-.292	.085	-.245	-.387	-.388	-.303	-.453'	-.245	-.345	-.287	-.032	-.058	-.350	-.149	-.371	1	-.312	
	.193	.410	.089	.591	.474	.783	.275	.297	.120	.857	.585	.307	.308	.575	.088	.529	.731	.313	.211	.722	.297	.112	.110	.193	.045	.297	.138	.218	.895	.808	.131	.530	.107		.181	
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
0	.809"	.833"	.580"	.675"	.823"	.049	.892"	.888"	.784"	.769"	.802"	.811"	.882"	.788"	.858"	.513'	.804"	.785"	.828"	.845"	.801"	.773"	.823"	.829"	.814"	.782"	.834"	.788"	-.228	-.392	.763"	.790"	.873"	-.312	1	
	.000	.003	.007	.001	.000	.838	.000	.001	.000	.090	.005	.004	.000	.000	.002	.021	.000	.000	.003	.002	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.333	.087	.000	.000	.000	.181		
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Lampiran 10: Hasil Validasi Uji Coba Kuesioner Kinerja Guru

No Soal	Signifikansi (2-tailed)	Kreteria	No Soal	Signifikansi (2-tailed)	Kreteria
1	0,001	Valid	19	0,071	Tidak Valid
2	0,008	Valid	20	0,006	Valid
3	0,000	Valid	21	0,000	Valid
4	0,000	Valid	22	0,000	Valid
5	0,023	Valid	23	0,005	Valid
6	0,004	Valid	24	0,000	Valid
7	0,000	Valid	25	0,000	Valid
8	0,003	Valid	26	0,158	Tidak Valid
9	0,030	Valid	27	0,000	Valid
10	0,000	Valid	28	0,000	Valid
11	0,000	Valid	29	0,000	Valid
12	0,000	Valid	30	0,001	Valid
13	0,001	Valid	31	0,081	Tidak Valid
14	0,015	Valid	32	0,629	Tidak Valid
15	0,000	Valid	33	0,000	Valid
16	0,000	Valid	34	0,913	Tidak Valid
17	0,005	Valid	35	0,000	Valid
18	0,000	Valid			

Dari output SPSS hasil Validasi Uji Coba Kuesioner Kinerja Guru: untuk mengetahui hasil uji validasi setiap item dalam menentukan valid tidaknya dapat dilihat pada **signifikansi (2-tailed)**, jika **signifikansi  $\leq 0,05$**  maka item valid, tetapi jika **signifikansi  $> 0,05$**  maka item tidak valid.

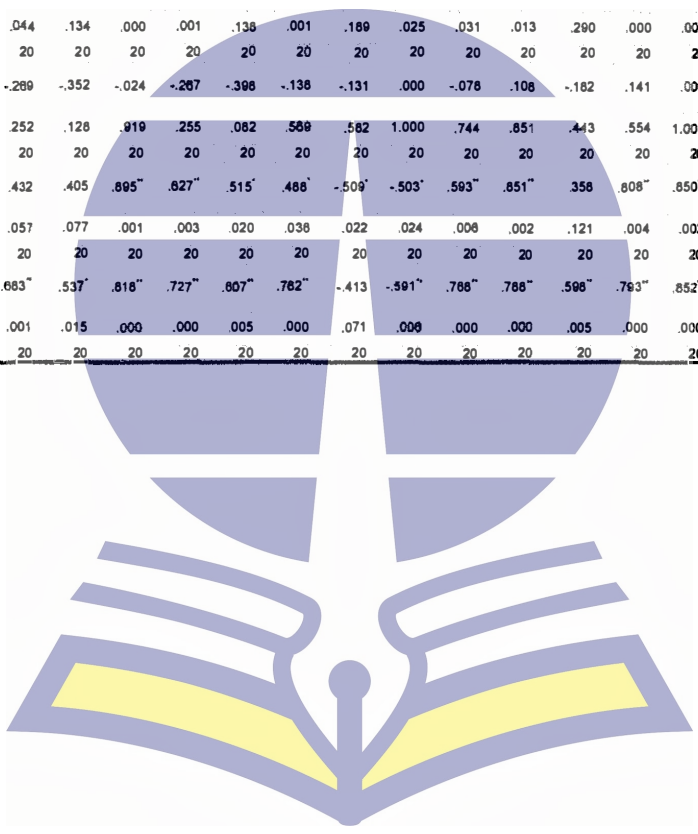
### HASIL UOTPUT KINERJA GURU VALIDASI KINERJA GURU

	VARO 0001	VARO 0002	VARO 0003	VARO 0004	VARO 0005	VARO 0006	VARO 0007	VARO 0008	VARO 0009	VARO 0010	VARO 0011	VARO 0012	VARO 0013	VARO 0014	VARO 0015	VARO 0016	VARO 0017	VARO 0018	VARO 0019	VARO 0020	VARO 0021	VARO 0022	VARO 0023	VARO 0024	VARO 0025	VARO 0026	VARO 0027	VARO 0028	VARO 0029	VARO 0030	VARO 0031	VARO 0032	VARO 0033	VARO 0034	VARO 0035	
on ratio	1	.502	.442	.788	.480	.227	.579	.418	.102	.727	.496	.686	.427	.300	.548	.680	.368	.821	-.448	-.422	.454	.280	.329	.798	.564	-.452	.410	.747	.574	.308	-.504	-.479	.730	.000	.585	
2-)		.024	.051	.000	.032	.337	.007	.087	.689	.000	.028	.001	.080	.198	.013	.001	.110	.003	.048	.084	.044	.288	.157	.000	.010	.045	.073	.000	.008	.187	.023	.032	.000	1.000	.007	
on ratio	.502	1	.535	.636	.835	.392	.273	.502	.101	.349	.170	.309	.789	.083	.289	.471	.442	.417	-.571	-.776	.525	.400	.738	.325	.502	-.128	.483	.610	.169	.444	-.285	-.448	.325	-.288	.331	
2-)		.024	.015	.002	.000	.087	.245	.024	.872	.132	.474	.185	.000	.729	.252	.038	.051	.088	.009	.000	.017	.080	.000	.183	.024	.591	.031	.004	.477	.050	.223	.048	.183	.216	.154	
on ratio	.442	.535	1	.635	.220	.820	.386	.835	.118	.288	.332	.444	.893	.373	.893	.387	.582	.442	-.270	-.582	.713	.515	.388	.413	.839	-.380	.842	.821	.283	.854	-.393	-.409	.597	.027	.891	
2-)		.051	.015	.003	.350	.000	.092	.000	.826	.264	.153	.050	.001	.108	.001	.111	.010	.051	.249	.007	.000	.020	.092	.070	.002	.098	.002	.003	.283	.002	.088	.074	.005	.910	.001	
on ratio	.788	.838	.835	1	.448	.408	.592	.810	.205	.471	.380	.550	.730	.321	.834	.708	.432	.815	-.478	-.483	.812	.447	.387	.570	.889	-.419	.509	.752	.475	.574	-.522	-.434	.736	-.173	.553	
2-)		.000	.002	.003	.047	.074	.008	.004	.385	.038	.099	.012	.000	.188	.003	.000	.057	.004	.033	.031	.004	.048	.092	.009	.001	.088	.022	.000	.034	.008	.016	.056	.000	.487	.011	
on ratio	.480	.835	.220	.448	1	.122	.312	.170	.225	.522	.259	.420	.605	-.129	.203	.408	.150	.418	-.525	-.847	.408	.321	.739	.449	.418	.028	.504	.588	.299	.199	-.277	-.332	.333	-.103	.155	
2-)		.032	.000	.350	.047	.809	.180	.473	.339	.018	.270	.088	.005	.588	.390	.074	.528	.087	.017	.002	.074	.187	.000	.047	.087	.914	.023	.008	.201	.400	.238	.153	.152	.888	.514	
on ratio	.227	.392	.820	.408	.122	1	.309	.715	.202	.281	.281	.359	.449	.349	.875	.228	.588	.282	-.318	-.588	.882	.574	.309	.277	.508	-.318	.855	.331	.172	.779	-.228	-.178	.472	.118	.838	
2-)		.337	.087	.000	.074	.809	.185	.000	.394	.287	.287	.120	.047	.131	.001	.337	.009	.228	.171	.009	.001	.008	.185	.237	.023	.172	.002	.154	.487	.000	.339	.453	.035	.827	.003	
on ratio	.579	.273	.388	.592	.312	.309	1	.391	.508	.659	.730	.792	.383	.399	.508	.822	.234	.704	-.322	-.412	.429	.894	.289	.775	.767	-.441	.588	.844	.703	.392	-.357	.094	.775	.208	.582	
2-)		.007	.245	.092	.008	.180	.185	.088	.022	.002	.000	.000	.118	.082	.009	.003	.320	.001	.188	.071	.059	.001	.200	.000	.000	.051	.006	.002	.001	.087	.123	.895	.000	.380	.007	
on ratio	.418	.502	.835	.810	.170	.715	.391	1	.170	.284	.178	.232	.722	.230	.545	.394	.498	.229	-.342	-.534	.704	.455	.329	.323	.709	-.452	.531	.517	.182	.554	-.392	-.352	.459	.000	.715	
2-)		.067	.024	.000	.004	.473	.008	.475	.224	.458	.324	.000	.330	.013	.088	.026	.332	.139	.015	.001	.044	.157	.185	.000	.045	.018	.019	.495	.011	.087	.129	.042	1.000	.000		
on ratio	.102	.101	.118	.205	.225	.202	.508	.170	1	.318	.827	.283	.280	.048	.170	.361	-.030	.183	-.187	-.157	.428	.843	.587	.412	.441	.058	.425	.288	.709	.034	-.397	.348	.349	.058	.340	
2-)		.889	.872	.828	.385	.339	.394	.022	.475	.171	.003	.228	.231	.847	.473	.118	.901	.440	.481	.508	.081	.002	.009	.071	.052	.814	.082	.253	.000	.885	.083	.135	.132	.814	.143	
on ratio	.727	.349	.288	.471	.522	.281	.859	.284	.318	1	.840	.738	.271	.190	.527	.834	.308	.825	.378	-.538	.321	.441	.332	.858	.801	-.238	.554	.850	.850	.310	-.428	-.144	.738	.288	.554	
2-)		.000	.132	.254	.038	.018	.287	.002	.224	.171	.002	.000	.247	.421	.017	.003	.189	.003	.103	.014	.187	.052	.153	.000	.005	.317	.011	.002	.002	.183	.080	.543	.000	.218	.011	
on ratio	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20	.20

son ratio	.498	.170	.332	.360	.259	.261	.730	.178	.627	.840	1	.750	.220	.578	.583	.598	.437	.662	-.118	-.272	.455	.687	.455	.763	.560	-.133	.626	.557	.920	.325	-.248	.253	.703	.000	.572
(2- )	.028	.474	.153	.099	.270	.267	.000	.458	.003	.002		.000	.350	.008	.007	.005	.054	.001	.628	.246	.044	.001	.044	.000	.010	.577	.003	.011	.000	.182	.295	.282	.001	1.000	.008
son ratio	.686	.309	.444	.550	.420	.359	.782	.232	.283	.736	.750	1	.304	.413	.705	.591	.388	.752	-.435	-.455	.481	.543	.312	.654	.666	-.380	.659	.866	.700	.481	-.372	-.189	.796	.283	.543
(2- )	.001	.185	.050	.012	.088	.120	.000	.324	.228	.000	.000		.193	.071	.001	.006	.110	.000	.055	.044	.041	.013	.180	.000	.001	.119	.002	.001	.001	.041	.108	.477	.000	.227	.013
son ratio	.427	.789	.893	.730	.805	.449	.383	.722	.280	.271	.220	.304	1	.086	.475	.539	.324	.344	-.440	-.589	.726	.485	.867	.344	.722	-.147	.553	.699	.289	.459	-.483	-.409	.454	-.289	.432
(2- )	.060	.000	.001	.000	.005	.047	.118	.000	.231	.247	.350	.193		.783	.034	.014	.183	.137	.052	.009	.000	.030	.001	.137	.000	.538	.011	.001	.217	.042	.040	.073	.044	.252	.057
son ratio	.300	.083	.373	.321	-.129	.349	.399	.230	.046	.190	.576	.413	.088	1	.581	.265	.782	.666	.149	-.027	.301	.405	.033	.347	.371	-.205	.487	.168	.450	.622	.142	.168	.347	-.352	.405
(2- )	.198	.729	.106	.188	.586	.131	.082	.330	.847	.421	.008	.071	.783		.007	.223	.000	.001	.532	.909	.197	.077	.889	.134	.107	.386	.030	.480	.047	.003	.552	.480	.134	.128	.077
son ratio	.545	.269	.893	.834	.203	.675	.566	.545	.170	.527	.583	.705	.475	.581	1	.539	.835	.662	-.289	-.387	.877	.537	.211	.818	.883	-.391	.799	.559	.527	.808	-.281	-.202	.784	-.024	.695
(2- )	.013	.252	.001	.003	.390	.001	.009	.013	.473	.017	.007	.001	.034	.007		.014	.003	.001	.252	.092	.001	.015	.373	.004	.001	.088	.000	.010	.017	.000	.230	.393	.000	.919	.001
son ratio	.680	.471	.387	.708	.408	.228	.822	.384	.381	.634	.598	.591	.539	.285	.539	1	.409	.579	-.529	-.498	.425	.499	.437	.702	.880	-.287	.388	.879	.820	.351	-.485	-.184	.702	-.287	.827
(2- )	.001	.038	.111	.000	.074	.337	.003	.088	.118	.003	.005	.008	.014	.223	.014		.073	.007	.017	.025	.082	.025	.054	.001	.001	.255	.091	.001	.004	.129	.030	.491	.001	.255	.003
son ratio	.388	.442	.582	.432	.150	.586	.234	.498	-.030	.306	.437	.388	.324	.782	.835	.409	1	.547	-.118	-.470	.510	.343	.234	.344	.432	-.133	.574	.304	.248	.758	.049	-.141	.344	-.398	.515
(2- )	.110	.051	.010	.057	.528	.009	.320	.028	.901	.189	.054	.110	.183	.000	.003	.073	.013		.828	.038	.022	.138	.320	.138	.057	.577	.008	.193	.295	.000	.837	.554	.138	.082	.020
son ratio	.821	.417	.442	.815	.418	.282	.704	.229	.183	.825	.682	.752	.344	.688	.862	.579	.547	1	-.142	-.455	.310	.488	.253	.764	.821	-.271	.882	.589	.809	.554	-.302	-.172	.703	-.138	.488
(2- )	.003	.088	.051	.004	.087	.226	.001	.332	.440	.003	.001	.000	.137	.001	.001	.007	.013		.550	.044	.184	.038	.281	.000	.003	.248	.001	.009	.004	.011	.195	.487	.001	.589	.038
son ratio	.448	.571	-.270	-.476	-.525	-.318	-.322	-.342	-.187	-.378	-.116	-.435	-.440	.149	-.289	-.529	-.118	-.142	1	.530	-.358	-.415	-.504	-.320	-.448	.524	-.286	-.417	-.243	-.303	.438	.398	-.320	-.131	-.509
(2- )	.048	.009	.249	.033	.017	.171	.188	.139	.481	.103	.828	.055	.052	.532	.252	.017	.828	.550		.018	.121	.089	.024	.189	.048	.018	.222	.088	.301	.194	.053	.082	.189	.582	.022
son ratio	.422	.776	.582	-.483	.647	.586	-.412	-.534	-.157	-.536	-.272	-.455	.589	-.027	-.387	-.498	-.470	-.455	.530	1	-.412	-.402	-.508	-.499	-.534	.233	-.540	-.533	-.159	-.476	.433	.445	-.499	.000	-.503
(2- )	.084	.000	.007	.031	.002	.009	.071	.015	.508	.014	.248	.044	.009	.909	.092	.025	.038	.044	.018		.071	.079	.022	.025	.015	.323	.014	.015	.502	.034	.057	.049	.025	1.000	.024
son ratio	.454	.525	.713	.812	.408	.882	.429	.704	.428	.321	.455	.461	.726	.301	.877	.425	.510	.310	-.358	-.412	1	.593	.590	.424	.842	-.208	.892	.644	.439	.582	-.222	-.149	.483	-.078	.583

2-	.044	.017	.000	.004	.074	.001	.059	.001	.081	.187	.044	.041	.000	.197	.001	.092	.022	.184	.121	.071		.006	.006	.062	.002	.380	.001	.002	.053	.010	.347	.532	.031	.744	.006	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ratio	.280	.400	.515	.447	.321	.574	.894	.455	.843	.441	.887	.543	.485	.405	.537	.499	.343	.486	-.415	-.402	.593	1	.838	.425	.650	-.297	.651	.585	.874	.581	-.180	.320	.547	.108	.651	
2-	.288	.080	.020	.048	.187	.008	.001	.044	.002	.052	.001	.013	.030	.077	.015	.025	.138	.038	.069	.079	.008		.002	.062	.002	.204	.002	.009	.001	.010	.500	.189	.013	.851	.002	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ratio	.329	.738	.388	.387	.739	.309	.299	.329	.587	.332	.456	.312	.687	.033	.211	.437	.234	.253	-.504	-.508	.590	.838	1	.388	.517	.078	.483	.594	.500	.233	-.280	-.072	.249	-.182	.358	
2-	.157	.000	.092	.092	.000	.185	.200	.157	.009	.153	.044	.180	.001	.689	.373	.054	.320	.281	.024	.022	.008	.002		.113	.020	.744	.031	.008	.025	.323	.288	.784	.290	.443	.121	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ratio	.798	.325	.413	.570	.449	.277	.775	.323	.412	.856	.783	.854	.344	.347	.619	.702	.344	.784	-.320	-.499	.424	.425	.366	1	.730	-.282	.810	.898	.757	.288	-.575	-.289	.810	.141	.608	
2-	.000	.183	.070	.009	.047	.237	.000	.185	.071	.000	.000	.000	.137	.134	.004	.001	.138	.000	.189	.025	.062	.062	.113		.000	.229	.004	.001	.000	.219	.008	.252	.000	.554	.004	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ratio	.564	.502	.839	.889	.418	.506	.787	.709	.441	.801	.560	.666	.722	.371	.663	.660	.432	.821	-.448	-.534	.642	.850	.517	.730	1	-.302	.713	.890	.574	.554	-.504	-.224	.883	.000	.850	
2-	.010	.024	.002	.001	.087	.023	.000	.000	.052	.005	.010	.001	.000	.107	.001	.001	.057	.003	.048	.015	.002	.002	.020	.000		.198	.000	.001	.008	.011	.023	.343	.001	1.000	.002	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ratio	-.452	-.128	-.380	-.419	.028	-.318	-.441	-.452	.058	-.238	-.133	-.380	-.147	-.205	-.391	-.287	-.133	-.271	.524	.233	-.208	-.297	.078	-.282	-.302	1	-.252	-.238	-.220	-.281	.371	.318	-.423	-.250	.701	
2-	.045	.581	.098	.088	.914	.172	.051	.045	.814	.317	.577	.119	.538	.388	.088	.255	.577	.248	.018	.323	.380	.204	.744	.229	.198		.285	.312	.352	.231	.107	.172	.083	.288	.001	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ratio	.410	.483	.842	.509	.504	.655	.588	.531	.425	.584	.826	.859	.553	.487	.798	.388	.574	.682	-.288	-.540	.982	.651	.483	.810	.713	-.252	1	.480	.578	.719	-.327	-.133	.888	.000	.597	
2-	.073	.031	.002	.028	.023	.002	.006	.018	.062	.011	.003	.002	.011	.030	.000	.091	.008	.001	.222	.014	.001	.002	.031	.004	.000	.285		.032	.008	.000	.158	.575	.001	1.000	.005	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
ratio	.747	.810	.821	.752	.588	.331	.844	.517	.288	.850	.557	.888	.899	.188	.559	.879	.304	.589	-.417	-.533	.844	.585	.594	.898	.890	-.238	.480	1	.559	.341	-.354	-.253	.898	.119	.585	
2-	.000	.004	.003	.000	.008	.154	.002	.019	.253	.002	.011	.001	.001	.480	.010	.001	.193	.009	.088	.015	.002	.009	.008	.001	.001	.312	.032		.010	.142	.128	.282	.001	.817	.009	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ratio	.574	.189	.283	.475	.299	.172	.703	.182	.709	.850	.920	.700	.289	.459	.527	.820	.248	.609	-.243	-.159	.439	.874	.500	.757	.574	-.220	.578	.558	1	.239	-.445	.150	.702	.024	.589	
2-	.008	.477	.283	.034	.201	.487	.001	.495	.000	.002	.000	.001	.217	.047	.017	.004	.295	.004	.301	.502	.053	.001	.025	.000	.008	.352	.008	.010		.310	.050	.527	.001	.919	.009	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ratio	.308	.444	.854	.574	.199	.779	.392	.554	.034	.310	.325	.481	.459	.822	.808	.351	.758	.554	-.303	-.478	.582	.581	.233	.288	.554	-.281	.719	.341	.239	1	-.057	-.130	.518	-.153	.508	
2-	.187	.050	.002	.008	.400	.000	.087	.011	.835	.183	.182	.041	.042	.003	.000	.129	.009	.011	.194	.034	.010	.010	.323	.219	.011	.231	.000	.142	.310		.812	.585	.019	.519	.023	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ratio	-.504	-.285	-.393	-.522	-.277	-.226	-.357	-.392	-.397	-.428	-.248	-.372	-.483	.142	-.281	-.485	.049	-.302	.438	.433	-.222	-.180	-.280	-.575	-.504	.371	-.327	-.354	-.445	-.057	1	.810	-.575	-.093	-.481	
2-	.023	.223	.088	.018	.238	.339	.123	.087	.083	.080	.295	.108	.040	.552	.230	.030	.837	.195	.053	.057	.347	.500	.288	.008	.023	.107	.159	.128	.050	.812		.004	.008	.897	.041	
on	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ion ratio	-.479'	-.448'	-.409'	-.434'	-.332'	-.178'	.094'	-.352'	.348'	-.144'	.253'	-.169'	-.409'	.168'	-.202'	-.164'	-.141'	-.172'	.398'	.445'	-.149'	.320'	-.072'	-.269'	-.224'	.318'	-.133'	-.253'	.150'	-.130'	.810"	1	-.209'	.053'	-.194'	
2- )	.032'	.048'	.074'	.056'	.153'	.453'	.895'	.129'	.135'	.543'	.282'	.477'	.073'	.480'	.393'	.491'	.564'	.467'	.082'	.049'	.532'	.189'	.784'	.252'	.343'	.172'	.575'	.262'	.527'	.585'	.004'		.378'	.824'	.412'	
ion ratio	.730"	.325"	.597"	.736"	.333"	.472"	.775"	.459"	.349"	.736"	.703"	.796"	.454"	.347"	.784"	.702"	.344"	.703"	-.320"	-.499"	.483"	.547"	.249"	.810"	.683"	-.423"	.686"	.898"	.702"	.518"	-.575"	-.209"	1	.141"	.868"	
2- )	.000'	.183'	.005'	.000'	.152'	.035'	.000'	.042'	.132'	.000'	.001'	.000'	.044'	.134'	.000'	.001'	.138'	.001'	.189'	.025'	.031'	.013'	.290'	.000'	.001'	.083'	.001'	.001'	.001'	.019'	.008'	.378'		.554'	.001'	
ion ratio	.000'	-.288'	.027'	-.173'	-.103'	.118'	.208'	.000'	.058'	.288'	.000'	.283'	-.289'	-.352'	-.024'	-.287'	-.398'	-.138'	-.131'	.000'	-.078'	.108'	-.162'	.141'	.000'	-.250'	.000'	.119'	.024'	-.153'	-.093'	.053'	.141'	1	.108'	
2- )	1.000'	.218'	.910'	.487'	.885'	.627'	.380'	1.000'	.814'	.218'	1.000'	.227'	.252'	.128'	.919'	.255'	.082'	.589'	.582'	1.000'	.744'	.851'	.443'	.554'	1.000'	.288'	1.000'	.817'	.919'	.519'	.897'	.824'	.554'		.851'	
ion ratio	.585"	.331"	.891"	.553"	.155"	.836"	.582"	.715"	.340"	.554"	.572"	.543"	.432"	.405"	.895"	.827"	.515"	.486"	-.509"	-.503"	.593"	.851"	.358"	.808"	.850"	-.701"	.597"	.585"	.589"	.506"	-.481"	-.194"	.688"	.108"	1	
2- )	.007'	.154'	.001'	.011'	.514'	.003'	.007'	.000'	.143'	.011'	.008'	.013'	.057'	.077'	.001'	.003'	.020'	.038'	.022'	.024'	.008'	.002'	.121'	.004'	.002'	.001'	.005'	.009'	.009'	.023'	.041'	.412'	.001'	.651'		
ion ratio	.890"	.577"	.714"	.781"	.506"	.816"	.789"	.824"	.488"	.711"	.786"	.791"	.683"	.537"	.816"	.727"	.607"	.782"	-.413"	-.591"	.786"	.788"	.598"	.783"	.852"	-.328"	.838"	.805"	.755"	.680"	-.398"	-.115"	.830"	-.028"	.757"	
2- )	.001'	.008'	.000'	.000'	.023'	.004'	.000'	.003'	.030'	.000'	.000'	.000'	.001'	.015'	.000'	.000'	.005'	.000'	.071'	.009'	.000'	.000'	.005'	.000'	.000'	.158'	.000'	.000'	.000'	.001'	.081'	.829'	.000'	.913'	.000'	
ion ratio	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"	.20"





**Lampiran 11: Hasil Perhitungan Reliabilitas Manajemen Sekolah dengan menggunakan SPSS 24,0**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,969	30

Hasil uji reliabilitas angket dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 24,0 diperoleh koefisien reliabilitas untuk angket manajemen sekolah sebesar 0,969, koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari  $r$  tabel = 0,444 untuk  $\alpha = 5\%$  dengan  $N=20$ . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa angket manajemen sekolah tersebut dinyatakan reliabel .

**Lampiran 12: Hasil Perhitungan Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan menggunakan SPSS 24,0**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,971	30

Hasil uji reliabilitas angket dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 24,0 diperoleh koefisien reliabilitas angket kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,971, koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari r tabel = 0,444 untuk  $\alpha = 5\%$  dengan  $N=20$ . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa angket kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan reliabel.

**Lampiran 13: Hasil Perhitungan Reliabilitas Kinerja Guru dengan menggunakan SPSS 24,0**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,951	31

Hasil uji reliabilitas angket dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 24,0 diperoleh koefisien reliabilitas untuk angket kinerja guru sebesar 0,951. Koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari r tabel = 0,444 untuk  $\alpha = 5\%$  dengan  $N=20$ . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa angket kinerja guru dinyatakan reliabel .

## Lampiran 14. KUESIONER A (MANAJEMAN SEKOLAH)

## IDENTITAS RESPONDEN

No Responden : .....(di isi oleh peneliti)

Unit Kerja : .....

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Usia : .....

Status :  Kawin  Belum

Masa Kerja : .....

Pendidikan Terakhir : .....

## PETUNJUK :

- j. Mohon Bapak/Tbu/Sdr.(i) dapat memberikan tanggapan atau jawaban terhadap kuesioner yang tersedia di bawah ini sesuai dengan kata hati maupun kenyataan yang dialami selama melaksanakan tugas sebagai guru atau pekerjaan selama ini.
- k. Jawaban Bapak/Tbu/Sdr.(i) dengan memberi tanda cek – list (✓) pada salah satu alternative jawaban yang telah disediakan.
- l. Kuesioner ini di isi oleh guru
- m. Terima Kasih.

(SS = Sangat Setuju; S = Setuju; RR = Ragu-Ragu; TS = Tidak Setuju;  
STS = Sangat Tidak Setuju)

## Manajemen Sekolah ( X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Perencanaan</b>					
1	Sekolah melibatkan warga sekolah dan masyarakat dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.					
2	Sekolah melakukan usaha-usaha sosialisasi kepada warga sekolah dan masyarakat serta pihak terkait tentang visi sekolah.					
3	Sekolah kami membuat program-program kerja yang terencana berdasarkan kebijakan nasional, daerah.					
4	Adanya sistematika rencana kerja sekolah serta kejelasan deskripsi tugas pada masing-masing					

	bidang.					
5	Sebagai manejer di sekolah kepala sekolah tidak membuat/menyusun Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM).					
6	Rencana Kerja Tahunan (RKT) sekolah kami disusun berdasarkan skala prioritas.					
	<b>Pengorganisasian</b>					
7	Kepala sekolah menyusun struktur organisasi sesuai dengan pembagian tugas di sekolah					
8	Kepala sekolah dalam membagi kerja dalam tugas individu atau kelompok sangat adil dan bijaksana					
9	Dalam pengembangan sekolah kepala sekolah bersama komite mengatur hubungan kerja dengan dunia usaha dan industri.					
	<b>Penyusunan pegawai</b>					
10	Kepala sekolah dalam memilih dan mengangkat staf diputuskan sendiri tanpa masukan dari pihak lain termasuk wakil kepala sekolah, guru dan komite sekolah.					
11	Ada usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah kami yang terprogram untuk meningkatkan profesionalisme SDM di sekolah					
12	Kepala sekolah selalu membina dan membimbing SDM atau guru dan staf dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.					
	<b>Pengarahan</b>					
13	Kepala sekolah memberikan penjelasan khusus kepada guru-guru bila ada kebijakan-kebijakan yang baru.					
14	Kepala sekolah menyediakan waktu tertentu bagi guru-guru untuk bertukar pikiran tentang tugas ataupun kebijakan sekolah.					
15	Bimbingan yang diberikan kepala sekolah dapat membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam bertugas.					
16	Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru dan staf tentang tugas yang dilakukan akan berhasil dengan baik sesuai rencana.					
	<b>Pengkoordinasian</b>					
17	Kepala sekolah tidak pernah berkoordinasi kepada pihak manapun berkaitan dengan kebijakan sekolah yang diambilnya.					
18	Pelaksanaan program kerja sekolah kami disosialisasikan kepada warga sekolah dan masyarakat terkait					

19	Kepala sekolah mengadakan rapat bersama dewan guru, staf dan komite sekolah terkait dengan hambatan untuk pengembangan sekolah					
20	Kepala sekolah selalu menekankan kerjasama yang baik kepada guru dan staf dalam pelaksanaan tugas.					
21	Kepala sekolah kurang mampu menciptaka lingkungan dan iklim kerja yang kondusif bagi suasana kerja					
	<b>Pelaporan</b>					
22	Sekolah menyampeikan laporan dan keadaan keuangan kepada komite sekolah sebagai mitra kerja sekolah.					
23	Kepala sekolah tidak pernah meminta laporan kegiatan untuk tugas yang diberikan kepada guru/staf.					
24	Pihak sekolah menyampeikan laporan hasil belajar dengan mengundang wali murid dan mengevaluasinya bersama-sama.					
	<b>Pembuatan Anggaran</b>					
25	Rencana Anggaran Keuangan Sekolah/RAKS dibuat berdasarkan skala prioritas kebutuhan sekolah.					
26	Dalam penyusunan RKAS, dilaksanakan oleh bendahara dan kepala sekolah saja tidak melibatkan pihak lain.					
	<b>Pengawasan</b>					
27	Kepala sekolah tidak pernah mengawasi dan memantau pelaksanaan tugas dan kegiatan yang diberikan kepada guru/staf.					
28	Kepala sekolah mengadakan penilai kinerja guru/staf untuk kepentingan pengembangan profesional pegawai.					
29	Kinerja sekolah yang baik akan ditentukan oleh kepala sekolah sebagai manajer sekolah.					
30	Kepala sekolah menentukan criteria penilaian dan standar kerja untuk kemajuan sekolah yang dipimpinya.					

< Terimakasih >



## Lampiran 15. KUESIONER B (KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH)

### IDENTITAS RESPONDEN

Unit Kerja : .....

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Usia : .....

Status :  Kawin  Belum

Masa Kerja : .....

Pendidikan Terakhir : .....

### PETUNJUK :

- n. Mohon Bapak/Ibu/Sdr.(i) dapat memberikan tanggapan atau jawaban terhadap kuesioner yang tersedia di bawah ini sesuai dengan kata hati maupun kenyataan yang dialami selama melaksanakan tugas sebagai guru atau pekerjaan selama ini.
- o. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr.(i) dengan memberi tanda cek – list (✓) pada salah satu alternative jawaban yang telah disediakan.
- p. Kuesioner ini di isi oleh guru
- q. Terima Kasih.

(SS = Sangat Setuju; S = Setuju; RR = Ragu-Ragu; TS = Tidak Setuju;  
STS = Sangat Tidak Setuju)

### Kepemimpinan Kepala Sekolah ( X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Kompetensi Kepribadian</b>					
1	Kepala Sekolah memiliki ahlak mulia ( sopan , menghargai orang lain , tanggung jawab dll) yang dapat diteladani oleh komunitas yang ada disekolah.					
2	Kepala Sekolah memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.					
3	Kepala Sekolah bersifat tertutup dalam					



	melaksanakan tugas pokok dan fungsi.					
4	Kepala Sekolah kurang manpu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.					
5	Kepala Sekolah memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.					
	<b>Kompetensi manajerial</b>					
6	Kepala Sekolah tidak pernah menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.					
7	Kepala Sekolah mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.					
8	Kepala Sekolah mengelola perubahan dan mengembangkan sekolah/madrasah menuju pembelajaran yang efektif.					
9	Kepala Sekolah menciptakan budaya dan iklim budaya sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.					
10	Kepala Sekolah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya secara optimal.					
11	Kepala Sekolah mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal					
12	Kepala Sekolah mengelola hubungan sekolah/madrasah dengan masyarakat pencairan dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah.					
13	Kepala Sekolah mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan peserta didik.					
14	Kepala Sekolah tidak mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.					
15	Kepala Sekolah mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan akuntabel, transparan dan efisien.					
16	Kepala Sekolah mengelola ketata usahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.					
17	Kepala Sekolah mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik sekolah/madrasah.					
18	Kelala Sekolah tidak memantaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran					

	dan manajemen sekolah/madrasah.					
19	Kepala Sekolah melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat serta melaksanakan tindak lanjut.					
	<b>Kompetensi kewirausahaan</b>					
20	Kepala Sekolah menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.					
21	Kepala Sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.					
22	Kepala Sekolah memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah.					
23	Kepala Sekolah pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala di sekolah/madrasah.					
24	Kepala Sekolah memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.					
	<b>Kompetensi Supervisi</b>					
25	Kepala Sekolah merancang program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.					
26	Kepala Sekolah tidak melakukan supervisi akademik dengan menggunakan tehnik supervisi dan pendekatan yang tepat.					
27	Kepala Sekolah tidak menindak lanjutu hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.					
	<b>Kompetensi sosial</b>					
28	Kepala Sekolah bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah.					
29	Kepala Sekolah berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.					
30	Kepala Sekolah memiliki kepaakan sosial terhadap orang atau kelompok lain.					

< Terimakasih >

## Lampiran 16: KUESIONER C (KINERJA GURU)

### IDENTITAS RESPONDEN

Unit Kerja : .....

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Usia : .....

Status :  Kawin  Belum

Masa Kerja : .....

Pendidikan Terakhir : .....

### PETUNJUK :

- r. Mohon Bapak/Ibu/Sdr.(i) dapat memberikan tanggapan atau jawaban terhadap kuesioner yang tersedia di bawah ini sesuai dengan kata hati maupun kenyataan yang dialami selama melaksanakan tugas sebagai guru atau pekerjaan selama ini.
- s. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr.(i) dengan memberi tanda cek – list (✓) pada salah satu alternative jawaban yang telah disediakan.
- t. Kuesioner ini di isi oleh guru
- u. Terima Kasih.

(SS = Sangat Setuju; S = Setuju; RR = Ragu-Ragu; TS = Tidak Setuju;  
STS = Sangat Tidak Setuju)

### Kinerja Guru ( Y )

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Kompetensi Pedagogik</b>					
1	Saya menguasai terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, intelektual dan emosional					
2	Untuk menyusun rencana pelajaran, dasar pertimbangannya saya gunakan analisis karakteristik siswa.					
3	Saya kurang menguasai terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran					
4	Mengembangkan kurikulum mata pelajaran terkait dengan bidang pengembangan yang saya ampu.					
5	Semua kegiatan mengajar, saya adakan perencanaan secara matang.					

6	Sebagai seorang guru, saya mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya pengetahuan saya					
7	Saya berusaha mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk memperkaya pengetahuan yang saya miliki					
8	Saya tidak memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan pengembangan peserta didik					
9	Saya memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki					
10	Bagi siswa yang memperoleh prestasi yang baik dalam bidang tertentu, saya mendorong agar berusaha lebih giat lagi sehingga prestasi tersebut dapat dipertahankan atau ditingkatkan					
11	Saya berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik					
12	Saya melaksanakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.					
13	Saya melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
	<b>Kompetensi kepribadian.</b>					
14	Saya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.					
15	Saya menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.					
16	Penampilan diri saya sebagai pribadi yang mantap, trampil, dewasa, aktif dan berwibawa.					
17	Saya menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.					
18	Saya menjunjung tinggi kode etik profesi guru.					
	<b>Kompetensi sosial</b>					
19	Saya bertindak obyektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, ras, agama, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.					
20	Saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada sesama pendidik.					
21	Saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada orang tua dan masyarakat.					
22	Saya beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah republik indonesia yang memiliki					



	keragaman sosial budaya.						
23	Saya berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi yang lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.						
	<b>Kompetensi profesional</b>						
24	Saya kurang menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang saya ampu						
25	Saya kurang menguasai standar kompetensi mata pelajaran/bidang pengembangan yang saya ampu						
26	Menguasai kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang saya ampu						
27	Saya kurang mampu mengembangkan materi pelajaran yang saya ampu secara kreatif						
28	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode pembelajaran						
29	Saya mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif						
30	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.						

< Terimakasih >

### Lampiran 17: DATA KOESIONER MANAJEMEN SEKOLAH

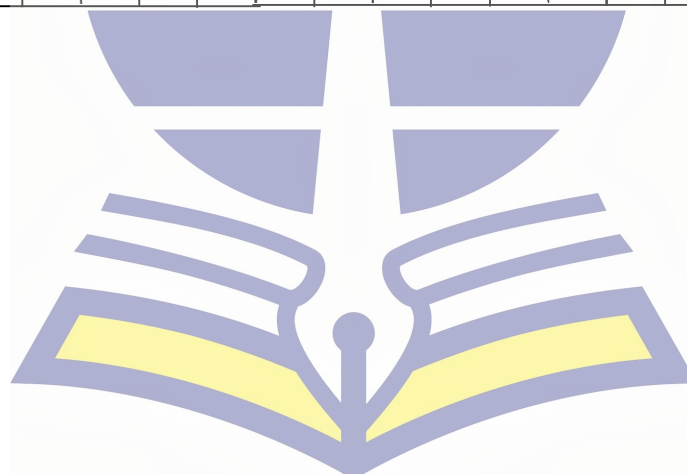
NO RESP	NO PERTANYAAN																														UMLAH	
	+	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	+	-	+	+	-	-	+	+	+		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	118	
2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	116	
3	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	121	
4	2	4	1	3	2	3	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	1	4	4	1	3	92	
5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	114	
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	126	
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	118	
8	4	2	4	5	1	3	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	5	5	4	3	3	4	111	
9	5	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	117	
10	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	2	5	5	4	5	3	2	4	5	4	4	3	4	121	
11	3	1	4	3	4	4	3	4	2	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	5	3	3	4	2	5	4	3	100	
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	127	
13	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	138
14	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	134	
15	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	107	
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	117	
17	2	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	2	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	2	4	3	4	1	4	108	
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	5	113	
19	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	127	
20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	105	



21	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	111	
22	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	106
23	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	125
24	2	4	1	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	1	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	98
25	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	115
26	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	124
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	118
28	4	2	4	2	1	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	102
29	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	119
30	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	116
31	3	1	4	3	4	1	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	99
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	127
33	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	136
34	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	132
35	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	2	3	104
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	3	4	113
37	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	98
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	112
39	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	5	121
40	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	103
41	3	4	5	3	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	118
42	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
43	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	129
44	2	4	3	4	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	99
45	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	114

46	5	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	124		
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	119		
48	4	2	4	2	1	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	105	
49	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	124	
50	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	131	
51	3	1	4	4	4	1	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	2	4	2	4	2	3	4	2	4	4	94	
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	125	
53	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	134	
54	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	137	
55	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	2	103	
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	119	
57	2	4	3	1	4	3	4	3	3	4	1	4	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	2	4	4	93	
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	109	
59	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	5	5	5	126
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	1	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	106
61	3	4	4	3	3	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	2	4	113	
62	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	110	
63	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	128	
64	2	4	4	3	2	3	4	1	4	3	2	4	3	4	4	5	4	3	1	3	4	2	3	4	3	4	4	5	2	3	97	
65	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	113	
66	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	120	
67	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	116	
68	4	1	4	2	1	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	1	98	
69	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	119	
70	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	104	

71	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	1	3	4	4	2	4	4	4	4	3	99
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	128
73	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	135	
74	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	129
75	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	2	2	101
76	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	120
77	2	4	3	2	4	3	4	3	1	4	4	2	3	1	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	95
78	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	5	112
79	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	122
80	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	2	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	102



Lampiran 18 : DATA KOSIONER KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO RESP	NO PERTANYAAN																													JUMLAH	
	+	+	-	-	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+		
	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	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	116
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	115
3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	126	
4	4	3	4	1	3	2	1	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	93
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	2	5	3	4	3	4	118
6	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	129
7	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	121
8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	113
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	119
10	2	2	5	4	5	3	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	124
11	3	3	4	1	3	2	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	5	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	99
12	2	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	119
13	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	139
14	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	135
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	106
16	2	4	5	2	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	3	114
17	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	104
18	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	125
19	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	130
20	3	4	1	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	103
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118

22	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	113	
23	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	128	
24	4	3	4	1	3	2	5	4	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	4	4	3	4	3	1	4	3	2	4	4	3	91	
25	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	118	
26	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	134	
27	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	119	
28	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	107	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	120
30	4	2	5	4	5	3	1	5	5	2	5	2	5	5	4	2	2	5	1	5	5	3	5	4	4	3	4	4	3	5	112	
31	1	3	4	4	1	2	3	5	5	4	5	4	2	2	4	1	5	4	4	4	5	3	3	4	2	4	1	2	4	5	100	
32	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	2	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	129	
33	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	140	
34	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	133
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	105
36	2	4	4	3	4	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	111
37	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	108	
38	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	123	
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	131	
40	3	1	3	4	4	5	2	4	5	4	4	3	5	4	1	5	4	5	4	2	5	5	3	2	3	4	2	3	2	5	106	
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	117	
42	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	114	
43	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	128	
44	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	1	4	4	1	3	4	3	1	4	3	3	4	3	4	98	
45	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	118	
46	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	128	
47	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	5	121	



48	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	114		
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	122		
50	4	2	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	129		
51	1	4	4	3	1	4	3	4	2	4	5	3	4	5	5	5	3	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	2	3	4	101	
52	2	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	124	
53	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	136	
54	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	138	
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	109	
56	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	2	4	3	3	112	
57	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	105	
58	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	120	
59	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	133	
60	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	104	
61	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	119	
62	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	115
63	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	127
64	2	3	4	3	4	2	5	5	1	3	1	3	3	3	4	3	1	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	95	
65	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	120	
66	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	124
67	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	121
68	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	111	
69	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	122
70	4	2	3	4	3	3	4	5	4	2	4	2	3	4	4	2	2	5	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	98	
71	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	96	
72	2	4	5	4	4	3	4	2	4	4	2	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	110	
73	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	129	



74	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	4	2	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	121
75	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	107
76	4	5	5	3	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	119
77	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	102
78	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	118
79	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	127
80	3	5	3	5	2	4	5	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	108



**Lampiran 19: DATA KOESIONER KINERJA GURU**

NO RESPOND	NO PERTANYAAN																														JUMLAH	
	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	-	+	+	+		
	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		
1	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	129	
2	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	122	
3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	130	
4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	98	
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	121	
6	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	132	
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	119	
8	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	108	
9	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	2	4	5	4	5	3	4	5	4	5	2	4	3	4	2	4	115	
10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	120
11	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	114	
12	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	133
13	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	140
14	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	137	
15	3	1	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	104	
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	119	
17	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	110	
18	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	128	
19	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	134	
20	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	113	

21	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	126		
22	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	121			
23	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	2	3	4	5	5	3	5	4	5	4	129		
24	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	111	
25	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	122		
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	126	
27	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	116	
28	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	1	2	4	3	4	3	3	4	99	
29	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	117	
30	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	114	
31	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	101	
32	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	130	
33	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	139
34	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	130	
35	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	2	4	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	101	
36	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	132	
37	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	5	4	2	4	4	2	4	3	4	5	3	5	4	2	4	4	102	
38	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	124	
39	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	136
40	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	1	2	4	1	2	4	4	5	4	4	3	5	4	2	3	4	4	108	
41	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	123	
42	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	119	
43	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	132	
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	107	
45	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	5	2	3	4	4	4	115	

46	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	127	
47	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	117	
48	4	3	4	4	2	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	121	
49	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	113	
50	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	128
51	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	115
52	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	118
53	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	2	5	3	5	4	4	4	4	4	125
54	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	133	
55	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	116	
56	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	127
57	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	2	3	2	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	112	
58	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	126	
59	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	135	
60	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	109	
61	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	125	
62	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	120	
63	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	129	
64	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	103	
65	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	119	
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	5	4	4	5	4	123	
67	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	126	
68	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	5	3	4	2	5	5	105	
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	2	5	4	3	4	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	115	
70	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	1	4	5	4	4	2	4	107	

71	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	3	103
72	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	131
73	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	138	
74	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	127
75	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	106
76	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	123
77	3	3	4	2	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	110
78	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	119
79	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	129
80	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	116



## Lampiran 20. Rangkuman Data Mentah Hasil Penelitian.

Responden	X1	X2	Y	RES 1	ABS_RES	RES 2
1	118	116	129	8,07028	8,07	3,5348
2	116	115	122	2,25608	2,26	-2,35272
3	121	126	130	4,12132	4,12	-0,19849
4	92	93	98	-3,78461	3,78	-1,82833
5	114	118	121	0,94999	0,95	-3,68238
6	126	129	132	2,97033	2,97	-1,15997
7	118	121	119	-3,79458	3,79	-0,67872
8	111	113	108	-8,96591	8,97	4,18004
9	117	119	115	-6,64223	6,64	2,11361
10	121	124	120	-5,13274	5,13	0,78806
11	100	99	114	6,72625	6,73	1,43144
12	127	119	133	7,29364	7,29	3,06942
13	138	139	140	2,36365	2,36	-1,27702
14	134	135	137	2,48119	2,48	-1,33098
15	107	106	104	-8,72945	8,73	3,73478
16	117	114	119	-0,77737	0,78	-3,81343
17	108	104	110	-2,38992	2,39	-2,59919
18	113	125	128	5,7456	5,75	1,16984
19	127	130	134	4,19095	4,19	0,10352
20	105	103	113	2,20229	2,2	-2,89057
21	111	118	126	7,16923	7,17	2,44554
22	106	113	121	6,06616	6,07	1,12809
23	125	128	129	0,74972	0,75	-3,42346
24	98	91	111	7,52285	7,52	2,06768
25	115	118	122	1,54357	1,54	-3,05835
26	124	134	126	-4,0817	4,08	-0,0473
27	118	119	116	-6,04864	6,05	1,55047
28	102	107	99	-12,0704	12,07	6,93592
29	119	120	117	-5,82802	5,83	1,37273
30	116	112	114	-4,62501	4,63	-0,0211
31	99	100	101	-6,24031	6,24	0,9275
32	127	129	130	0,56392	0,56	-3,53594
33	136	140	139	1,8035	1,8	-1,88561
34	132	133	130	-2,96004	2,96	-0,93788
35	104	105	101	-10,1372	10,14	5,03881
36	113	111	132	14,96721	14,97	10,21735
37	98	108	102	-7,81767	7,82	2,57391
38	112	123	124	2,89796	2,9	-1,73311
39	121	131	136	8,25646	8,26	3,99883



40	103	106	108	-3,1038	3,1	-2,01264
41	118	117	123	1,6973	1,7	-2,82574
42	115	114	119	0,03546	0,04	-4,61621
43	129	128	132	2,12406	2,12	-1,92735
44	99	98	107	0,50563	0,51	-4,83205
45	114	118	115	-5,05001	5,05	0,41764
46	124	128	127	-0,84387	0,84	-3,35974
47	119	121	117	-6,201	6,2	1,75813
48	105	114	121	6,0996	6,1	1,14353
49	124	122	113	-12,606	12,61	8,32781
50	131	129	128	-3,06174	3,06	-0,91636
51	94	101	115	9,41879	9,42	3,96621
52	125	124	118	-8,75839	8,76	4,53548
53	134	136	125	-9,89178	9,89	6,09205
54	137	138	133	-3,85697	3,86	0,17343
55	103	109	116	3,77729	3,78	-1,30184
56	119	112	127	7,15575	7,16	2,60097
57	93	105	112	5,33331	5,33	-0,09996
58	109	120	126	7,23611	7,24	2,47642
59	126	133	135	4,47844	4,48	0,39789
60	106	104	109	-2,57709	2,58	-2,47289
61	113	119	125	4,98343	4,98	0,33306
62	110	115	120	2,69456	2,69	-2,09688
63	128	127	129	-0,09655	0,1	-3,99774
64	97	95	103	-1,56262	1,56	-3,87324
65	113	120	119	-1,38954	1,39	-3,24839
66	120	124	123	-1,72633	1,73	-2,64879
67	116	121	126	4,01824	4,02	-0,51594
68	98	111	105	-5,93659	5,94	0,73013
69	119	122	115	-8,57397	8,57	4,14354
70	104	98	107	-1,52644	1,53	-3,65905
71	99	96	103	-2,74842	2,75	-2,61413
72	128	110	131	8,24397	8,24	3,93827
73	135	129	138	5,31261	5,31	1,45627
74	129	121	127	-0,26513	0,27	-3,87333
75	101	107	106	-4,66394	4,66	-0,50094
76	120	119	123	0,13853	0,14	-4,29876
77	95	102	110	3,6394	3,64	-1,7703
78	112	118	119	-0,23718	0,24	-4,45606
79	122	127	129	2,34193	2,34	-1,935
80	102	108	116	4,55667	4,56	-0,56533

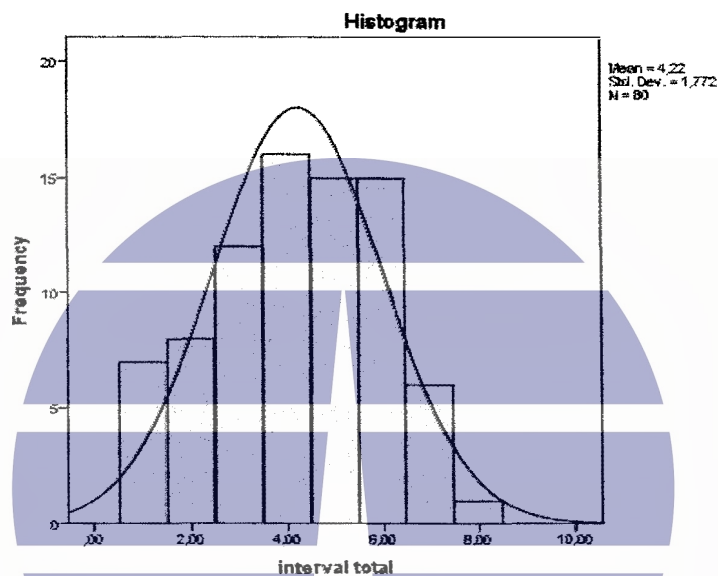
### Lampiran 21. Hasil Analisis Deskriptif Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Statistics		
<b>Kinerja Guru</b>		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		120,0250
Std. Error of Mean		1,17678
Median		120,5000
Mode		119,00
Std. Deviation		10,52541
Variance		110,784
Skewness		-,206
Std. Error of Skewness		,269
Kurtosis		-,760
Std. Error of Kurtosis		,532
Range		42,00
Minimum		98,00
Maximum		140,00
Sum		9602,00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

### Lampiran 22. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

		interval total			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98-103	7	8,8	8,8	8,8
	104-109	8	10,0	10,0	18,8
	110-115	12	15,0	15,0	33,8
	116-121	16	20,0	20,0	53,8
	122-127	15	18,8	18,8	72,5
	128-133	15	18,8	18,8	91,3
	134-139	6	7,5	7,5	98,8
	140-145	1	1,3	1,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut dapat disajikan dalam bentuk histogram pada gambar sebagai berikut:

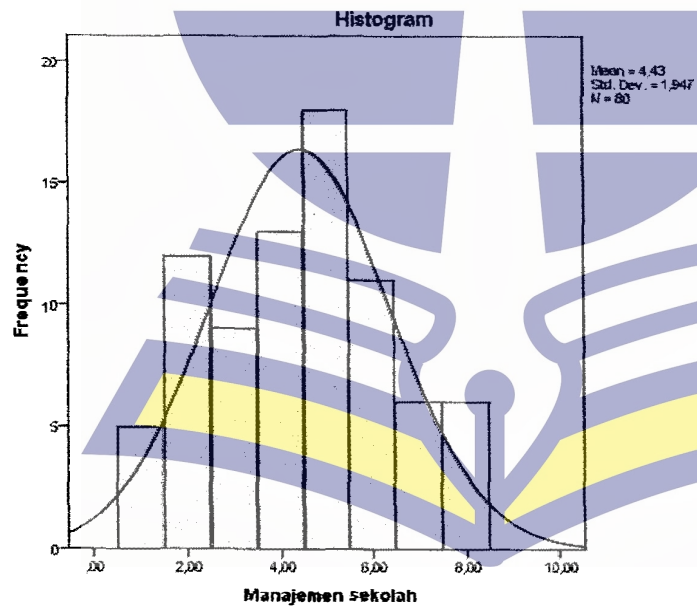


### Lampiran 23. Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian Variabel Manajemen Sekolah ( $X_1$ )

Statistics		
Manajemen sekolah		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		114,93
Std. Error of Mean		1,319
Median		116,00
Mode		113 <sup>a</sup>
Std. Deviation		11,795
Variance		139,134
Skewness		-,044
Std. Error of Skewness		,269
Kurtosis		-,838
Std. Error of Kurtosis		,532
Range		46
Minimum		92
Maximum		138
Sum		9194
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Lampiran 24. Tabel Distribusi Frekuensi Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	92-97	5	6,3	6,3	6,3
	98-103	12	15,0	15,0	21,3
	104-109	9	11,3	11,3	32,5
	110-115	13	16,3	16,3	48,8
	116-121	18	22,5	22,5	71,3
	122-127	11	13,8	13,8	85,0
	128-133	6	7,5	7,5	92,5
	134-139	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



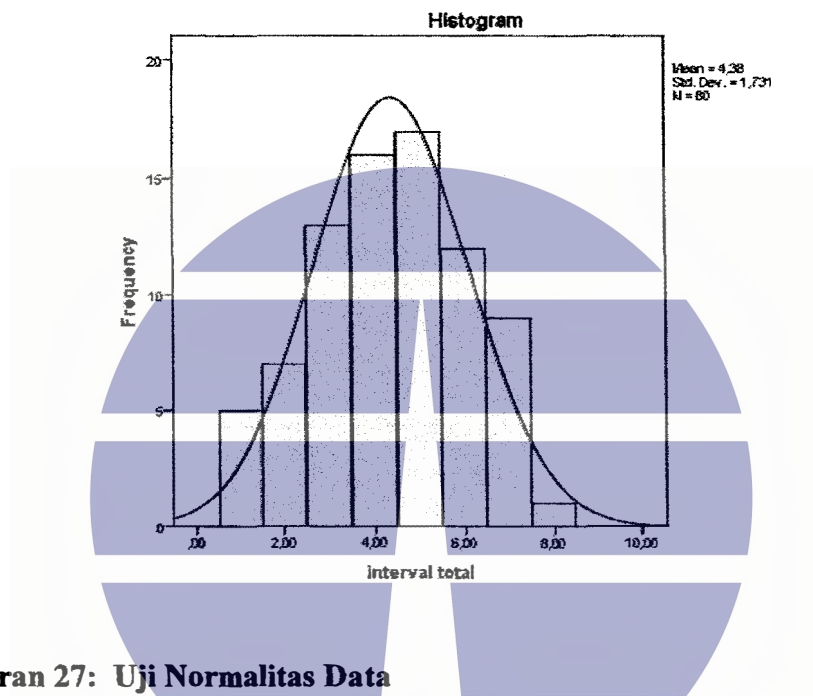
**Lampiran 25: Hasil Analisis Deskriptif data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

Statistics		
Kinerja Kepala Sekolah		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		116,9250
Std. Error of Mean		1,29871
Median		118,0000
Mode		118,00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		11,61598
Variance		134,931
Skewness		,170
Std. Error of Skewness		,269
Kurtosis		-,581
Std. Error of Kurtosis		,532
Range		49,00
Minimum		91,00
Maximum		140,00
Sum		9354,00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

**Lampiran 26: Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

interval total					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	91-97	5	6,3	6,3	6,3
	98-104	7	8,8	8,8	15,0
	105-111	13	16,3	16,3	31,3
	112-118	16	20,0	20,0	51,3
	119-125	17	21,3	21,3	72,5
	126-132	12	15,0	15,0	87,5
	133-139	9	11,3	11,3	98,8
	140-146	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut dapat disajikan dalam bentuk histogram pada gambar sebagai berikut:



**Lampiran 27: Uji Normalitas Data**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,087	80	,200*	,985	80	,502
Manajemen Sekolah	,063	80	,200*	,977	80	,163
Kinerja Guru	,077	80	,200*	,978	80	,196

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



### Lampiran 28: Uji Linieritas Manajemen Sekolah ( $X_1$ ) Dan (Y)

Dari output , hasil uji linieritas dapat dilihat pada output **Anova tabel**. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada deviation from linearity sebesar 0,492 karena signifikan  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa antara manajemen sekolah dengan kinerja guru ada hubungan linier.

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Manajemen sekolah	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Report			
Kinerja Guru			
Manajemen sekolah	Mean	N	Std. Deviation
92	98,00	1	.
93	112,00	1	.
94	115,00	1	.
95	110,00	1	.
97	103,00	1	.
98	106,00	3	4,583
99	103,67	3	3,055
100	114,00	1	.
101	106,00	1	.
102	107,50	2	12,021
103	112,00	2	5,657
104	104,00	2	4,243
105	117,00	2	5,657
106	115,00	2	8,485
107	104,00	1	.
108	110,00	1	.
109	126,00	1	.
110	120,00	1	.
111	117,00	2	12,728
112	121,50	2	3,536
113	126,00	4	5,477
114	118,00	2	4,243

115	120,50	2	2,121
116	120,67	3	6,110
117	117,00	2	2,828
118	121,75	4	5,620
119	119,00	4	5,416
120	123,00	2	,000
121	128,67	3	8,083
122	129,00	1	.
124	122,00	3	7,810
125	123,50	2	7,778
126	133,50	2	2,121
127	132,33	3	2,082
128	130,00	2	1,414
129	129,50	2	3,536
131	128,00	1	.
132	130,00	1	.
134	131,00	2	8,485
135	138,00	1	.
136	139,00	1	.
137	133,00	1	.
138	140,00	1	.
<b>Total</b>	<b>120,02</b>	<b>80</b>	<b>10,525</b>

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Guru * Manajemen sekolah	Between Groups	(Combined)	7427,533	42	176,846	4,941	,000
		Linearity	5947,264	1	5947,264	166,148	,000
		Deviation from Linearity	1480,269	41	36,104	1,009	,492
	Within Groups		1324,417	37	35,795		
Total			8751,950	79			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Manajemen sekolah	,824	,680	,921	,849

### Lampiran 29: Uji Linieritas data Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru (Y)

Dari output , hasil uji linieritas dapat dilihat pada **output Anova tabel**. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada deviation from linearity sebesar 0,397 karena signifikan  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa antara manajemen sekolah dengan kinerja guru ada hubungan linier.

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * kepemimpinan kepala Sekolah	80	100,0 %	0	0,0%	80	100,0%

Report			
Kinerja Guru			
kepemimpinan kepala Sekolah	Mean	N	Std. Deviation
91	111,00	1	.
93	98,00	1	.
95	103,00	1	.
96	103,00	1	.
98	107,00	2	,000
99	114,00	1	.
100	101,00	1	.
101	115,00	1	.
102	110,00	1	.
103	113,00	1	.
104	109,50	2	,707
105	106,50	2	7,778
106	106,00	2	2,828
107	102,50	2	4,950
108	109,00	2	9,899
109	116,00	1	.
110	131,00	1	.
111	118,50	2	19,092
112	120,50	2	9,192
113	114,50	2	9,192
114	119,67	3	1,155
115	121,00	2	1,414
116	129,00	1	.
117	123,00	1	.
118	120,60	5	4,037
119	122,40	5	7,335
120	120,67	3	4,726

121	122,25	4	4,992
122	114,00	2	1,414
123	124,00	1	.
124	120,33	3	2,517
125	128,00	1	.
126	130,00	1	.
127	129,00	2	,000
128	129,33	3	2,517
129	132,00	4	4,320
130	134,00	1	.
131	136,00	1	.
133	132,50	2	3,536
134	126,00	1	.
135	137,00	1	.
136	125,00	1	.
138	133,00	1	.
139	140,00	1	.
140	139,00	1	.
<b>Total</b>	<b>120,02</b>	<b>80</b>	<b>10,525</b>

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * kepemimpinan kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	7526,633	44	171,060	4,886	,000
		Linearity	5881,777	1	5881,777	168,007	,000
		Deviation from Linearity	1644,856	43	38,252	1,093	,397
	Within Groups		1225,317	35	35,009		
	Total		8751,950	79			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * kepemimpinan kepala Sekolah	,820	,672	,927	,860

### Lampiran 30: Uji Homogenitas Dengan Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan kepala Sekolah, Manajemen Sekolah <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: ABS_RES			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,154 <sup>a</sup>	,024	-,002	3,19871
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala Sekolah, Manajemen Sekolah				
b. Dependent Variable: ABS_RES				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,177	2	9,589	,937	,396 <sup>b</sup>
	Residual	787,845	77	10,232		
	Total	807,022	79			
a. Dependent Variable: ABS_RES						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala Sekolah, Manajemen Sekolah						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,570	3,687		2,596	,011
	Manajemen Sekolah	-,030	,069	-,112	-,443	,659
	Kepemimpinan kepala Sekolah	-,012	,070	-,045	-,178	,859
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,6407	5,6129	4,6176	,49270	80
Residual	-4,83205	10,21735	,00000	3,15796	80
Std. Predicted Value	-1,983	2,020	,000	1,000	80
Std. Residual	-1,511	3,194	,000	,987	80

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### Lampiran 31: Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,708	6,585		4,512	,000		
	Manajemen sekolah	,406	,123	,455	3,309	,001	,197	5,080
	Kepemimpinan kepala sekolah	,373	,125	,412	2,991	,004	,197	5,080

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Lampiran 32: Uji Autokorelasi

Pengambilan keputusan pada uji Durbin-Waston sebagai berikut:

- $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti (Priyatna, 2017;166)

#### 1. Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru



<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,824 <sup>a</sup>	,680	,675	5,996	1,720
a. Predictors: (Constant), Manajemen Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Nilai DL dan DU dapat diperoleh dari tabel Statistik Durbin Wiston. Nilai DW dari output diperoleh 1,720. Untuk nilai DL dan DU dilihat di DW tabel pada Signifikansi 0,05 dengan n (jumlah data) = 80 dan k (jumlah variabel independen) = 1, diperoleh nilai DL = 1,6114 dan DU = 1,6620, jadi nilai 4-DU = 2,338 dan 4-DL = 2,3886. Dari hasil pengujian autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin Wiston (DW) sebesar 1,720 hal ini berarti  $DU < DW < 4-DU$  atau  $1,6620 < 1,720 < 2,338$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

## 2. Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,668	6,066	1,721
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Nilai DL dan DU dapat diperoleh dari tabel Statistik Durbin Wiston. Nilai DW dari output diperoleh 1,721. Untuk nilai DL dan DU dilihat di DW tabel pada Signifikansi 0,05 dengan n (jumlah data) = 80 dan k (jumlah variabel independen) = 1, diperoleh nilai DL = 1,6114 dan DU = 1,6620, jadi nilai 4-DU = 2,338 dan 4-DL = 2,3886. Dari hasil pengujian autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin Wiston (DW) sebesar 1,721 hal ini berarti  $DU < DW < 4-DU$  atau  $1,6620 < 1,721 < 2,338$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,844 <sup>a</sup>	,713	,705	5,713	1,709
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Nilai DL dan DU dapat diperoleh dari tabel Statistik Durbin Wiston. Nilai DW dari output diperoleh 1,709. Untuk nilai DL dan DU dilihat di DW tabel pada Signifikansi 0,05 dengan n (jumlah data) = 80 dan k (jumlah variabel independen) = 2, diperoleh nilai DL = 1,5859 dan DU = 1,6882, jadi nilai 4-DU = 2,3118 dan 4-DL = 2,4141. Dari hasil pengujian autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin Wiston (DW) sebesar 1,709 hal ini berarti  $DU < DW < 4-DU$  atau  $1,6882 < 1,709 < 2,3118$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

#### Lampiran 33 : Analisis Korelasi Pearson (Korelasi Product moment)

Analisis Korelasi Pearson (Korelasi Product moment) adalah analisis untuk mengukur **keeratan** hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1, jika nilai mendekati 1 atau -1 maka hubungan semakin erat, namun apabila mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Correlations				
		Manajemen Sekolah	Kepemimpinan Kepala sekolah	Kinerja Guru
Manajemen Sekolah	Pearson Correlation	1	,896	,824
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	80	80	80
Kepemimpinan Kepala sekolah	Pearson Correlation	,896	1	,820
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	80	80	80
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,824	,820	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	80	80	80

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

Dari output tersebut dapat dijelaskan bahwa dari korelasi antara manajemen sekolah dengan kinerja guru didapatkan nilai koefisien sebesar 0,824. Karena koefisien mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa antara manajemen sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan yang erat. Sedangkan korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru didapat nilai koefisien sebesar 0,820. Karena koefisien mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru juga memiliki hubungan yang erat.

### **Uji signifikansi**

Uji signifikansi dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan signifikan antara variabel tersebut. Pengujian menggunakan uji dua sisi (two tailed). Signifikan artinya nyata atau berarti hubungan yang terjadi dapat diberlakukan untuk populasi.

### **Pengujian koefisien manajemen sekolah.**

Langkah –langkah pengujian sebagaiberikut:

1. Menentukan hipotesis

Ho : tidak ada hubungan manajemen sekolah dengan kinerja guru.

Ha : ada hubungan manajemen sekolah dengan kinerja guru.

2. Kreteria pengujian

Jika signifikan  $> 0,05$  maka Ho diterima.

Jika signifikan  $< 0,05$  maka Ho ditolak.

3. Membuat kesimpulan

Dari output tersebut didapatkan signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan  $< 0,05$  maka Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara manajemen sekolah dengan kinerja guru.

### **Pengujian koefisien Kepemimpinan Kepala sekolah.**

Langkah –langkah pengujian sebagaiberikut:

1. Menentukan hipotesis

Ho : tidak ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Ha : ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

2. Kreteria pengujian

Jika signifikan  $> 0,05$  maka Ho diterima.

Jika signifikan  $< 0,05$  maka Ho ditolak.

### 3. Membuat kesimpulan

Dari output tersebut didapatkan signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

### Lampiran 34. Analisa regresi sederhana Manajemen Sekolah ( $X_1$ ) dan Kinerja guru (Y).

#### Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Manajemen Sekolah <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,824 <sup>a</sup>	,680	,675	5,996	1,720
a. Predictors: (Constant), Manajemen Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5947,264	1	5947,264	165,397	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2804,686	78	35,958		
	Total	8751,950	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Manajemen Sekolah						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,489	6,607		5,371	,000
	Manajemen Sekolah	,736	,057	,824	12,861	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk melihat apakah manajemen sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dilakukan uji T berikut ini. Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 12,861 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan (dk) =  $n-2 = 80-2 = 78$  adalah 1,991 yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $12,861 \geq 1,991$  dan Signifikansi  $< 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif manajemen sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Kis. Pengaruh positif yang dimaksud jika manajemen sekolah meningkat maka kinerja guru juga meningkat.

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	103,16	137,00	120,02	8,677	80
Std. Predicted Value	-1,944	1,956	,000	1,000	80
Standard Error of Predicted Value	,670	1,480	,918	,237	80
Adjusted Predicted Value	103,41	136,80	120,03	8,682	80
Residual	-13,700	13,391	,000	5,958	80
Std. Residual	-2,285	2,233	,000	,994	80
Stud. Residual	-2,308	2,248	,000	1,006	80
Deleted Residual	-13,980	13,565	,000	6,103	80
Stud. Deleted Residual	-2,376	2,309	,000	1,015	80
Mahal. Distance	,000	3,827	,988	1,061	80
Cook's Distance	,000	,087	,012	,016	80
Centered Leverage Value	,000	,048	,013	,013	80

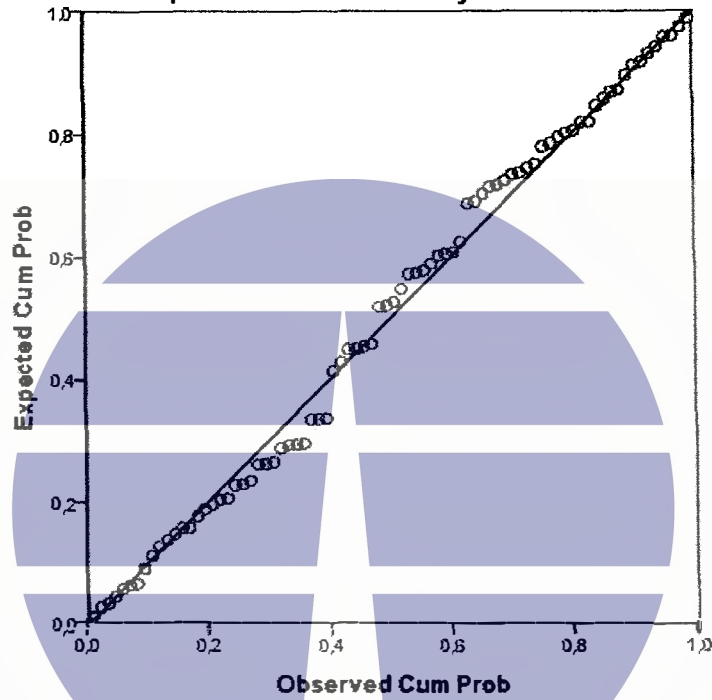
a. Dependent Variable: Kinerja Guru



### Charts

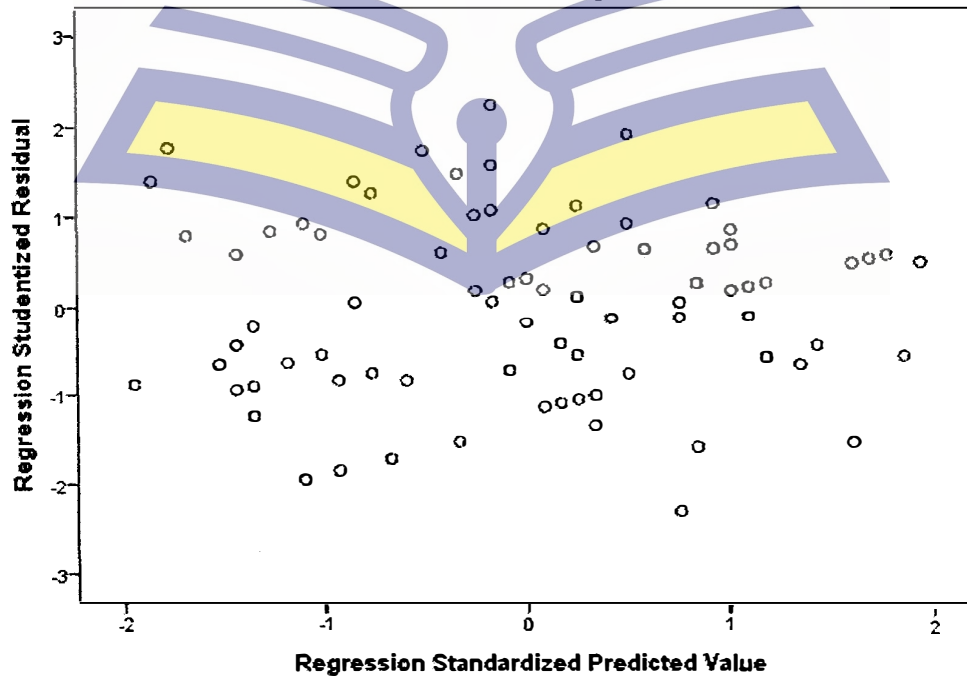
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Guru



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru





**Lampiran 35: Analisis regresi sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru (Y)**

**Regression**

<b>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></b>			
Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			
b. All requested variables entered.			

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,668	6,066	1,721
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5881,777	1	5881,777	159,844	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2870,173	78	36,797		
	Total	8751,950	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	33,171		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,743	,059	,820	12,643	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk melihat apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dilakukan uji T berikut ini. Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 12,643 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan (dk) =  $n-2 = 80-2 = 78$  adalah 1,991 yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $12,643 \geq 1,991$  dan diperoleh Signifikansi  $< 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Long Ikis. Jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerja guru juga meningkat

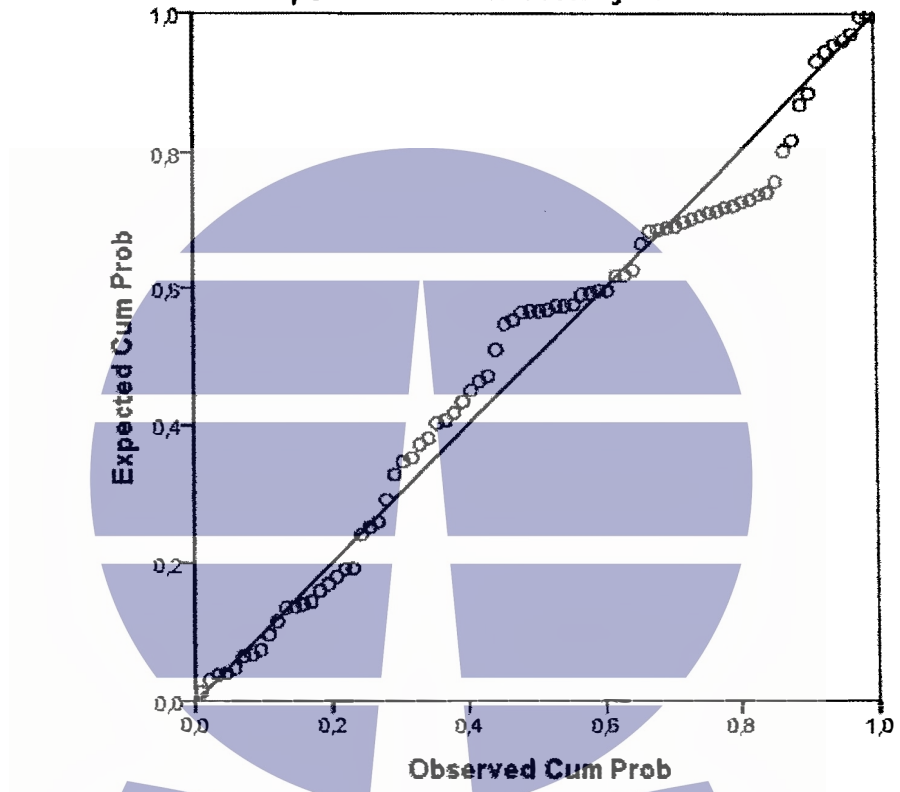
Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	100,77	137,17	120,02	8,629	80
Std. Predicted Value	-2,232	1,986	,000	1,000	80
Standard Error of Predicted Value	,678	1,667	,925	,255	80
Adjusted Predicted Value	99,93	137,04	120,02	8,641	80
Residual	-13,652	16,376	,000	6,028	80
Std. Residual	-2,251	2,700	,000	,994	80
Stud. Residual	-2,276	2,721	,000	1,005	80
Deleted Residual	-13,956	16,639	,005	6,170	80
Stud. Deleted Residual	-2,340	2,842	,002	1,021	80
Mahal. Distance	,000	4,981	,988	1,168	80
Cook's Distance	,000	,126	,012	,020	80
Centered Leverage Value	,000	,063	,013	,015	80

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Charts

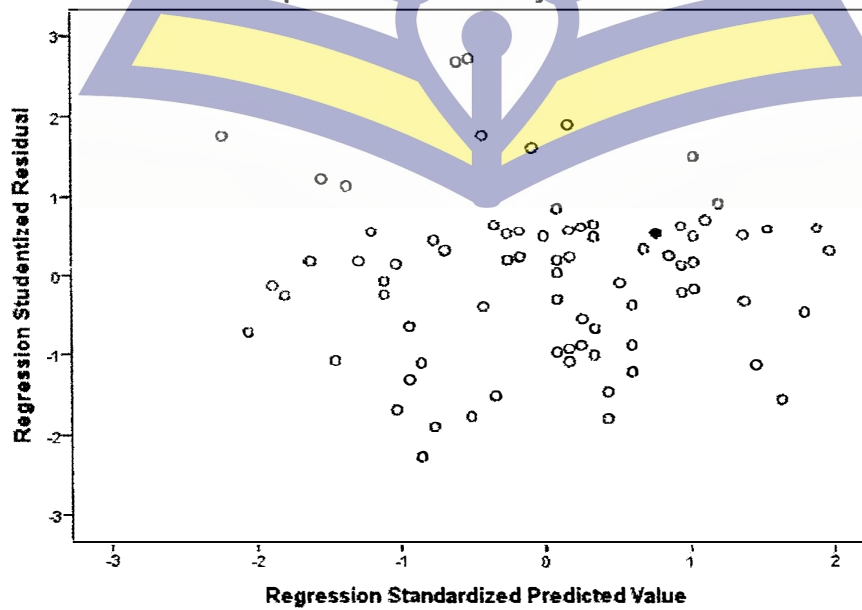
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Guru



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru



**Lampiran 36: Regresi Linier Berganda Manajemen Sekolah ( $X_1$ ),  
Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) Dan Kinerja Guru (Y).**

**Regression**

<b>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></b>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Sekolah <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			
b. All requested variables entered.			

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,844 <sup>a</sup>	,713	,705	5,713	1,709
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Sekolah					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6239,164	2	3119,582	95,594	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2512,786	77	32,634		
	Total	8751,950	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Sekolah						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,708	6,585		4,512	,000		
	Manajemen Sekolah	,406	,123	,455	3,309	,001	,197	5,080
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,373	,125	,412	2,991	,004	,197	5,080
a. Dependent Variable: Kinerja Guru								

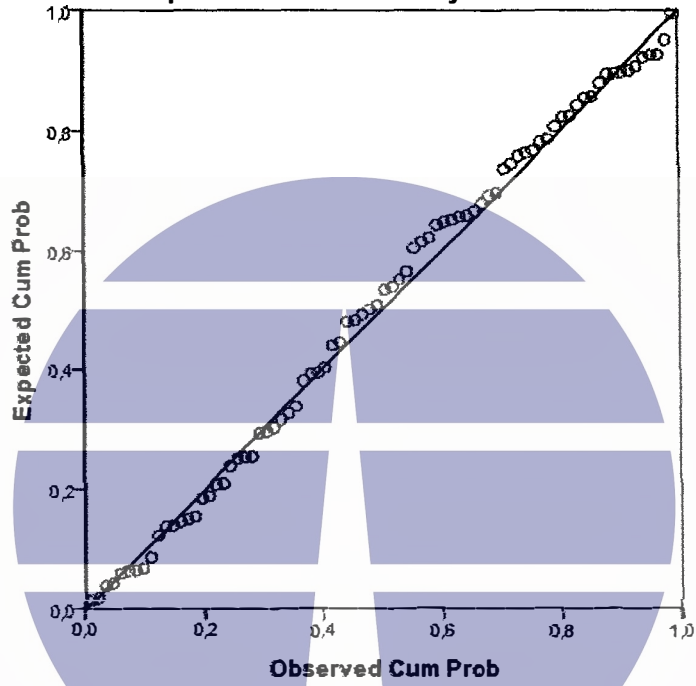
Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Manajemen Sekolah	Kepemimpinan Kepala Sekolah
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,006	21,753	,99	,06	,04
	3	,001	53,810	,01	,94	,96
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	101,78	137,64	120,02	8,887	80
Std. Predicted Value	-2,053	1,982	,000	1,000	80
Standard Error of Predicted Value	,649	2,494	1,059	,323	80
Adjusted Predicted Value	102,06	137,48	119,98	8,892	80
Residual	-12,606	14,967	,000	5,640	80
Std. Residual	-2,207	2,620	,000	,987	80
Stud. Residual	-2,234	2,648	,004	1,008	80
Deleted Residual	-12,917	15,294	,045	5,879	80
Stud. Deleted Residual	-2,295	2,760	,003	1,018	80
Mahal. Distance	,033	14,064	1,975	2,033	80
Cook's Distance	,000	,202	,014	,026	80
Centered Leverage Value	,000	,178	,025	,026	80
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

### Charts

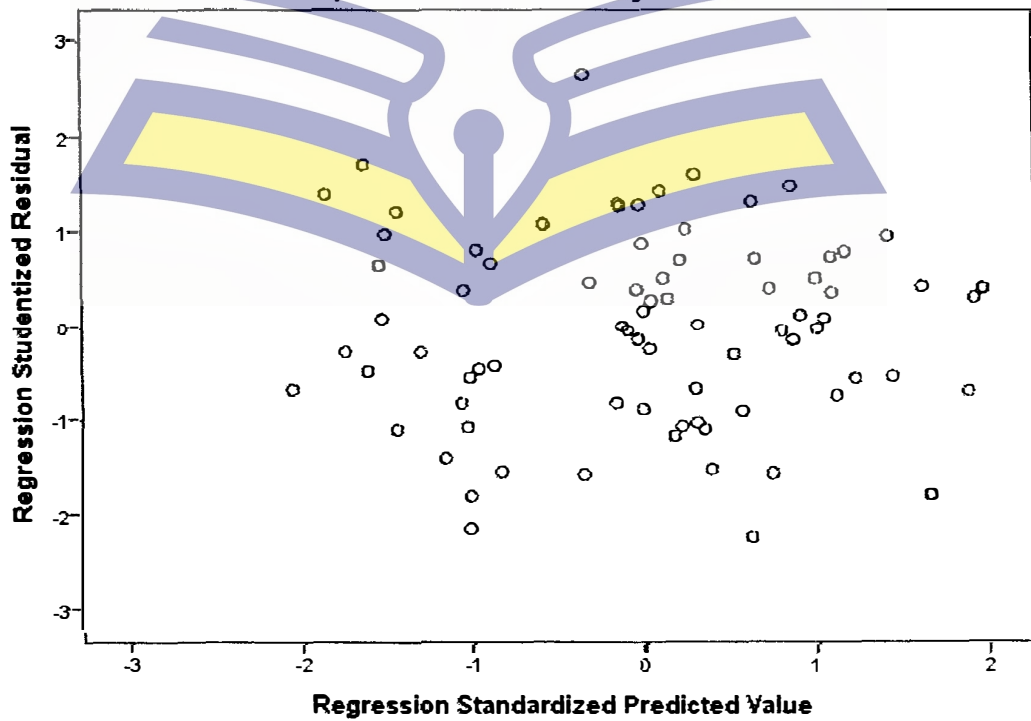
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Guru



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru







**PEMERINTAH KABUPATEN PASER**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SMP NEGERI 1 LONG IKIS**

Jalan Negara Km 32 Kec. Long Ikis Kab. Paser Propinsi Kalimantan Timur Kode Pos 76282  
 Terakreditasi : A email :

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 422 / 007 / SMP N 1 LI/1/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hardiman, S. Pd, M. Pd.  
 NIP : 19721023 200012 1 001  
 Jabatan : Kepala sekolah

Berdasarkan Surat Pengantar/Rekomendasi Kepala UPBJJ-UT Samarinda Nomor : 1476/UN 31.46/LL/2017 tanggal 18 Desember 2017 dan Surat Pengantar/Rekomendasi Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Nomor : 045.4/10/2018 tanggal 2 Januari 2018 tentang Penelitian "Pengaruh Manajemen Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Long Ikis".

Pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima saudara :

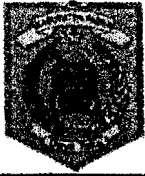
Nama : Kasmuji  
 NIM : 500897353  
 Jenjang : S 2  
 Jurusan : Magister Pendidikan Dasar

Untuk melakukan penelitian tentang hal tersebut di SMP Negeri 1 Long Ikis, dengan catatan sebagai berikut :

1. Tidak mengganggu proses belajar mengajar selama penelitian berlangsung.
2. Memenuhi ketentuan peraturan sekolah.
3. Hasil kegiatan hanya untuk kepentingan penelitian.
4. Berpakaian rapi dan sopan selama melaksanakan penelitian.

Demikian surat izin ini diberikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





PEMERINTAH KABUPATEN PASER  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**SMP NEGERI 2 LONG IKIS**  
AKREDITASI A

Jl. Alas KM. 4 Desa Sawit Jaya Kec. Long Ikis Kab. Paser 76282

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 422 / 007 / SMPN 2 LI /I/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suprayitno, S.Pd.

Pangkat / Golongan : Pembina / IVa.

NIP : 19640603 198903 1 014

Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Kasmuji

NIM : 500897353

Jenjang : S-2

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar /MPDR

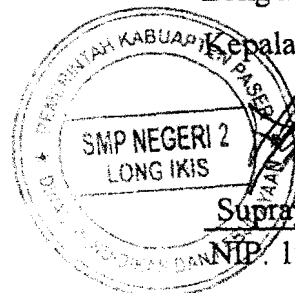
Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

Telah dengan nyata mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser".

Demikian surat ini dibuat agar semua pihak maklum adanya.

Long Ikis, 09 Januari 2018

Kepala SMPN 2 Long Ikis



Suprayitno, S.Pd.

NIP. 19640603 198903 1 014



PEMERINTAH KABUPATEN PASER  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SMP NEGERI 3 LONG IKIS

20/43918.pdf

Jalan pelajar Rt 10 Desa Bukit Seloka Kec. Long Ikis Kab. Paser Prop Kaltim Kode Pos 76282  
Terakreditasi : B email :

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 422 / 013 / SMP N 3 LI/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saharuddin, S. Pd.  
NIP : 19701212 199803 1 015  
Jabatan : Kepala Sekolah

Berdasarkan Surat Pengantar/Rekomendasi Kepala UPBJJ-UT Samarinda Nomor : 1476/UN 31.46/LL/2017 tanggal 18 Desember 2017 dan Surat Pengantar/Rekomendasi Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Nomor : 045.4/10/2018 tanggal 2 Januari 2018 tentang Penelitian "Pengaruh Manajemen Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Long Ikis".


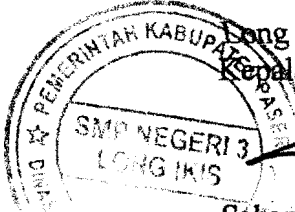
Pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima saudara :

Nama : Kasmuji  
NIM : 500897353  
Jenjang : S 2  
Jurusan : Magister Pendidikan Dasar

Untuk melakukan penelitian tentang hal tersebut di SMP Negeri 3 Long Ikis, dengan catatan sebagai berikut :

1. Tidak mengganggu proses belajar mengajar selama penelitian berlangsung.
2. Memenuhi ketentuan peraturan sekolah.
3. Hasil kegiatan hanya untuk kepentingan penelitian.
4. Berpakaian rapi dan sopan selama melaksanakan penelitian.

Demikian surat izin ini diberikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Long Ikis, 10 Januari 2018  
Kepala sekolah,  
  
  
Saharuddin, S. Pd.  
NIP 19701212 199803 1 015



PEMERINTAH KABUPATEN PASER  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**SMP NEGERI 4 LONG IKIS**  
AKREDITASI A

Jl. PLN KM. 4 Desa Tajur Kec. Long Ikis Kab. Paser 76282

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 422 / 005 / SMPN 4 LI /I/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Misran, S.Pd, M.Pd.

Pangkat / Golongan : Pembina / IVa.

NIP : 19640101 198703 1 039

Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Kasmuji

NIM : 500897353

Jenjang : S-2

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar /MPDR

Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

Telah dengan nyata mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser".

Demikian surat ini dibuat agar semua pihak maklum adanya.



Long Ikis, 06 Januari 2018

Kepala SMPN 4 Long Ikis

Misran, S.Pd, M.Pd

NIP. 19640101 198703 1 039



PEMERINTAH KABUPATEN PASER  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**SMP NEGERI 6 LONG IKIS**  
AKREDITASI B

Jl. Negara Km 72 Desa Jemparing Kec. Long Ikis Kab. Paser 76282

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 422 / 007 / SMPN 6 LI /I/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Agus Siswoya, S.Pd.  
Pangkat / Golongan : Penata Tk I / IIIId.  
NIP : 19640817 200604 1 010  
Jabatan : Kepala Sekolah

Meinerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Kasmuji  
NIM : 500897353  
Jenjang : S-2  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar /MPDR  
Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

Telah dengan nyata mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Manajemen Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Long Ikis Kabupaten Paser".

Demikian surat ini dibuat agar semua pihak maklum adanya.

Long Ikis, 09 Januari 2018

Kepala SMPN 6 Long Ikis

Drs. Agus Siswoya,  
NIP. 19640817 200604 1 010





PEMERINTAH KABUPATEN PASER  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SMP NEGERI 7 LONG IKIS

20/43918.pdf

TERAKREDITASI B

Jalan Poros teluk Waru, Ds. Muara Adang Kec. Long Ikis Kab. Paser Prov Kalimantan Timur Kode Pos 76282

SURAT IZIN PENELITIAN  
Nomor : 422 / 0012 / SMP N 7 LI/I/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nasrun Umar, S. Ag.  
NIP : 19740616 200212 1 004  
Jabatan : Kepala sekolah

Berdasarkan Surat Pengantar/Rekomendasi Kepala UPEU-UF Samarinda Nomor : 1476/UN 31.46/LL/2017 tanggal 18 Desember 2017 dan Surat Pengantar/Rekomendasi Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Nomor : 045.4/10/2018 tanggal 2 Januari 2018 tentang Penelitian "Pengaruh Manajemen Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Long Ikis".

Pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima saudara :

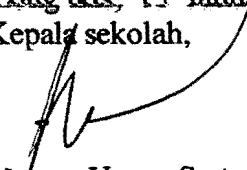
Nama : Kasnaji  
NIM : 500897353  
Jenjang : S 2  
Jurusan : Magister Pendidikan Dasar

Untuk melakukan penelitian tentang hal tersebut di SMP Negeri 7 Long Ikis, dengan catatan sebagai berikut :

1. Tidak mengganggu proses belajar mengajar selama penelitian berlangsung.
2. Memenuhi ketentuan peraturan sekolah.
3. Hasil kegiatan hanya untuk kepentingan penelitian.
4. Berpakaian rapi dan sopan selama melaksanakan penelitian.

Demikian surat izin ini diberikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Long Ikis, 15 Januari 2018  
Kepala sekolah,

  
Nasrun Umar, S. Ag.  
NIP 19740616 200212 1 004



Narasumber	No.	Unsur-unsur dalam Penelitian	Hasil Penelitian	Keterangan
Eni Susanti	1.	Proses Pembelajaran, meliputi:		
		a. Proses Awal	Kegiatan belajar mengajar di kelas ini dimulai dengan salam dari guru kepada siswa. Guru juga menjelaskan tujuan pembelajaran kepada siswa. Selanjutnya, guru memberikan tanya jawab kepada siswa mengenai materi yang akan dijelaskan. Kemudian guru menjelaskan materinya. Setelah itu, guru membentuk kelompok terlebih dahulu. Di dalam kelas terdapat 9 siswa dan dibentuk menjadi 2 kelompok.	Sesuai
		b. Tengah	Siswa yang sudah dibagi menjadi 2 kelompok kemudian mendapatkan tugas dari guru, yaitu tugas praktek yang alat dan bahan sudah disediakan oleh guru. Saat siswa sedang berdiskusi, guru menghampiri siswa untuk menanyakan kesulitan ataupun membantu siswa. Semua kelompok mempresentasikan hasil dari tugas yang telah diberikan secara bergantian di depan kelas. Setelah itu, guru memberikan tugas individu kepada siswa untuk dikerjakan. Selesai mengerjakan, siswa menulis hasil tugasnya secara bergantian di papan tulis.	Tidak Sesuai
c. Akhir	Terakhir, guru menutup pelajaran dengan		Sesuai	